

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Lenka Ullrichová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Ullrichová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Hradec Králové

Název práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Název anglicky

Employing Disabled People

Cíle práce

Cílem práce je zjištění dopadů novely zákona o zaměstnanosti zákonem č. 327/2017 Sb., účinné od 1. 1. 2018, která souvisí se zaměstnáváním osob zdravotně postižených. Na základě informací o možných problémech souvisejících se zavedením této novely do praxe navrhnout vhodné řešení pro jejich eliminaci.

Metodika

Nejprve bude prostudována nashromážděná odborná literatura, odborné články, právní předpisy a dále internetové odkazy týkající se zaměstnávání osob zdravotně postižených. Čerpáno bude z evropského práva primárního i sekundárního a z právních předpisů ČR. Následovat bude kompilace těchto nastudovaných znalostí a deskripce novelizace zákona o zaměstnanosti účinné od 1.1.2018. Do práce budou zapracována vlastní zjištění z praxe na úřadu práce.

V praktické části budou získána kvantitativní interní data z databáze úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou a z vlastních průběžných záznamů. Bude provedena komparace výše vyplacených příspěvků na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených dle §78a zákona o zaměstnanosti a počtu zaměstnaných osob zdravotně postižených před a po účinnosti sledované novely zákona. Doplnění další analýzy bude konzultováno s vedoucí práce.

Závěrem práce bude syntéza poznatků, vyhodnocení případných nedostatků a návrh řešení.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Chráněný trh práce, okres Rychnov nad Kněžnou, osoba zdravotně postižená, pracovní poměr, úřad práce, zákon o zaměstnanosti, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR T A KOL. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.

V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: komentář. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. 544 s. ISBN 978-807-4006-180.

KOMENDO VÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2015. 86 s. ISBN 978-80-7416-236-7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí – osoby se zdravotním postižením. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/osoby-se-zdravotnim-postizenim>

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení – antidiskriminační

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 22. 9. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 24. 01. 2021

Čestné prohlášení

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

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí mé diplomové práce, za vstřícnou pomoc a cenné rady, které mi při psaní práce pomohly. Své rodině děkuji za trpělivost a podporu.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Předložená diplomová práce seznamuje s nejdůležitějšími mezinárodními i národními dokumenty, které se vztahují k tématu zdravotně postižených osob a jejich zaměstnávání. Stručně mapuje problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. Zaměřuje se na novelu zákona o zaměstnanosti z roku 2018, související se zaměstnáváním osob zdravotně postižených, její výhody a problémy jejího zavedení do praxe. Porovnává vynaložené finanční prostředky a počty zaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou před a po účinnosti novely. Upozorňuje na rostoucí výdaje na zaměstnání jedné osoby zdravotně postižené na chráněném trhu práce. Zahrnuje názory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením na sledovanou novelu zákona a jejich problémy a potřeby. V závěru práce jsou navrženy změny týkající se zjednodušení výpočtu podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce a způsobu vykazování nákladů hrazených v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova: chráněný trh práce, okres Rychnov nad Kněžnou, osoba zdravotně postižená, pracovní poměr, úřad práce, zákon o zaměstnanosti, zaměstnanec, zaměstnavatel

Employing Disabled People

Abstract

The following theses presents the most important international and national documents related to the topic of disabled persons and their employment. It shortly maps the issues of employing disabled persons in particular European countries. It focuses on the amendment to Act on Employment 2018, related to employing disabled persons, its advantages and problems of its implementation in life. It compares the finances spent and the number of employed disabled persons in the district of Rychnov nad Kněžnou before and after the amendment came into effect. It points out the increasing costs of employing one disabled person in the protected employment market. It includes opinions on the amendment in question and their problems and needs provided by the employers of disabled persons. The conclusion contains suggestions referring to simplification how to calculate the conditions to make contracts to acknowledge the employer in the protected employment market and the ways how to report the costs covered within the benefits to support employment of disabled persons.

Keywords: protected employment market, district of Rychnov nad Kněžnou, disabled person, employment, Labour Office, Employment Act, employee, employer

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	17
3.1 Mezinárodní právní úprava týkající se osob se zdravotním postižením	17
3.1.1 Dokumenty Organizace spojených národů	17
3.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce	19
3.1.3 Dokumenty Rady Evropy	20
3.2 Úprava týkající se osob se zdravotním postižením v právním řádu Evropské unie	20
3.3 Úprava týkající se osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky	23
3.3.1 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020	26
3.4 Pojmy týkající se zaměstnávání v České republice.....	27
3.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích	29
3.5.1 Pojetí chráněné práce v různých zemích.....	32
4 Novela zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáním osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018.....	33
4.1 Změna § 75 – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	33
4.2 Změna § 76 – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.....	34
4.3 Chráněný trh práce a dohoda o uznání - § 78.....	35
4.3.1 Podmínky uzavření dohody o uznání.....	36
4.3.2 Roční zpráva o činnosti.....	39
4.3.3 Přejícné období	39
4.4 Změna § 78a – příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	39
4.4.1 Další náklady, o které lze zvýšit příspěvek.....	41
4.5 Přehled příspěvků na chráněném trhu práce a volném trhu práce	43
4.6 Změna § 81 – povinný podíl	43
5 Praktická část	45
5.1 Zdroje statistických dat o osobách se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání	45
5.1.1 Výběrová šetření osob se zdravotním postižením	46

5.2	Vybrané ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice	47
5.3	Vybrané ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou	49
5.4	Šetření zaměřené na dopady novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018 v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	52
5.4.1	Komparace vynaložených finančních prostředků a podpořených osob v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	53
5.4.2	Analýza zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy	56
5.4.3	Vývoj počtu uzavřených dohod	60
5.5	Šetření zaměřené na potřeby a problémy zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením	60
6	Výsledky a zhodnocení výsledků.....	65
6.1	Výsledek deskripce novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	65
6.2	Výsledek analýzy statistických dat o osobách zdravotně postižených a jejich zaměstnávání	67
6.3	Výsledky šetření zaměřené na potřeby a problémy zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením	69
6.4	Zhodnocení výsledků a návrhy změn	71
7	Závěr.....	75
8	Seznam použitých zdrojů.....	79
	Přílohy	83

Seznam obrázků

Graf č. 1:	Počet uchazečů o zaměstnání v České republice	47
Graf č. 2:	Počet volných pracovních míst v České republice	48
Graf č. 3:	Porovnání počtu osob se zdravotním postižením a volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v České republice	49
Graf č. 4:	Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	50
Graf č. 5:	Počet volných pracovních míst v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	51
Graf č. 6:	Porovnání počtu osob se zdravotním postižením a volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	52
Graf č. 7:	Vynaložené finanční prostředky v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou	53
Graf č. 8:	Počet podpořených osob se zdravotním postižením v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených v okrese Rychnov nad Kněžnou	54
Graf č. 9:	Složení zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou	55
Graf č. 10:	Struktura podpořených osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou	56

Graf č. 11: Přehled zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy	57
Graf č. 12: Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných a invalidních v prvním nebo druhém stupni u zaměstnavatelů dle právní formy	58
Graf č. 13: Počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením u zaměstnavatelů dle právní formy.....	58
Graf č. 14: Vynaložené finanční prostředky v rámci příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy	59

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Příspěvky na chráněném trhu práce a volném trhu práce od 1. 1. 2018	43
Tabulka č. 2: Uzavřené dohody o vymezení chráněných pracovních míst a uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce v okrese Rychnov nad Kněžnou	60

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika
ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ – Český statistický ústav
EU – Evropská unie
KoP – kontaktní pracoviště
MOP – Mezinárodní organizace práce
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN – Organizace spojených národů
OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
OZP – osoba zdravotně postižená
OZP1,2 – osoba invalidní v prvním a druhém stupni
OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná
PNO – podíl nezaměstnaných osob
Q – kvartál
TZP – osoby s těžším zdravotním postižením, také osoby invalidní ve třetím stupni
ÚP ČR – Úřad práce České republiky
VPM – volné pracovní místo
ZoZ – zákon o zaměstnanosti
ZZP50%+ - zaměstnávání více jak 50 % zaměstnanců OZP z celkového počtu svých zaměstnanců

1 Úvod

Práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako specifického typu znevýhodnění na trhu práce. Osoby zdravotně postižené jsou jednou z nejzranitelnějších skupin, vzhledem k tomu je jim příslušnou legislativou a úřadem práce poskytována zvýšená ochrana. Práce není pro osoby zdravotně postižené jen zdrojem výdělků, je i možností setkání s dalšími lidmi, možností získat nové znalosti a zkušenosti a cítit se potřebný.

Zdravotní postižení se odlišuje od ostatních typů znevýhodnění, které mají dočasnou povahu a může dojít k jejich odstranění. Je až na výjimky trvalým stavem a s věkem se spíše zhoršuje. Zdravotní postižení podstatně ovlivňuje život člověka a má dopady nejen na samotné osoby zdravotně postižené, ale také na jejich rodiny.

Handicap není jen v samotné existenci zdravotního postižení, ale i v okolním prostředí, které na něj není připraveno. Zejména u osob s těžkým zdravotním postižením dochází k omezení možnosti zapojit se do veřejného života i osobních aktivit.

Obyvatelstvo České republiky podstatně stárne a na trh práce přicházejí populačně slabší ročníky. I to je jeden z důvodů nedostatku pracovní síly. Osoby zdravotně postižené mohou být jedním z jejich zdrojů.

Zpracování tohoto tématu diplomové práce bylo zvoleno vzhledem k mému zaměstnání na Úřadu práce, oddělení trhu práce. Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zde zabývám od roku 2015, zejména příspěvky na podporu jejich zaměstnávání. Dalším důvodem je obor zaměření studia veřejná správa a regionální rozvoj. Vybraným sledovaným regionem je okres Rychnov nad Kněžnou.

Zásadní pro práci v oblasti zaměstnávání osob zdravotně postižených je zejména znalost a používání ustanovení zákona o zaměstnanosti. Proto je z něj v celé práci často citováno a je na něj odkazováno.

Pro zaměstnávání osob zdravotně postižených je možno využít zastaralý „Lékařský model – charitativní“. Vychází z předpokladu, že problémy fyzicky nebo mentálně postižených osob nesouvisí s okolním prostředím. Pokud nejsou schopny získat zaměstnání a postarat se o sebe, je nutná jejich segregace a ústavní péče. V oblasti zaměstnávání se tento model zaměřuje na rehabilitaci, udržení příjmů těchto osob a poskytování dávek.

Druhým modelem je „Sociální model“ založený na opačném přístupu. Potíže týkající se zdravotního postižení jsou spojeny se špatným sociálním prostředím, které se nepřizpůsobuje zdravotnímu postižení. Společnost má povinnost odstranit znevýhodnění těchto osob. Osoby zdravotně postižené nejsou jen pasivní příjemci dávek, jsou uznávána jejich práva na rovné zacházení a aktivní zapojení do společnosti.

Současná evropská i mezinárodní společnost směřuje k sociálnímu modelu.

2 Cíl práce a metodika

V této kapitole je uveden cíl dle zadání diplomové práce a podrobně rozepsány metody a data vedoucí k dosažení cíle.

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjištění dopadů novely zákona o zaměstnanosti zákonem č. 327/2017 Sb., účinné od 1. 1. 2018, která souvisí se zaměstnáváním osob zdravotně postižených.

Na základě informací o možných problémech souvisejících se zavedením této novely do praxe navrhnout vhodné řešení pro jejich eliminaci.

2.2 Metodika

Nejprve bude prostudována nashromážděná odborná literatura, odborné články, právní předpisy a dále internetové odkazy týkající se zaměstnávání osob zdravotně postižených. Bude provedena rešerše webových stránek dotčených institucí a organizací. Čerpáno bude z evropského práva primárního i sekundárního. Bude upozorněno na nejdůležitější relevantní mezinárodní i národní dokumenty vztahující se k tématu zdravotně postižených osob. V práci bude uveden přehled definice zdravotního postižení de lege lata v ČR. Dále budou vysvětleny základní pojmy používané v průběhu práce. Pro srovnání bude stručně zmapována problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pojem chráněné práce ve vybraných evropských zemích.

Následovat bude kompilace nastudovaných znalostí z oblasti zaměstnávání osob zdravotně postižených a deskripce novelizace zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2018. Práce bude zaměřena na zásadní změny, které novela přinesla v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ustanovením zákona, jenž zůstávají beze změny se nebude věnovat. Poté budou zapracována vlastní zjištění z praxe na úřadu práce. Pro přehlednost bude na závěr popisu novely vložena tabulka příspěvků dostupných na chráněném a volném trhu práce od 1. 1. 2018.

Jednotlivé části práce budou průběžně konzultovány s vedoucí práce.

Prvním krokem praktické části bude sekundární výzkum. Budou zjištěny informační zdroje, které shromažďují data o osobách zdravotně postižených. V práci budou zpracována kvantitativní externí data volně dostupná ze zdrojů statistického úřadu a interní data Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou získaná z informačního systému OKpráce a z vlastních

průběžných záznamů autora. Data budou ručně zpracována v tabulkovém procesoru MS Excel. Takto vytvořené tabulky budou umístěny v přílohách práce a na jejich základě budou vytvořeny grafy stejně barevně podbarvené jako tabulky. Z vybraných ukazatelů bude analyzován vývoj situace osob zdravotně postižených na trhu práce v ČR a okrese Rychnov nad Kněžnou za období prosince 2016 až prosince 2019. Pro možnost porovnání s ostatními daty v práci budou hodnoty uváděny k poslednímu dni kalendářního čtvrtletí.

Následně bude zpracována rozsáhlá podkapitola zaměřená na dopady sledované novely zákona v okrese Rychnov nad Kněžnou. Vzhledem k čtvrtletnímu poskytování příspěvku budou hodnoty vyčísleny vždy za kalendářní čtvrtletí. V návaznosti na předchozí statistiky bude také mapováno období tří let. Bude provedena komparace výše a složení vyplacených příspěvků na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených dle §78a zákona o zaměstnanosti a počtu zaměstnaných osob zdravotně postižených před a po účinnosti sledované novely zákona. Dále bude sledována změna počtu asistentů a provozních zaměstnanců, o jejichž náhradu mezd zaměstnavatelé požádali, a struktura podpořených osob se zdravotním postižením. Doplněna bude i analýza zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy zaměstnavatele. Pro posouzení záměru novely snížit administrativní zátěž zainteresovaných subjektů bude vypracována tabulka počtu uzavřených dohod o vymezení chráněných pracovních míst za roky 2015–2017 a počtu dohod o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce za roky 2018–2019.

K zajištění hlubšího porozumění problému bude pokračovat praktická část práce primárním výzkumem. Pro vlastní šetření potřeb a problémů zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce v Rychnově nad Kněžnou bude zvolen kvalitativní přístup s použitím individuálního polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Rozhovorem se zaměstnavateli osob zdravotně postižených budou zajištěna primární data týkající se dopadů sledované novely zákona o zaměstnanosti. Výběr vzorku respondentů bude proveden nepravděpodobnostním výběrem úsudkem autorky práce. Zkoumanou populací budou zaměstnavatelé osob zdravotně postižených z různých oborů činností, různých právních forem, s odlišnými počty a typy postižení zaměstnanců. Záměrný výběr zajistí reprezentativnost šetření a možnosti zobecnění zjištěných poznatků.

Nejprve bude sestaven seznam otázek pro rozhovor, který bude umístěn v příloze práce. Na základě předvýzkumu k vyzkoušení zvoleného nástroje dojde k případnému

upravení seznamu otázek. Předvýzkum bude proveden dotazováním u dvou vybraných zaměstnavatelů. Výzkum samotný bude proveden u 5 jiných zaměstnavatelů. Pořadí otázek bude měněno dle situace.

Kapitola Výsledky a zhodnocení výsledků bude složena ze tří podkapitol interpretujících výsledky jednotlivých částí práce a jedné podkapitoly vyhodnocující výsledky deskripce novely zákona, analýz statistických dat a šetření zaměstnavatelů. Na základě odpovědí respondentů bude realizována indukce výsledků. Průběžně budou prezentovány návrhy změn.

Závěrem práce bude syntéza poznatků získaných triangulací kvantitativního a kvalitativního zkoumání a stručné shrnutí návrhů řešení. Bude vyslovena predikce vývoje počtu zaměstnaných osob zdravotně postižených a výše vyplacených příspěvků na podporu jejich zaměstnávání.

3 Teoretická východiska

Lidé se zdravotním postižením žijí na všech úrovních společnosti a ve všech částech světa. Patří mezi ně jednotlivci s různými druhy fyzického, smyslového a mentálního postižení i jedinci trpící psychickou poruchou. Zdravotní postižení může být vrozené nebo získané v průběhu života. Neopomenutelný je vznik pracovního postižení v průběhu zaměstnání.¹ Problematikou osob zdravotně postižených se zabývají právní předpisy na vnitrostátní i mezinárodní úrovni.

3.1 Mezinárodní právní úprava týkající se osob se zdravotním postižením

Práva týkající se ochrany zdravotně postižených jsou obsažena v řadě závazných i nezávazných mezinárodních dokumentů. V této práci bude věnována pozornost vybraným dokumentům Organizace spojených národů (dále jen OSN), Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a Rady Evropy. Dokumenty Rady Evropy mají význam zejména v evropském kontextu, dokumenty OSN a MOP je možno považovat za univerzální.

3.1.1 Dokumenty Organizace spojených národů

Valné shromáždění Organizace spojených národů přijalo dne 9. prosince 1975 **Deklaraci práv osob se zdravotním postižením**, jejímž cílem je zejména ochrana lidských práv osob zdravotně postižených (dále jen OZP). Podle článku 1 tohoto dokumentu označuje výraz „*osoba zdravotně postižená jakoukoli osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jedinec, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.*“ V bodě 7 se hovoří o právu OZP vzhledem k jejich schopnostem zabezpečit nebo udržet si zaměstnání. Bod 8 klade důraz na to, aby byly vzaty v úvahu jejich specifické potřeby. Deklarace není právně závazná.²

Nejdůležitější mezinárodní dokument ochrany OZP, přijatý Valným shromážděním 13. prosince roku 2006, je **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením** (dále jen Úmluva). Prezident České republiky (dále jen ČR) ji ratifikoval 28. září 2009. Dosavadní

¹ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009

² Declaration on the Rights of Disabled Persons No. 3447. *United Nations Human Rights* [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>

mezinárodní dokumenty v podobě deklarací a doporučení měly pouze nezávazný charakter. Úmluva zaručuje uplatnění všech lidských práv i osobám zdravotně postiženým a podporuje jejich plné zapojení do společnosti. Úmluva neobsahuje klasickou definici OZP, rozhodujícím faktorem je překážka v okolí, která brání rovnoprávnému zapojení do společnosti. Nepřináší zcela nová práva, spíše ujasňuje právní povinnosti států respektovat rovné užívání všech lidských práv OZP.³

Preambule Úmluvy zdůrazňuje význam problematiky zdravotního postižení, uznává různorodost OZP a diskriminaci osob na základě zdravotního postižení bere jako porušení důstojnosti a hodnot lidské bytosti. Dle článku 1 tohoto dokumentu zahrnují OZP „*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.*“ V článku 2 je „*diskriminace na základě zdravotního postižení definována jako jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení*“. Článek 5 deklaruje rovnost a nediskriminaci, článek 6 se věnuje ženám se zdravotním postižením, článek 8 poukazuje na zvyšování povědomí a potřebu šíření osvěty o situaci osob se zdravotním postižením. Článek 9 se týká odstraňování bariér a zajištění přístupnosti staveb, dopravy a komunikací, článek 24 práva na vzdělávání. Článek 27 upravuje práci a zaměstnání. Státy uznávají právo OZP na práci na rovnoprávném základě s ostatními a zakazují „*diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti zdraví při práci.*“⁴

Úmluva navazuje na sedm již existujících lidskoprávních úmluv OSN. Jako první z nich umožňuje přistoupení organizací k regionální spolupráci. Mění postoje k OZP. Nahlíží na ně jako na aktivní členy společnosti.⁵

³ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016.

⁴ *From Exclusion to Equality - Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians* [online]. Geneva: United Nations, 2007 [cit. 2020-03-20]. ISBN 978-92-9142-347-7. Dostupné z: <https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/ipuhb.pdf>

⁵ *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385*. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015.

3.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

První dokument, vymezující termín OZP, který byl přijatý na mezinárodní úrovni, je **doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením**, ze dne 22. června 1955. Podle článku 1. písm. b) znamená výraz *„zdravotně postižená osoba jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.“* Co je vhodným zaměstnáním již blíže neupřesňuje. Vztahuje se na zaměstnání v pracovněprávním vztahu i samostatně výdělečnou činnost.⁶

Dalším důležitým dokumentem, který byl přijat na zasedání Generální konference práce dne 20. června 1983, byla právně závazná **úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů**. Pro Československou socialistickou republiku byla ratifikována 21. února 1985. Vyhlášena byla ve Sbírce zákonů jako Vyhláška ministerstva zahraničních věcí pod č. 72/1985 Sb. V části I. článku 1 pro účel této úmluvy *„výraz invalidita označuje každou osobu, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“* Dosažení postupu je stejně důležité jako nalezení a zachování si vhodného zaměstnání. Dokument však nespécifikuje požadavky pro náležité ověření. Ustanovení této úmluvy se vztahují na všechny skupiny invalidů. V části II. jsou obsaženy zásady politiky v oblasti zaměstnávání a pracovní rehabilitace invalidů.⁷

Důležitá je i činnost MOP mimo oblast právní úpravy. V říjnu 2001 byl na setkání tripartity v Ženevě přijat **Praktický kodex Mezinárodní organizace práce upravující zdravotní postižení na pracovišti**. Kodex je právně nezávazný a je určený k aplikaci do vnitrostátní právní úpravy a praxe. Obrací se přímo na zaměstnavatele OZP. Je příručkou pro zaměstnavatele pro zvládnutí situací souvisejících s výkonem práce OZP na pracovišti. Jako osobu zdravotně postiženou definuje *„jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení.“* Postižením se rozumí *„ztráta nebo abnormalita psychické,*

⁶ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009

⁷ Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). *International Labour Organization: Promoting jobs, promoting people* [online]. Geneve [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

fyziologické nebo fyzické funkce.“ Kodex na rozdíl od úmluvy č. 159 počítá s návratem do práce.⁸

3.1.3 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace založená v roce 1949, se sídlem ve Štrasburku. Všechny úmluvy přijaté v rámci Rady Evropy jsou mezinárodními smlouvami pro jednotlivé státy závaznými až po jejich ratifikaci.

Nejdůležitějším dokumentem Rady Evropy v oblasti sociálních práv je **Evropská sociální charta**, přijatá v Turíně v roce 1961. Česká republika tuto chartu ratifikovala 3. listopadu 1999 a vyhlásila pod č. 14/2000 Sbírky mezinárodních smluv. Stanoví pouze standardy, kterých mají státy, které ji ratifikovaly, dosáhnout.

Podle Preambule Evropské sociální charty by mělo být užívání sociálních práv zajišťováno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního nebo sociálního původu. Zdravotní stav ani zdravotní postižení nezahrnuje mezi diskriminační důvody.⁹

V článku 2 a 3, jímž je vázána i Česká republika, je právo na spravedlivé pracovní podmínky a závazek vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě výše uvedených práv článek 15 zmiňuje právo tělesně nebo mentálně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a profesní a sociální re-adaptaci. Česká republika je vázána pouze odst. 2 článku 15 týkajícího se přijetí vhodných opatření k umístění OZP do zaměstnání, zejména pomocí zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněné zaměstnání a stimulace zaměstnavatelů k přijetí OZP do zaměstnání.¹⁰

3.2 Úprava týkající se osob se zdravotním postižením v právním řádu Evropské unie

Unijní právo je právem mezinárodní organizace. Podle právní síly jej lze rozlišit na primární a sekundární právo. **Primární právo** je vytvářeno přímo členskými státy a jeho

⁸ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 16

⁹ European Social Charter. *Council of Europe* [online]. Strasbourg [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b642>

¹⁰ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009

platnost nemůže být přezkoumána Evropským soudním dvorem, na rozdíl od sekundárního práva.¹¹ Primární právo tvoří zejména zakládací smlouvy a smlouvy o přistoupení. Od zakládacích smluv je odvozeno sekundární právo. Zakládací smlouvy zmocňují orgány Evropské unie (dále jen EU) k přijímání aktů sekundárního práva, které nesmějí být v rozporu s primárním právem. **Sekundární právo** je tvořené nařízeními, směrnicemi, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky. Nařízení je závazné pro všechny orgány Unie, členské státy i jednotlivce. Je přímo aplikovatelné, není třeba transpozice. Je povinně vyhlášeno v Úředním věstníku EU.¹² Směrnice jsou určeny členskými státy. Obsahují cíl, kterého má být dosaženo, volba prostředků dosažení je na členských státech. Musí být do vnitrostátního práva implementovány prostřednictvím zákonů. Typickým prvkem směrnice je také implementační lhůta, která může být stanovena přesným datem nebo počtem měsíců či let od zveřejnění směrnice.¹³ Rozhodnutí je individuální právní akt, který je přímo závazný pro subjekty v něm uvedené, členské státy, skupiny nebo jednotlivce. Doporučení a stanoviska jsou akty orgánů Unie, které nejsou právně závazné. Jejich nedodržení nemá žádné právní následky.¹⁴

Právní řád Evropského společenství (dále jen ES) nedefinuje pojem OZP, to často vede k rozdílné praxi členských států v poskytování ochrany těmto osobám. Vodítkem může být **doporučení Rady 86/379/EHS o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství**¹⁵ ze dne 24. června 1986. Podle preambule tohoto doporučení jsou lidé se zdravotním postižením „*všichni lidé s vážnými postiženími, které jsou výsledkem fyzických, mentálních nebo psychických vad.*“ Tento dokument vychází z čistě medicínského pojetí zdravotního postižení, nezohledňuje jeho dopad v životě jednotlivce.

Katalog lidských práv obsahuje **Listina základních práv Evropské Unie** ze dne 7. 12. 2000. Právně závaznou se stala po ratifikaci Lisabonské smlouvy a je považována za součást primárního práva.¹⁶ V článku 15 je zaručeno právo svobodné volby povolání a právo pracovat. Jakoukoli diskriminaci zakazuje článek 21. Jedná se o obecný zákaz

¹¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT A KOL. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2017

¹² KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

¹³ ŠLOSARČÍK, Ivo. *Politický a právní rámec evropské integrace*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010

¹⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

¹⁵ Council Recommendation on the employment of disabled people in the Community. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:31986H0379>

¹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

diskriminace. Seznam diskriminačních důvodů je demonstrativní a zahrnuje i zdravotní postižení. Právo OZP na opatření k jejich nezávislosti a profesnímu začlenění je uvedeno v článku 26 listiny. Článek 31 garantuje právo každého pracovníka na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.¹⁷

Na základě čl. 13 smlouvy o založení ES byla přijata 27. listopadu **směrnice Rady 2000/78/ES**. Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání.¹⁸ Rozsah působnosti směrnice pokrývá pouze oblast zaměstnání a povolání a zahrnuje osoby ve veřejném i soukromém sektoru.

Jednou z nejvíce znevýhodněných skupin jsou OZP. Preambule uznává, že zavedení opatření k uspokojení potřeb OZP na pracovišti hraje důležitou roli v boji proti jejich diskriminaci.¹⁹ Směrnice obsahuje v článku 5 úpravu **přiměřeného uspořádání** pro OZP, která spočívá v povinnosti zaměstnavatele přijmout vhodná opatření, která OZP umožní přístup k zaměstnání nebo postupu v zaměstnání. Příkladem může být zajištění bezbariérového přístupu, pořízení vhodného počítačového vybavení nebo zkrácení pracovní doby. **Positivní činnost** je upravena v článku 7 směrnice. Členskými státy je dána možnost přijmout opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z diskriminačních důvodů uvedených ve směrnici.²⁰

Cílem směrnice nejsou opatření pro OZP, ale odstranění překážek, které jim brání v právech a společenské integraci. Za diskriminaci považuje i nedostatečné přizpůsobení pracoviště s ohledem na zdravotní postižení. Do českého právního řádu je tato směrnice implementována zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).²¹

¹⁷ Charter of Fundamental Rights of the European Union. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

¹⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009

¹⁹ Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>

²⁰ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

²¹ *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385*. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015.

3.3 Úprava týkající se osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky

Téma osob zdravotně postižených se týká mnoha oblastí lidského života. Zaměstnanosti, sociálních služeb, vzdělávání, zdravotní péče, bydlení nebo dopravy. Vzhledem k tomu existuje v ČR celá řada relevantních dokumentů. Práce se věnuje jen některým z nich.

Na ústavní úrovni je základní právní úprava pracovních podmínek a ochrany OZP zakotvena v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.

Hlava čtvrtá upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Článkem 26 je zaručeno obecné právo na svobodnou volbu povolání. Ustanovení článku 28 obsahuje dvě samostatná práva, právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky. Garanci vyššího stupně ochrany ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým nalezneme v článku 29. Jde o právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, zvláštní pracovní podmínky, zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. Práv ve výše uvedených článcích se lze na základě článku 41 listiny domáhat pouze v mezích zákonů, které ustanovení provádějí.²²

Specifické postavení má zdravotní postižení v zákoně č. 198/2009 sb., ze dne 4. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – **antidiskriminační zákon**. Tento zákon spočívá na sociálním modelu, snaží se zajistit aktivní zapojení OZP do společnosti. Zdravotní postižení je společně s ostatními antidiskriminačními důvody uvedeno v § 2. Navíc jsou mu věnována dvě samostatná ustanovení. Přiměřeného opatření se týká § 3. Odmítnutí nebo opomenutí přijmutí přiměřených opatření z důvodu zdravotního postižení se považuje za nepřímou diskriminaci.²³ Definici zdravotního postižení přináší § 5 odst. 6 „*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*

²² Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992 Listina základních práv a svobod. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 1993, částka 1, s. 17-23. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

²³ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016.

vymezených tímto zákonem, přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá alespoň jeden rok.“²⁴

Hlavními prameny práva, které upravují zaměstnávání OZP, jsou zákon o zaměstnanosti a zákoník práce.

Základní normou, která pracovala s pojmem osoba se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS) a plný a částečný invalidní důchodce, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Podpora zaměstnavatelů na chráněném trhu práce byla řešena jinými právními předpisy vydávanými pro příslušný rok ministerstvem financí. Povinný podíl stanovila vláda ve výši 5 % svým nařízením od roku 1993. Od roku 1997 byla tato povinnost upravena § 24 zákona o zaměstnanosti. Systém podpory zaměstnávání více jak 50 % zaměstnanců OZP z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen ZZP50%+) byl do zákona o zaměstnanosti začleněn od roku 2002, podpora tím přešla z ministerstva financí pod ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV).²⁵

Tzv. „velkou novelou“ v této oblasti byl **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále jen ZoZ). Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání zaručuje § 4 tohoto zákona. Zakazuje jakoukoli diskriminaci při přístupu fyzické osoby k zaměstnání. Třetí část zákona se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením.²⁶ Poskytnutí zvýšené právní ochrany je zakotveno v § 67 odst. 1, jedná se například o pracovní rehabilitaci uvedenou v § 69 a příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce dle § 78a. V odstavci 2 § 67 je pak definice osob se zdravotním postižením. OZP jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém (dále jen OZP1,2) nebo třetím stupni (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením nebo TZP) a osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ). Za osoby se zdravotním postižením jsou dle odst. 6 považovány i „osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.“

²⁴ Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také

z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

[zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

²⁵ RYCHTÁŘ, Karel, Tomáš SOKOLOVSKÝ a kolektiv spolupracovníků CVIC Ostrava. *ASO Podpora sociálního dialogu: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. prosinec 2016 [cit. 2020-08-29]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zamestnavatelnych/19374>

²⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010.

Příspěvky pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce jsou poskytovány dle § 75 a § 76, chráněnému trhu práce se věnuje § 78a. Oprávnění a povinnosti spojené se zaměstnáváním OZP upravuje § 79 a § 80.²⁷

Skutečnost, že je osoba invalidní, se dokládá posudkem, rozhodnutím nebo potvrzením vydaným orgánem sociálního zabezpečení. Lze akceptovat i doklad o příjmu nebo zvýšení invalidního důchodu. V praxi je dostačující i ústřížek z pošty o vyplacení invalidního důchodu, kde je stupeň invalidity uveden. Status osoby zdravotně znevýhodněné se dokládá potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Platí ode dne nabytí právní moci rozhodnutí do dne uvedeného v rozhodnutí. Může mít platnost i na dobu neurčitou.²⁸

Povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve stanoveném podílu na celkovém počtu zaměstnanců, která se vztahuje na zaměstnavatele zaměstnávající v průměrném přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru – plnění povinného podílu, se týká § 81 - § 84.²⁹

Zákon o zaměstnanosti doplňuje **vyhláška č. 518/2004 Sb.** Podle této vyhlášky se například provádí výpočet průměrného čtvrtletního a průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců OZP a výpočet plnění povinného podílu. Je zde podrobně řešena pracovní rehabilitace a příspěvky na zaměstnávání OZP na volném trhu práce.³⁰

Uplatnění slevy na dani fyzickým i právnickým osobám, které zaměstnávají osoby zdravotně postižené, umožňuje zákon č. **586/1992 Sb., o daních z příjmů**. Dle znění § 35 tohoto zákona lze snížit daň z příjmu o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Pro výpočet je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením.³¹

²⁷ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

²⁸ MIKŠANÍK, Jaroslav. *Povinný podíl OZP*. Přednáška. Olomouc: Úřad práce ČR – krajská pobočka Olomouc, 23.1.2018.

²⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010.

³⁰ Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In.: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 178, s. 9935-9942. Dostupná také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=518/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

³¹ Portál POHODA: Sleva na dani z příjmů z důvodu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. [cit. 2020-07-29]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-z-prijmu-z-duvodu-zamestnavani-osob/>

Vztahy související se samostatným výkonem práce jsou především upraveny v zákoně **č. 262/2006 Sb., zákoníku práce**. Podle ustanovení § 16 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ohledně pracovních podmínek, odměňování a postupu v zaměstnání. Zakázána je jakákoli diskriminace, zejména i diskriminace z důvodu zdravotního stavu. Za diskriminaci se pak nepovažuje rozdílné zacházení, pokud je z povahy činnosti nezbytné pro výkon práce. Zaměstnavatelé jsou dle § 103 povinni nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce neodpovídající svou náročností zdravotní způsobilosti. Zvláštní zdravotní podmínky některých zaměstnanců obsahuje hlava IV. Na základě § 237 jsou povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením určeny zvláštními předpisy, a to § 67 až § 84 zákona o zaměstnanosti.³²

Vymezení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je definováno v § 26 **zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**. Je to zdravotní stav trvající déle než 1 rok, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost. Definice invalidního pojištěnce je uvedena v § 39 odst. 1. Podle poklesu pracovní schopnosti může jít dle odst. 2 o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Osoba, u které došlo k poklesu pracovní schopnosti v rozmezí 35 % - 49 %, se považuje za invalidní v prvním stupni. Jestliže pracovní schopnost poklesla nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně. Při poklesu pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 70 % jde o invaliditu třetího stupně.³³

3.3.1 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020

Vláda České republiky schválila dne 25. 5. 2015 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020 (dále jen „Národní plán“). Od ostatních dokumentů se liší svým zacílením na jasně vymezenou skupinu adresátů – osob se zdravotním postižením. Ve většině dokumentů jsou OZP zmiňovány pouze jako jedna z cílových podskupin. Jde již o pátý střednědobý národní plán ČR formulující politiku státu ve vztahu k OZP. Jeho účelem je naplňovat jednotlivé články Úmluvy o právech osob

³² Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In.: Sbirka zákonů České republiky, 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

³³ Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In.: Sbirka zákonů České republiky, 1995, částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

se zdravotním postižením. Na vybrané články úmluvy navazují tematické oblasti národního plánu. Pro každou oblast jsou stanoveny cíle, kterých má být ve sledovaném období dosaženo.

Oblast rehabilitace navazuje na článek 26 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Nezbytná je propojenost jednotlivých složek rehabilitace – léčebné, pedagogické, pracovní a sociální. To umožní OZP udržení co nejvyšší úrovně samostatnosti, uplatnění svých schopností a důstojný aktivní život. Na článek 27 úmluvy navazuje **oblast zaměstnávání**. Týká se zákazu diskriminace OZP spojených se zaměstnáváním – především přijímání do zaměstnání a setrvání v něm, odměňování a profesního postupu.³⁴

3.4 Pojmy týkající se zaměstnávání v České republice

Tato část práce doplňuje některé pojmy, které budou následně používány a jsou důležité při plnění cíle práce. Jde o definice zaměstnance, zaměstnavatele, pracovněprávního vztahu, závislé činnosti, trhu práce, nabídky a poptávky po práci a míry nezaměstnanosti.

Objektem pracovního poměru je závislá práce, je to osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel.³⁵

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*³⁶ Způsobilost být zaměstnancem vzniká fyzické osobě dosažením 15 let současně s ukončením povinné školní docházky. *„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*³⁷ Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba. Člověk se stává způsobilým být zaměstnavatelem svým narozením a tuto způsobilost (právní osobnost) ztrácí smrtí.

Mezi základní **pracovněprávní vztahy** řadí zákoník práce pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,

³⁴ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015.

³⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT A KOL. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2017

³⁶ podle §6 zákona č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In.: Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

³⁷ podle §7 zákona č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In.: Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může vzniknout pouze na základě vzájemného souhlasu, nelze se jej domáhat. Základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely nebo partnery.³⁸ Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

„Závislou prací je práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“³⁹

Metody zjišťování údajů o **zaměstnanosti** v různých státech jsou odlišné. Provádí se například na základě výběrového šetření reprezentativního vzorku domácnosti nebo na základě údajů o volných pracovních místech evidovaných úřady práce. Objektivní mezinárodní srovnání je obtížné.⁴⁰

V současné době se můžeme v ČR setkat s dvěma metodikami výpočtu míry nezaměstnanosti. Český statistický úřad využívá **obecnou míru nezaměstnanosti** dle metodiky Eurostatu – Statistického úřadu Evropského společenství, vhodnou pro mezinárodní srovnání. Při jejím výpočtu se vychází z výběrového šetření pracovních sil – VŠPS v náhodně vybraném vzorku domácností. Je zaměřen na zjištění ekonomického postavení obyvatelstva na území celé ČR.⁴¹ Jde o procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Zaměstnaní jsou 15-64letí, kteří vyvíjejí jakoukoli odměňovanou pracovní aktivitu – placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Nezaměstnaní nemají placené zaměstnání, ale práci aktivně hledají a jsou ochotni během krátké doby nastoupit. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – ostatní – studenti, nepracující důchodci,

³⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT A KOL. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2017

³⁹ podle §2 a §3 zákona č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁴⁰ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014

⁴¹ CZSO: Výběrové šetření pracovních sil. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps

osoby v domácnosti, děti předškolního věku, osoby s vlastním zdrojem příjmů (úspory, renta, sociální příspěvky, stipendia).⁴²

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ) přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí od ledna 2013 na nový ukazatel s názvem **podíl nezaměstnaných osob** (dále jen PNO). Vyjadřuje procentní podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání (registrovaná nezaměstnanost) ve věku 15-64 let ze všech obyvatel stejného věku.⁴³

Trh práce se řadí mezi vnější podmínky řízení lidských zdrojů. Je součástí trhu výrobních faktorů. Na trhu práce poptávají firmy pracovní sílu a domácnosti ji při určité mzdové úrovni nabízejí. Lze ho také charakterizovat jako místo, kde se setkává nabídka volných pracovních míst – nabídka práce a poptávka ekonomicky aktivních jedinců po zaměstnání. **Nabídka práce** je dána počtem lidí v produktivním věku, má rostoucí charakter. Čím vyšší je mzdová sazba, tím více lidé pracovní sílu nabízejí. **Poptávka po práci** je dána počtem pracovních míst, má klesající charakter. Čím nižší je cena práce, tím více budou firmy práci poptávat. Tam, kde se střetává poptávka po práci a nabídka práce, dochází k vyčištění trhu práce, trh se dostává do rovnováhy.⁴⁴

Stát má možnost ovlivňovat poptávku po práci i nabídku práce. Poptávku lze ovlivnit například tím, že se mění věk odchodu do důchodu, příspěvky zaměstnavatelům na přijmutí nového pracovníka, maximální pracovní doba nebo podmínky zaměstnávání cizinců. Nabídku práce může měnit například podmínkami mateřské a rodičovské dovolené, rekvalifikačními kurzy, podněty k zaměstnávání zahraničních pracovníků, podporou regionální migrace, minimální mzdou, podporou začínajícím podnikatelům.⁴⁵

3.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích

Tato část práce mapuje problematiku zaměstnávání OZP ve vybraných evropských zemích. Zvýšenou pozornost věnuje sousedním státům.

⁴² CZSO: Metodika – zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/metodika_zamestnanost

⁴³ MPSV: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné

z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5

⁴⁴ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014

⁴⁵ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014

Právním podkladem pro vymezení OZP pro účely zaměstnávání a pracovní integraci osob je v **Německu** IX. Kniha sociálního zákoníku – Rehabilitace a participace osob se zdravotním postižením. Rozsah zdravotního postižení se vyjadřuje pomocí stupně postižení, který se stanovuje v závislosti na dopadu zdravotního postižení na funkční omezení ve všech oblastech života, nejen v oblasti pracovního života. Rozlišují se osoby zdravotně postižené, osoby těžce zdravotně postižené a osoby postižením ohrožené (pokud lze omezení očekávat). Velký význam je v Německu kladen na zákonem stanovený princip „rehabilitace před důchodem“. Zaměstnavatelé, kteří mají alespoň 20 pracovních míst, jsou povinni obsadit minimálně 5 % osobami s těžkým zdravotním postižením. V případě nesplnění povinnosti musí odvést tzv. vyrovnávací odvod, který je používán na podporu participace osob s těžkým zdravotním postižením na pracovním životě.⁴⁶

K zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením na otevřeném trhu práce jsou určeny integrační podniky, které zaměstnávají 25 % - 50 % těžce postižených osob. Podporu na zaměstnávání těchto osob dostávají v paušalizované formě. Na těžce zdravotně postižené osoby se vztahuje zvláštní ochrana před výpovědí, dodatková dovolená, úprava pracovní doby, osvobození od práce přesčas, úprava pracoviště a specifické podmínky pro výkon domácí práce.⁴⁷

Podle zákona o zaměstnávání osob s postižením se v **Rakousku** považuje za osobu se zdravotním postižením pro účely trhu práce osoba s min. 50 % postižením, min. po dobu 6 měsíců. Jako osoba znevýhodněná se označuje osoba s postižením min. 30 %, které zaměstnavatel zajišťuje osobní asistenci na pracovišti. Pojem „postižený“ slučuje všechny ekonomické, společenské a zákonné aspekty. V úvahu se berou celkové životní podmínky, omezení funkcí se nemusí projevit v pracovním životě. Podnik s více než 25 zaměstnanci je povinen zaměstnat minimálně jednu zdravotně postiženou osobu. Nedodržení povinnosti se pokutuje vyrovnávací daní, která se odvádí do fondu vyrovnávací daně. Fond slouží k vyplácení dávek zdravotně postiženým. Mzdy zdravotně postižených jsou osvobozeny od srážek ze mzdy. Od roku 2011 platí zákon o práci a zdraví, má zabránit předčasnému

⁴⁶ KOŘANOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-807416-236-7.

⁴⁷ RYCHTÁŘ, Karel, Tomáš SOKOLOVSKÝ a kolektiv spolupracovníků CVIC Ostrava. *ASO Podpora sociálního dialogu: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. prosinec 2016 [cit. 2020-08-29]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zamestnavatelnych/19374>

odchodu do důchodu. Uplatňuje princip „raději rehabilitace než důchod“, který znamená, že nárok na invalidní důchod vznikne, až když pojištěnec nemůže podstoupit rehabilitaci.⁴⁸

Integrativní podniky, které jsou určeny k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce, mají modul zaměstnávání, odborná příprava a modul služba. Modul zaměstnávání je hrazen z vyrovnávacího fondu. V integrativním podniku mohou být zaměstnány pouze osoby s postižením, které nemohou být zaměstnány na primárním trhu práce, jsou schopny rehabilitace, po výcviku mohou vykonávat práci s poloviční produktivitou a jejichž schopnost pracovat je nezávislá na péči. Na zaměstnávání osob zdravotně postižených obdrží zaměstnavatel příspěvek k nákladům na mzdu a příspěvek na zajištění pracovního místa. Za uzavření nebo prodloužení pracovního poměru se zdravotním postižením, které vede ke snížené pracovní schopnosti, obdrží zaměstnavatel odměnu.⁴⁹

Podle zákona o sociálním pojištění je na **Slovensku** za osobu se zdravotním postižením považována osoba, která je uznána invalidní. Se stejnou definicí pracuje i zákon o zaměstnanosti. Osoba je invalidní, pokud má z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % a tento stav má trvat déle než jeden rok. Status osoby se zdravotním postižením je jednostupňový. Zaměstnavatel s více než 20 zaměstnanci má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v počtu nejméně 3,2 % z celkového počtu zaměstnanců. Povinnost může řešit náhradním způsobem, a to zadáním zakázky vhodné pro zaměstnání osob se zdravotním postižením nebo odvodem částky na účet úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. Zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, a zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, se snižuje sazba pojistného na zdravotním pojištění o 50 %.⁵⁰

⁴⁸ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-807416-236-7.

⁴⁹ RYCHTÁŘ, Karel, Tomáš SOKOLOVSKÝ a kolektiv spolupracovníků CVIC Ostrava. *ASO Podpora sociálního dialogu: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. prosinec 2016 [cit. 2020-08-29]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zamestnavatelnych/19374>

⁵⁰ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-807416-236-7.

V **Polsku** se na základě zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením rozlišují tři stupně zdravotního postižení – těžký, mírný a lehký. Posudek je vydáván osobám starším 16 let. Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 25 zaměstnanců jsou povinni plnit povinný podíl ve výši 6 % osob se zdravotním postižením. Zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, náleží měsíční dotace ke mzdě.⁵¹

3.5.1 Pojetí chráněné práce v různých zemích

V Dánsku je chráněné zaměstnání sociální službou. Ve Francii existují zdravotně-sociální zařízení pro klienty s pracovní schopností nižší než 1/3 pracovní schopnosti zdravé osoby. Finsko převedlo institut chráněné práce do oblasti sociálních služeb, které zabezpečují místní samosprávy. Ve Velké Británii se chráněná práce provádí v dílnách, kde je považována za terapii a nespadá pod režim poskytování řádné mzdy.⁵²

⁵¹ KOŘANOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-807416-236-7.

⁵² RYCHTÁŘ, Karel, Tomáš SOKOLOVSKÝ a kolektiv spolupracovníků CVIC Ostrava. *ASO Podpora sociálního dialogu: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. prosinec 2016 [cit. 2020-08-29]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zamestnavatelnych/19374>

4 Novela zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáním osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018

Ode dne 1. 1. 2018 je účinná novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, provedená zákonem č. 327/2017 Sb. (dále jen novela). Přináší systémové změny v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Důvodem je zvýšení transparentnosti zaměstnávání OZP na trhu práce, transparentnosti poskytování příspěvků zaměstnavatelům OZP a snížení administrativní zátěže dotčených subjektů.⁵³

Národní rada osob se zdravotním postižením si od novely slibuje zvýšení možnosti zaměstnávání OZP a zabezpečení, aby do systému podpory chráněného trhu práce vstoupili jen ti zaměstnavatelé, kteří budou řádně prověřeni a nebudou systém zneužívat. Zvýšením částky příspěvku na jednoho pracovníka by se měla udržet dosavadní zaměstnanost OZP a nebude docházet k propouštění těchto osob.⁵⁴

Tato práce se zaměřuje zejména na zásadní změny, které výše uvedená novela přináší v oblasti zaměstnávání OZP. Ustanovení, která zůstávají beze změny, většinou neobsahuje.

4.1 Změna § 75 – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Do 31. 12. 2017 ZoZ nerozlišoval chráněný trh práce od volného trhu práce. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa mohl být poskytován také zaměstnavatelům, kteří nezaměstnávali více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Pojem chráněné pracovní místo v dosavadním § 75 byl tedy používán také pro oblast volného trhu práce. Dochází ke změně názvu příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa na název příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Jedná se o totožný nástroj, rozdíl je v odstranění podmínek určených pro chráněný trh práce,

⁵³ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁵⁴ KRÁSA, Václav. *TZ – novela zákona č. 435/2004 Sb.* NRZP ČR [online]. 12. 2. 2018 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2018/02/12/tz-poslanecka-snemovna-definitivne-schvalila-novelu-zakona-c-4352004-sb-o-zamestnanosti-kterou-ji-vratil-senat/#>

tj. vyloučení srážek ze mzdy, trestního stíhání, uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti, opakovaného podání stížnosti a posuzování přínosu pro zaměstnávání OZP.⁵⁵

O poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP uzavře Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) se zaměstnavatelem dohodu. V dohodě se zaměstnavatel zavazuje obsazovat toto místo minimálně po dobu 3 let pouze OZP a je sjednán den, do kterého musí být doba obsazení splněna.⁵⁶ V praxi má zaměstnavatel ve většině případů na přeobsazení místa navíc dobu půl roku až jeden rok, přihlíží se k počtu zřizovaných míst. To znamená, že nemusí při ukončení pracovního poměru jedné OZP ihned místo obsadit, ale má čas najít jinou vhodnou OZP. K uzavření dohody je v tomto případě místně příslušné kontaktní pracoviště úřadu práce (dále jen KoP) v jednotlivých okresech dle provozovny zaměstnavatele.

Příspěvek je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněném i volném trhu práce, je však žádoucí upřednostnit uplatnění OZP na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nemají uzavřenou dohodu o uznání a nepobírají pravidelně příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Nově může být příspěvek poskytován i zaměstnavateli, který je nepodnikající právnickou nebo fyzickou osobou, například družstvu vlastníků bytových jednotek.⁵⁷

4.2 Změna § 76 – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

Nahrazuje dřívější příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Uzavření dohody a poskytnutí tohoto příspěvku již není navázáno na podmínku existence dohody o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.⁵⁸

Žádost o příspěvek navíc obsahuje místo a předmět činnosti zaměstnavatele v případě, že se jedná o nepodnikající právnickou nebo fyzickou osobu. Povinné je také doložení

⁵⁵ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁵⁶ podle §75 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁵⁷ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁵⁸ podle §76 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

skutečnosti, že je zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, osobou se zdravotním postižením. Nově je přílohou žádosti jmenný seznam OZP, na které je příspěvek požadován, vzhledem k tomu, že od 1. 1. 2018 není příspěvek poskytován na pracovní místo, ale na OZP.⁵⁹

Nebude však docházet k sehrání tohoto seznamu na Portál MPSV, aby se zabránilo souběhu čerpání tohoto příspěvku s příspěvkem podle § 78a na podporu OZP na chráněném trhu práce. Duplicita čerpání bude sledována jako doposud ručně, ne systémově. Místně příslušné k administraci této dohody je kontaktní pracoviště úřadu práce v okrese dle provozovny zaměstnavatele. Příslušnost příspěvku podle § 78a se však řídí dle sídla zaměstnavatele.

Kontaktní pracoviště úřadu práce, které poskytne příspěvek na provozní náklady, proto musí zaslat jmenný seznam zaměstnanců, na které je příspěvek vyplacen, kontaktnímu pracovišti příslušnému k výplatě příspěvku dle § 78a. To provede kontrolu, zda na tutéž OZP nejsou požadovány oba příspěvky.⁶⁰

V novele je přehledněji uvedeno, že je možné dohodu uzavřít i s osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen OSVČ), která je osobou zdravotně postiženou.⁶¹ To zahrnuje i osoby zdravotně znevýhodněné, na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru, na které se příspěvek v případě osob zdravotně znevýhodněných neposkytuje.⁶²

4.3 Chráněný trh práce a dohoda o uznání - § 78

Novela zavádí pojem **chráněný trh práce** a volný trh práce. „*Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.*“⁶³ Volný trh práce představují zaměstnavatelé,

⁵⁹ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁶⁰ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁶¹ podle §76 odst. 9 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁶² podle §76 odst. 3 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁶³ podle §78 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Na rozdíl od dřívějšího vymezování či zřizování chráněných pracovních míst, kdy byly dohody uzavírány v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR dle provozování chráněného pracovního místa, se dohoda o uznání uzavírá dle místa sídla zaměstnavatele nebo bydliště, jde-li o fyzickou osobu. Dohodu uzavírá útvar trhu práce kontaktního pracoviště v jednotlivých okresech.⁶⁴ Místní příslušnost je totožná s žádostí o příspěvek na § 78a. Od 1. 1. 2018 mohou pouze zaměstnavatelé na chráněném trhu práce poskytovat náhradní plnění a být příjemci příspěvku podle § 78a.

Pracovníci, kteří rozhodují o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, by měli prověřit **pracovní podmínky na pracovištích pro OZP** šetřením u zaměstnavatele, to je však obtížné v případě, že má zaměstnavatel pracoviště v jiném okrese, nebo dokonce v jiném kraji.

Šetření v provozovně zaměstnavatele bude na vyžádání příslušného kontaktního pracoviště úřadu práce, administrujícího dohodu o uznání, provedeno kontaktním pracovištěm v místě provozovny. Jestliže pracovní podmínky nebudou odpovídat právním normám, zjištění předá příslušné instituci jako podnět ke kontrole. Na základě udělené pokuty pak může zvážit vypovězení dohody.⁶⁵ Nevhodné podmínky pro zaměstnávání OZP již nově nejsou důvodem pro neuzavření dohody. Šetření nemá vliv na to, zda bude zaměstnavatel uznán.

4.3.1 Podmínky uzavření dohody o uznání

Podmínky jsou přísnější a komplikovanější než podmínky stanovené do 31. 12. 2017 pro vymezení nebo zřízení chráněných míst. Zaměstnavatel musí nově zaměstnávat ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházejícímu dni podání žádosti **více než 50 % OZP** z celkového počtu zaměstnanců.⁶⁶ Dříve byla tato podmínka zjišťována až v rámci podání žádosti o příspěvek podle § 78.

⁶⁴ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁶⁵ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁶⁶ podle §78 odst. 2 písm. a) zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbirka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Ke dni podání žádosti nesmí být v **likvidaci** nebo v posledních 5 letech nesmí být rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu.⁶⁷ Ke dni podání žádosti také nesmí být **pravomocně odsouzen pro trestný čin** podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP.⁶⁸ Dříve stačilo zahájení trestního stíhání, podmínka se však sledovala 12 měsíců před podáním žádosti. Úřady práce tak nemusí posílat žádosti o poskytnutí této informace na Policii ČR.

Zaměstnavatel 12 měsíců před podáním žádosti **vyplácí 80 %** zaměstnanců se ZP mzdu nebo plat **bezhotovostně**.⁶⁹ Tento požadavek stačilo dříve splnit v den podání žádosti a nově velice zkomplikoval uzavírání dohod. Postup výpočtu se několikrát měnil v souvislosti se stížnostmi zaměstnavatelů a připomínkami pracovníků úřadu práce.

Například dle prvních instrukcí byl zaměstnavatel povinen zaměstnávat alespoň 1 OZP po dobu 12 měsíců. Zaměstnavatel musel existovat 12 měsíců přede dnem podání žádosti. Následně se od této podmínky ustoupilo. Pokud zaměstnavatel zaměstnává OZP po kratší dobu, sleduje se pouze toto období. Nemusí tak existovat a zaměstnávat OZP 12 měsíců.⁷⁰

Výpočet se měl provádět podílem počtu OZP s bezhotovostní výplatou po celé sledované období (nikoli za jednotlivé měsíce) a celkového počtu OZP po celé sledované období. Postup nezohledňoval nástupy a výstupy pracovníků. Podmínku tak zaměstnavatel nemusel splnit, přestože všem platil bezhotovostně.⁷¹ Vzhledem k tomu se od 27. 6. 2018 přešlo na sledování bezhotovostní výplaty po dobu pracovního poměru zaměstnance ve sledovaném období. Splnění podmínky se začalo posuzovat samostatně za jednotlivé kalendářní měsíce.⁷² Generální ředitelka ÚP ČR svým rozhodnutím ze dne 27. 6. 2018 uložila pobočkám úřadu práce znovuposouzení již zamítnutých žádostí zaměstnavatelů

⁶⁷ V den podání žádosti ověřuje referent ÚP z veřejného rejstříku portálu JUSTICE.CZ

⁶⁸ Fyzické osoby musí předložit výpis z rejstříku trestů, u právnických osob tuto skutečnost ověřuje v den podání žádosti referent ÚP z veřejného rejstříku portálu JUSTICE. CZ

⁶⁹ podle §78 odst. 2 písm. d) zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁷⁰ MPSV: Chráněný trh práce – informace pro žadatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>

⁷¹ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁷² Dodatek č.1 ke směrnici generální ředitelky č. 4/2018 ze dne 27. června 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č. j. UPCR-2018/59776-20001002

o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, a to do 29. 6. 2018.⁷³

Nejasnosti nastaly i u podmínky zaměstnávání nadpoloviční většiny OZP na „pracovišti, která nejsou jejich bydlištěm.“ Sledovaným obdobím je nově období 12 měsíců namísto dne podání a došlo ke změně definice **domácího pracovníka**.⁷⁴ Předěšlé znění bylo „zaměstnání nadpoloviční většiny OZP na svém pracovišti“. Nově byl zaměstnanec, který vykonával práci na více pracovištích, včetně domácího, považován za domácího zaměstnance, i kdyby vykonával práci doma pouze 1 den v roce. Smyslem této právní úpravy bylo zdůraznit začlenění OZP do pracovního kolektivu, ale také zohlednit zvýšené náklady zaměstnavatele s vytvořením pracovního i sociálního zázemí pro tyto zaměstnance.

Vzhledem k tlaku ze strany zaměstnavatelů se výklad této části znění zákona změnil úpravou směrnice. Při posuzování žádostí o uznání dnes se zaměstnanec, který má v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce v místě bydliště a alespoň jednou v měsíci vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, nepovažuje za domácího pracovníka.⁷⁵

Oproti dohodě o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa se již nevyžaduje, aby zaměstnavatel přiděloval zaměstnancům zdravotně postiženým vhodnou práci a z předchozí činnosti vyplýval přínos pro zaměstnávání OZP. Také se v období 12 měsíců před podáním žádosti nesleduje opakované podání oprávněné stížnosti pro porušení povinností podle zákoníku práce.⁷⁶

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel požádá opětovně o uzavření dohody, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou.

⁷³ Rozhodnutí generální ředitelky č.12/2018 ze dne 27. června 2018, Posuzování splnění podmínky bezhotovostní výplaty mezd nebo platů 80 % osob se zdravotním postižením pro účely uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, č.j. UPCR-2018/60225-20001002

⁷⁴ podle §78 odst. 2 písm. d) zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbírká zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁷⁵ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁷⁶ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

4.3.2 Roční zpráva o činnosti

Zaměstnavatel je povinen předkládat ÚP ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. První zprávy o činnosti byli zaměstnavatelé povinni podat v roce 2019 za dohody uzavřené v roce 2018. Nesplní-li tento závazek, může úřad práce dohodu vypovědět. Úřad práce musí dohodu o uznání vypovědět, jestliže zaměstnavatel opakovaně uvede v roční zprávě nepravdivé údaje.⁷⁷

Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje informace o plnění podmínky zaměstnávání 50 % OZP za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku, informace o předmětu podnikání a tržbách a počtu OZP, které se podle předmětu podnikání na tržbách podílí, a popis jejich pracovní činnosti. Dále počet OZP, kteří jsou domácími pracovníky, a informace o plnění podmínek stanovených zákonem pro uzavření dohody o uznání.⁷⁸

4.3.3 Přechodné období

Dle přechodných ustanovení této novely zákona o zaměstnanosti se na zaměstnavatele, kterému je poskytován příspěvek podle ustanovení §78 zákona o zaměstnanosti ve znění do 31. 12. 2017, pohlíží v období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018 jako na zaměstnavatele, se kterým úřad práce uzavřel dohodu o uznání.⁷⁹ Takový zaměstnavatel má po přechodnou dobu nárok na poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.

4.4 Změna § 78a – příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Stávající § 78 se mění na § 78a a přidává se nový § 78, který se věnuje chráněnému trhu práce a dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatel, který má s úřadem práce uzavřenou tuto dohodu, je oprávněn využívat výhody chráněného trhu práce. Jde o čerpání příspěvku na podporu OZP a o možnost poskytování náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.⁸⁰

⁷⁷ podle §78 odst. 6 a odst. 7 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁷⁸ VANÁSEK, Jiří. *Legislativní změny z pohledu Úřadu práce*. Seminář. Hradec Králové: Úřad práce ČR – krajská pobočka Hradec Králové, 28.11.2017.

⁷⁹ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁸⁰ MPSV: Příspěvek na podporu zaměstnávání. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

Podmínka zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců nebude zjišťována každé čtvrtletí při podání žádosti o příspěvek, není již součástí žádosti. Nově je tato podmínka ověřována při uzavření dohody o uznání za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti. Dále bude ověřována v průběhu účinnosti dohody. Pokud však úřad práce zjistí, že zaměstnavatel tuto podmínku nesplňuje, vydá rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku podle ustanovení § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti, protože by zaměstnavatel byl povinen poskytnutý příspěvek vrátit.⁸¹

Splnění této podmínky však není vyjmenováno mezi důvody pro neposkytnutí příspěvku. O povinnosti vrátit příspěvek se vydává rozhodnutí o vrácení příspěvku.

Změnila se struktura a výše příspěvku. Náhrada na skutečně vynaložené náklady na mzdy a platy byla ve výši 75 %. Zároveň maximální poskytnutá částka na náhradu vynaložených prostředků na mzdy a platy byla 8000 Kč na osobu invalidní, 5000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou. Příspěvek mohl být zvýšen o další náklady ve výši maximálně 2000 Kč na osobu invalidní, maximálně o 1000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou.

Nově je maximální mzdová složka příspěvku 12000 Kč na osobu invalidní, 5000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou.⁸² K příspěvku náleží paušální částka 1000 Kč na osobu invalidní i osobu zdravotně znevýhodněnou. Paušální částka se poskytuje i na zaměstnance, který celý měsíc nepracoval, například z důvodu pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené (pokud trvá pracovní poměr zaměstnance). Zaměstnavatel může dále uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem na mzdovou složku příspěvku na osobu invalidní.⁸³

Zaměstnavatel tak může uplatňovat na další náklady více než na náklady na mzdy zaměstnanců. Na osobu zdravotně znevýhodněnou a osobu pracující mimo pracoviště zaměstnavatele se zvýšení příspěvku nedá uplatnit.

⁸¹ MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁸² Od 1. 1. 2020 došlo novelou zákona o zaměstnanosti č. 365/2019 Sb. k navýšení částky z 12 000 Kč na 12800 Kč, od 1. 10. 2020 došlo Nařízením vlády č. 388/2020 Sb. k navýšení částky na 13 600 Kč.

⁸³ podle §78a zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbirka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

4.4.1 Další náklady, o které lze zvýšit příspěvek

Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek, se dle § 78a odst. 12 považují:

- zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. K 1. 1. 2018 tato částka činila 1150,44 Kč.⁸⁴
- náklady provozních zaměstnanců (dále jen PZ) a asistentů (dále jen A)
- náklady na dopravu
- náklady na přizpůsobení provozovny

Zvýšené správní náklady a **náklady na přizpůsobení provozovny** jsou v souladu s Nařízením Evropské komise č. 651/2014 považovány za způsobilé, pokud příjemci vznikly nad rámec nákladů, jež by vznikly, pokud by zaměstnával pracovníky bez zdravotního postižení. Prokázání nákladů je na straně zaměstnavatele.⁸⁵ U těchto nákladů měla být zaměstnavatelům zdůrazněna výjimečnost jejich uznávání. V první metodice byly do skupiny uznatelných nákladů „nad rámec“ zahrnuty i **náklady na dopravu** zaměstnanců OZP, materiálu a hotových výrobků. V průběhu rozhodování o přiznání prvních příspěvků došlo k uvolnění podmínek a náklady na dopravu se stejně jako **náklady provozních zaměstnanců** stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením – tzv. koeficientu.⁸⁶ Jestliže náklady na dopravu souvisí výhradně s dopravou OZP na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí výhradně OZP, může být uplatněna celá částka vynaložených nákladů. To však musí zaměstnavatel prokázat předloženými doklady.⁸⁷

Pracovní asistence je na pomoc OZP přímo zaměřena, spočívá v pomoci osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení nemohou vykonávat. V pracovní smlouvě nebo pracovní náplni by měla být uvedena výše úvazku při pomoci OZP

⁸⁴ Od 1.1.2020 došlo novelou zákona o zaměstnanosti č. 365/2019 Sb. k odstranění položky zvýšené správní náklady v dalších uznatelných nákladech

⁸⁵ Například povinné revize zařízení, bez kterých nemohou být OZP zaměstnávány (schodolez). Vedení agendy, která výhradně souvisí se zaměstnáním OZP (speciální vyšetření). Doprava zajištěná vozidlem s plošinou pro vozíčkáře.

⁸⁶ Ve vysvětlivkách žádosti o příspěvek bodě 8 a 9 je upřesněno, že se jedná o průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku, k průměrnému přepočtenému počtu všech zaměstnanců žadatele. Při výpočtu je tak nutno nezapočítat hodiny odpracované OZP, které jsou osobami zdravotně znevýhodněnými a domácími pracovníky.

⁸⁷ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

a výše úvazku odpracovaných v dalších činnostech. Jestliže pracovní náplň asistentů obsahuje činnosti, které s pomocí OZP nesouvisí, uznávají se mzdové náklady v poměrné části.⁸⁸

Na **provozního zaměstnance**, který vykonává činnosti související se zaměstnáváním OZP, například přidělování úkolů, vyplňování výkazů práce, kontrola práce, sjednávání zakázek, zajišťování vhodných pracovních podmínek, se uznatelnost mzdových nákladů stanoví dle průměrného přepočteného počtu.⁸⁹ Dle metodiky je provozním zaměstnancem dnes uznán například i ředitel firmy.

Uznatelné jsou i mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů zaměstnaných na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů jsou mzdové náklady v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných při pomoci zaměstnancům zdravotně postiženým.⁹⁰ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR v Části šesté, článku V, bodě 2.1.1. upřesňuje, že nelze nárokovat náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti OZP či za dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele, náhrada mzdy za dovolenou je uznatelným nákladem.⁹¹ Tento bod směrnice je v rozporu s rozhodnutím o odvolání č. MPSV-2018/132047-421/1, které potvrdilo rozhodnutí úřadu práce o nepřiznání částky na mzdové náklady pracovních asistentů za dobu čerpání dovolené. Odvolací správní orgán upozorňuje na rozsudek nejvyššího správního soudu č. j. 7 Ads 285/2016-35, ze dne 31. 5. 2017, ve kterém je judikováno, že pro stanovení rozsahu mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů je určující počet hodin, které tito odpracovali při pomoci zaměstnancům se ZP. V situaci, kdy konkrétní zaměstnanci se zdravotním postižením nejsou v práci, nemůže jim být asistence poskytována, a nelze tedy příspěvek nárokovat. Odvolací orgán analogicky dovodil, že pracovní asistence nemůže být

⁸⁸ MPSV: Chráněný trh práce – informace pro žadatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>

⁸⁹ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

⁹⁰ podle §78a odst. 12 písm. b) zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁹¹ Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002

poskytována ani v případě, kdy v zaměstnání absentuje pracovní asistent, a to bez ohledu na důvod absence.

4.5 Přehled příspěvků na chráněném trhu práce a volném trhu práce

Následující tabulka zpřehledňuje poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání OZP podle zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018. Obsahuje výčet příspěvků na chráněném trhu práce i na volném trhu práce včetně možnosti poskytování osobám samostatně výdělečně činným se zdravotním postižením.

Tabulka č. 1: Příspěvky na chráněném trhu práce a volném trhu práce od 1. 1. 2018

Druh příspěvku	Volný trh práce	Chráněný trh práce
§ 75 příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	ANO – včetně OSVČ ZP	ANO – přednostně však pro volný trh práce
§ 76 příspěvek na úhradu provozních nákladů na zaměstnávání OZP	ANO – včetně OSVČ ZP	NE - resp. je vyloučen souběh příspěvku na § 76 a § 78a
§ 78a příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trh práce	NE – pro volný trh práce vyloučeno	ANO – určen výhradně pro chráněný trh práce

Zdroj: Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002, Vlastní zpracování autora, 2020

4.6 Změna § 81 – povinný podíl

Od 1. 1. 2018 se nově od dodavatelů náhradního plnění požaduje uzavření dohody o uznání zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. Pouze prostřednictvím těchto zaměstnavatelů mohou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru plnit povinný podíl 4 % zaměstnaných OZP na celkovém počtu zaměstnanců. Plnění je možné také odebráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo osobám se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance.⁹²

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí

⁹² BEEROVÁ, Zuzana. *Vliv novely zákona o zaměstnanosti na náhradní plnění z pohledu odběratelů*. EPRAVO.CZ [online]. 11. 1. 2018 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-novely-zakona-o-zamestnanosti-na-nahradni-plneni-z-pohledu-odberatelu-106867.html>

čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl vznikla.⁹³ V roce 2018 tento odvod činil 71 902,5 Kč za rok 2017. Náhradní plnění odběrem výrobků bylo pro toto období ve výši 201 327 Kč.⁹⁴

Limit dodavatele pro poskytnutí výrobků, služeb nebo splnění zakázky je snížen z 36násobku na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Jde o opatření k zabránění negativního jevu tzv. „přefakturace“. Někteří zaměstnavatelé přefakturovávali výrobky, aniž by se na nich podílely OZP. Tento objemový limit poskytování plnění se snížil z částky 972 000 Kč na částku 805 308 Kč ročně za jednu zaměstnanou osobu zdravotně postiženou.⁹⁵

⁹³ podle §81 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁹⁴ NAVRÁTIL, Stanislav. *Povinný podíl OZP*. Přednáška. Pardubice: Úřad práce ČR – krajská pobočka Pardubice, 29.11.2017.

⁹⁵ MIKŠANÍK, Jaroslav. *Povinný podíl OZP*. Přednáška. Olomouc: Úřad práce ČR – krajská pobočka Olomouc, 23. 1. 2018.

5 Praktická část

K pochopení situace a poměrů osob se zdravotním postižením je potřebný komplexní monitoring zajišťující kontinuální data vztahující se k této problematice. První podkapitola mapuje zdroje statistických dat o osobách se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. Dále jsou sledovány vybrané ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a okrese Rychnov nad Kněžnou. Nejrozsáhlejší část praktické části je zaměřena na dopady novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. K ověření výsledků je praktická část doplněna šetřením potřeb a problémů zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.

5.1 Zdroje statistických dat o osobách se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání

V současné době je možno sledovat problematiku OZP a jejich působení na trhu práce prostřednictvím:

- statistických výstupů Českého statistického úřadu – výběrová šetření pracovních sil s informacemi o počtu OZP a jejich ekonomické aktivitě
- statistických šetření mezd společnosti TREXIMA, spol. s r.o. – informační systém o průměrném výdělků a regionální statistika ceny práce ⁹⁶
- statistických výstupů informačního systému OKpráce ⁹⁷ Úřadu práce ČR – informace o výdajích na státní politiku zaměstnanosti, registrované nezaměstnanosti a o nezaměstnaných OZP vedených v evidenci úřadu práce, Statistické ročenky trhu práce v České republice
- statistické výstupy České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) – Statistické ročenky ČSSZ s údaji o invalidních důchodech a invaliditě

⁹⁶ Společnost TREXIMA působí na českém trhu více než 25 let, zpracovává pro MPSV mzdovou statistiku.

⁹⁷ Informační systém OKpráce měl být již před více než 10 lety nahrazen informačním systémem OKcentrum, vybudovaném na bázi internetu, dosud jsou v něm zapracovány jen některé moduly úřadu práce (kontrola, monitoring, povinný podíl, státní sociální podpora). Správcem systému je OKsystem s.r.o., který poskytuje služby MPSV.

5.1.1 Výběrová šetření osob se zdravotním postižením

Český statistický úřad prováděl na náhodně vybraném vzorku domácností výběrová šetření pracovních sil již od roku 1993. V roce 2007 a 2013 byly informace o OZP získávány z dotazníků odesílaných praktickými lékaři. V roce 2018 byla zvolena metoda šetření v domácnostech formou strukturovaných osobních rozhovorů školenými tazateli ČSÚ. Šetřeno bylo přes 50 tisíc osob. Toto výběrové šetření pracovních sil posloužilo jako předvýběr pro výběrové šetření osob se zdravotním postižením, které zpracovalo odpovědi 6 791 respondentů.

Z těchto výběrových šetření vyplývá, že v roce **2010** bylo v ČR 668 400 zdravotně postižených osob. Ženy tvořily 53,2 %, osoby těžce zdravotně postižené 55,6 %. Podíl OZP na obyvatelstvu nad 15 let věku byl 7,4 %. Ekonomicky neaktivních bylo 77,5 %, na trhu práce tak působila necelá čtvrtina OZP (22,5 %). Zaměstnanost OZP byla 17,1 %.

Z výběrového šetření pracovních sil **2013** je možné zjistit, že OZP bylo 1 077 673, tj. 10,2 % z celkového počtu obyvatelstva, z toho ženy 52,4 %. Z tabulky ekonomické aktivity OZP nad 15 let lze vyčíst, že zaměstnaní tvoří 9 %, pracující důchodci 8,6 %. Z toho vyplývá 17,6 % celkem zaměstnaných OZP.⁹⁸

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením **2018** uvádí 1 152 000 osob zdravotně postižených, z nich bylo 56 % žen. Pracuje 19 % ze všech OZP. Při zaměření se na osoby v produktivním věku 20–64 let je pracujících OZP 39 %.⁹⁹

Z údajů výše uvedených výběrových šetření je patrné postupné zvyšování počtu zdravotně postižených osob. Od roku 2010 do roku 2018 činil nárůst 483 600 zdravotně postižených osob. Mírně převažují zdravotně postižené ženy nad muži. Zaměstnanost osob zdravotně postižených ČSÚ od roku 2010 nepublikuje. Navazující ukazatele nelze spočítat. Ostatní údaje jsou jen obtížně srovnatelné.

Data pořízená z výběrových šetření jsou odhady, nikoli přesná čísla. Byla přepočtena na základní populaci z počtu dotazovaných respondentů. Práce bude dále zaměřena na data získaná ze systému OKpráce Úřadu práce ČR a dat MPSV.

⁹⁸ CZSO: Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

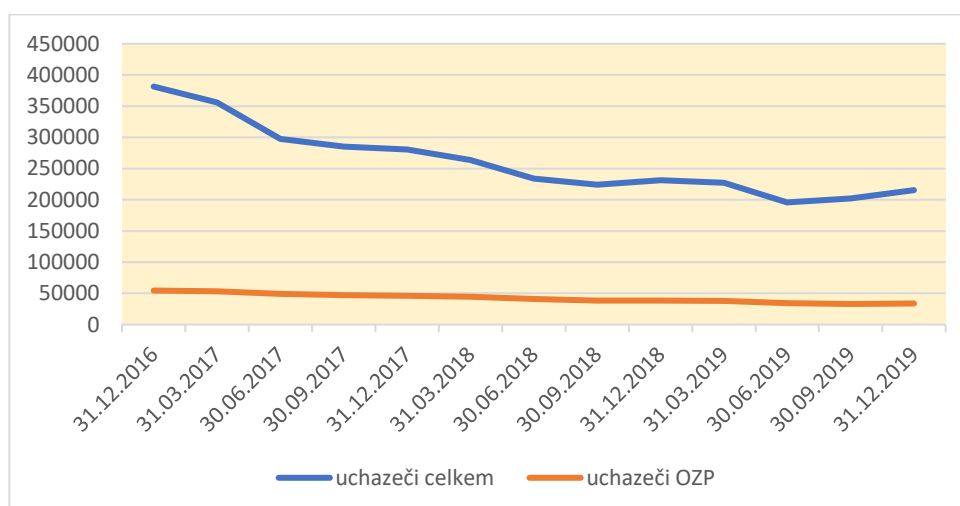
⁹⁹ CZSO: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>

5.2 Vybrané ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

Sledovaným obdobím celorepublikové statistiky je prosinec 2016 až prosinec 2019. Počty jsou pro možnost porovnání s ostatními dostupnými daty uváděny k poslednímu dni daného měsíce se čtvrtletní periodicitou, tj. k poslednímu dni měsíce prosince, března, června a září příslušného roku. Studie je zaměřena na situaci osob zdravotně postižených na trhu práce. Znázorňuje graficky vývoj a strukturu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (dále jen VPM). Grafy jsou zpracovány na základě tabulek v příloze práce, pro usnadnění orientace jsou stejně barevně podbarveny.

Úřad práce ČR evidoval k 31. 12. 2019 na svých pracovištích 215 532 uchazečů o zaměstnání (uchazeči celkem). Z tohoto počtu bylo 33 726 osob se zdravotním postižením (uchazeči OZP), tj. 15,65 %. Z grafu č. 1, zpracovaného na základě tabulky v příloze (Příloha 1), je zřejmý pokles počtu uchazečů o 165 841, tj. o 43 %. Byl způsoben ekonomickým růstem a chybějící pracovní silou v ČR. Nejvíce uchazečů bylo evidováno v prosinci 2016, nejméně v červnu 2019, koncem roku 2019 je vidět mírný nárůst, stejně jako koncem roku 2018. Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením stále klesal. Během tří let se snížil z 54 555 na 33 726, tedy o 20 829, tj. o 38 % uchazečů se zdravotním postižením méně. K nárůstu evidovaných osob se zdravotním postižením koncem roku nedošlo.

Graf č. 1: Počet uchazečů o zaměstnání v České republice



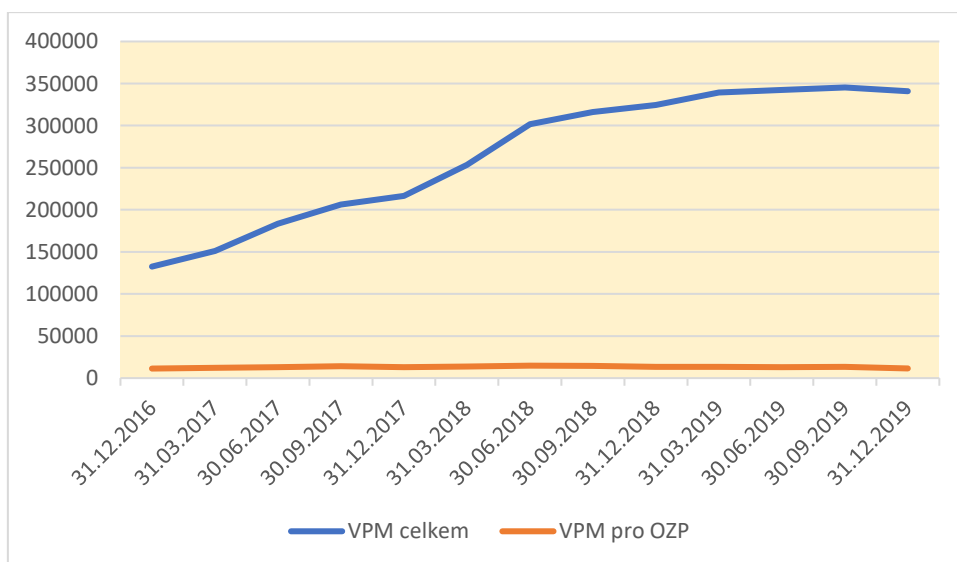
Zdroj: MPSV: Struktura uchazečů a volných míst. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>, Vlastní zpracování autora, 2020

Pokles podílu nezaměstnaných osob (PNO v %), tj. podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku, se v roce 2019 proti předchozím rokům zpomalil. Přesto je možné z tabulky v příloze (Příloha 1) sledovat jeho snížení z 5,19 % v prosinci 2016 na 3,77 % v prosinci 2017 a na 2,87 % v prosinci 2019.

Počet volných pracovních míst (VPM celkem) nahlášených na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR ve sledovaných 3 letech stále rostl, celkem o 157 %. K 31. 12. 2019 činil 340 957 (Graf 2, Příloha 1), tj. 0,63 evidovaní uchazeči o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Největší meziroční nárůst byl zaznamenán mezi rokem 2016 a 2017 o 63,5 %. Mezi roky 2018 a 2019 byl nárůst již jen o 5,1 %.

Z hlediska vývoje počtu volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené (VPM pro OZP) nedochází ke stálému nárůstu. Mírný pokles lze vyčíst již v prosinci 2017, k dalšímu postupnému snižování hodnot dochází od prosince 2018 až na 11 600 míst k 31. 12. 2019. Vzhledem k mírně kolísavému vývoji volných pracovních míst pro OZP dosahuje rozdíl mezi prosincem 2016 a prosincem 2019 jen 269 míst, tj. o 2,37 % více. Volná pracovní místa pro OZP tvoří 3,4 % celkového objemu volných pracovních míst (Graf 2, Příloha 1).

Graf č. 2: Počet volných pracovních míst v České republice

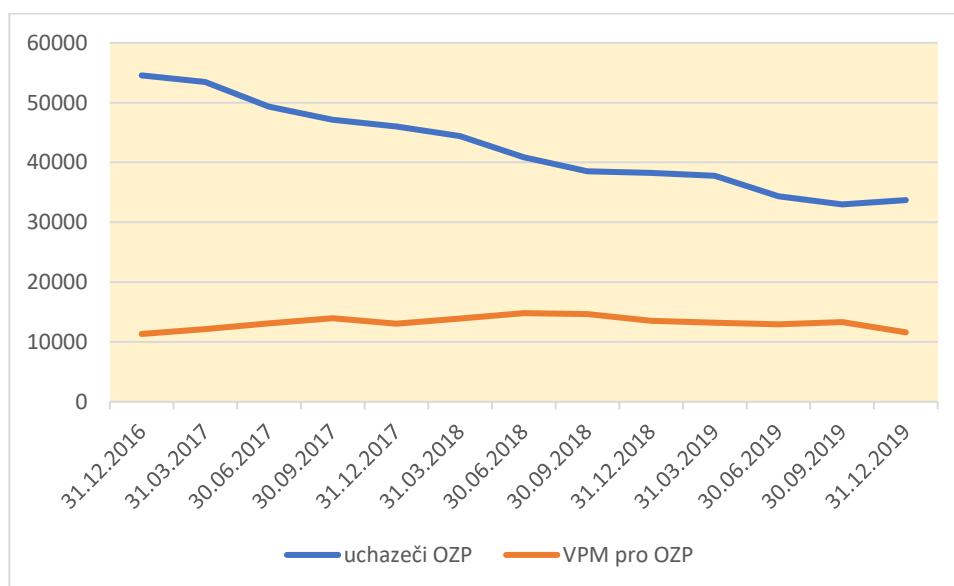


Zdroj: MPSV: Nezaměstnanost - měsíční. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>, Vlastní zpracování autora, 2020

Díky poklesu evidovaných zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání a nárůstu nahlášených volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené se rozdíl mezi

nabídkou pracovní síly (uchazeči OZP) a poptávkou po pracovní síle (VPM pro OZP) v roce 2019 zmenšil. Na trhu práce však nadále převládá nabídka pracovní síly nad poptávkou po ní. Ukazatel počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo vhodné pro zdravotně postižené se z hodnoty 4,8 v prosinci 2016 snížil na 2,9 uchazečů v prosinci 2019 (Graf 3, Příloha 1).

Graf č. 3: Porovnání počtu osob se zdravotním postižením a volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v České republice



Zdroj: MPSV: Struktura uchazečů a volných míst. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>, Vlastní zpracování autora, 2020

5.3 Vybrané ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou

Okres Rychnov nad Kněžnou (dále jen Rychnov n. Kn.) se rozkládá na severovýchodě Královéhradeckého kraje. Sousedí s okresy Hradec Králové, Náchod, Pardubice a Ústí nad Orlicí. Východní hranici okresu tvoří státní hranice s Polskem. Jeho rozloha je 998 km², zabírá jednu pětinu kraje, a je tak druhým největším okresem v kraji. K 1. 1. 2020 byl počet obyvatel 79 383, z nich je 39 803 žen.¹⁰⁰ Hustotu osídlení snižuje nízké osídlení pohraničí, zejména v oblasti Orlických hor. Okres je rozdělen na 83 obcí, z nich je 9 měst. Jako místní správní jednotka s úrovní státní správy nižší, než je kraj, je zahrnován mezi LAU1.

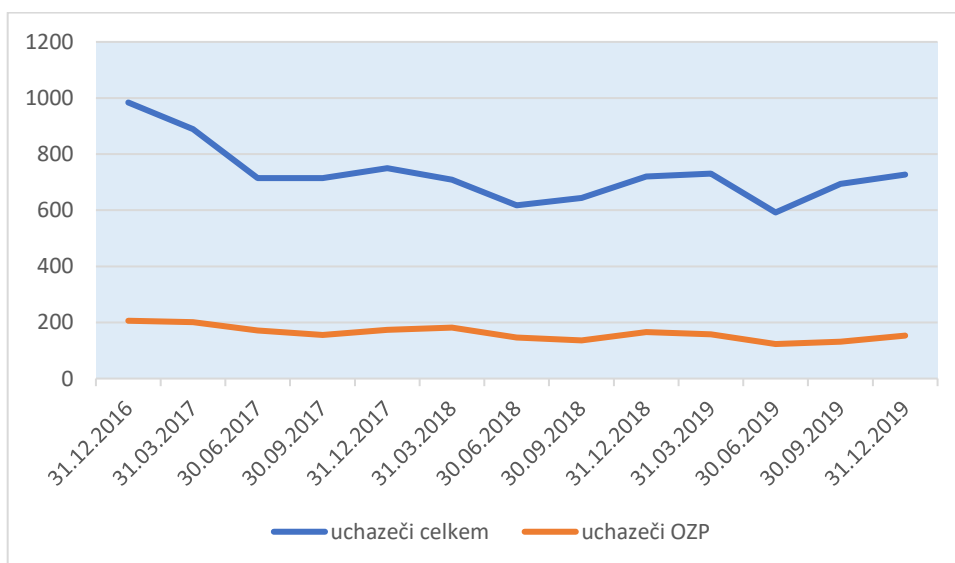
¹⁰⁰ CZSO: Počet obyvatel v obcích k 1.1.2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>

Okres patří svým charakterem k průmyslově-zemědělským. Hlavními průmyslovými obory jsou strojírenský a kovodělný, dříve rozvinutý průmysl textilní již téměř vymizel. Největším zaměstnavatelem je ŠKODA AUTO Kvasiny, a.s., v obci vzdálené od města Rychnov nad Kněžnou 5 km. S rozvojem tohoto závodu souvisí i rozvoj ostatních dodavatelských a zpracovatelských firem, které jsou na něj zakázkami navázány.

Grafy v této části práce jsou zpracovány na základě tabulky v příloze č. 2 práce. Hodnoty v tabulce i grafech jsou pro možnost porovnání s ostatními dostupnými daty v práci uváděny k poslednímu dni kalendářního čtvrtletí. Stejně jako u celorepublikové statistiky je analyzováno období prosinec 2016 až prosinec 2019.

K 31. 12. 2019 mělo Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Rychnově nad Kněžnou v evidenci 727 uchazečů o zaměstnání (uchazeči celkem). Jejich počet byl jen o 7 vyšší než na konci předchozího roku, ve srovnání se stejným obdobím roku 2017 byl o 23 uchazečů nižší. Z grafického znázornění je zřetelný pokles počtu uchazečů mezi prosincem 2016 a červnem 2017, poté se již hodnoty mění jen mírně, celkové snížení bylo o 26 %. Klesající tendence je vidět vždy v měsíci červnu. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením (uchazeči OZP) se na celkovém počtu uchazečů podílí 21 %, což je s celorepublikovým srovnáním o 5 % více. Od prosince 2016 do prosince 2019 došlo ke snížení jejich počtu o 25,7 %. Pokles je nižší než v rámci ČR o 12 % (Graf 4, Příloha 2).

Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou

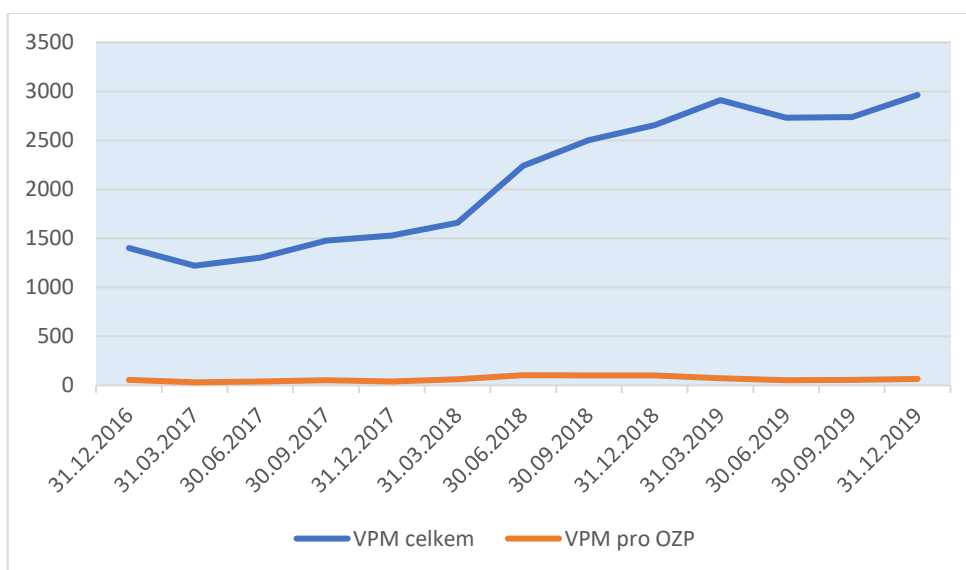


Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Za povšimnutí stojí **struktura uchazečů OZP**. Ze 153 uchazečů OZP evidovaných k 31. 12. 2019 je 29 osob zdravotně znevýhodněných (OZZ), 84 osob invalidních v prvním stupni (OZP 1) a 40 osob invalidních ve druhém stupni (OZP 2). Osoby invalidní ve třetím stupni (OZP 3, označovány taky jako osoby těžce zdravotně postižené) úřad práce eviduje, jen pokud jsou schopny výdělečné činnosti dle § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Jejich počet je však zanedbatelný. Podíl nezaměstnaných osob (PNO v %) vyjadřuje procentní podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel stejného věku. V prosinci 2019 dosahuje PNO v okrese Rychnov n. Kn. 1,34 %, tj. o 1,53 % méně než v ČR. V posledních letech patří k okresům s nejnižší nezaměstnaností v ČR. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činil 52,29 % (Příloha 2). Zastoupení žen zdravotně postižených není monitorováno.

V prosinci 2019 evidovalo KoP ÚP v Rychnově n. Kn. 2963 volných pracovních míst (VPM celkem), tj. 0,25 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Stejně jako v ČR je zaznamenána stoupající tendence počtu volných pracovních míst. Rozdíl je v poklesu VPM v březnu 2017, ke kterému v hodnotách za celou republiku nedošlo, a dále v meziročním nárůstu VPM. Nejvýraznější meziroční nárůst v okrese byl mezi roky 2017 a 2018 o 73,6 %, v rámci České republiky to bylo o rok dříve. Křivka volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené (VPM OZP) mírně kolísá. VPM pro OZP v prosinci 2019 představují 2,19 % z celkového počtu míst, tj. o 1 % méně míst pro osoby zdravotně postižené z celkového počtu míst než v ČR (Graf 5, Příloha 2).

Graf č. 5: Počet volných pracovních míst v okrese Rychnov nad Kněžnou

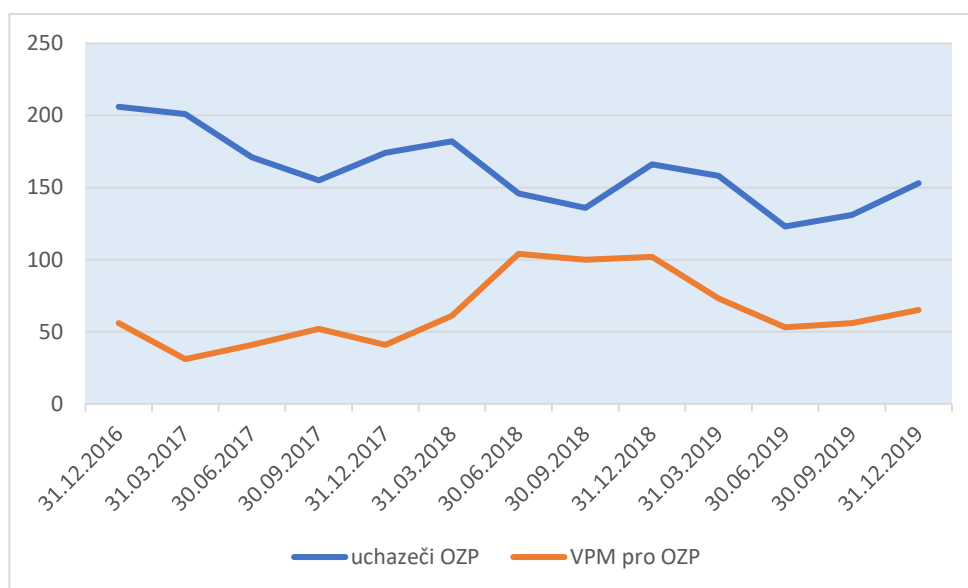


Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Změna počtu volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené není v grafickém znázornění při tak nízkých hodnotách patrná. Za 3 roky se však zvýšila o 16 %. Oproti nárůstu volných pracovních míst celkem, který představoval 111 %, je to hodnota výrazně nižší (Graf 5, Příloha 2).

Následující graf dokresluje situaci osob zdravotně postižených na trhu práce. Nabídka pracovní síly (uchazeči OZP) po celé 3 roky převyšovala poptávku po pracovní síle (VPM OZP). Křivky nabídky a poptávky se nejvýrazněji přiblížily v červnu a září roku 2018 (Graf 6, Příloha 2), na rozdíl od celkového počtu volných pracovních míst, který ve sledovaném regionu i v ČR ve stejném období převyšoval celkový počet uchazečů. Ukazatel počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo vhodné pro zdravotně postižené zaznamenal pokles z 3,7 na 2,4 uchazečů. V celé ČR to bylo na jedno místo o 0,55 uchazeče více.

Graf č. 6: Porovnání počtu osob se zdravotním postižením a volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

5.4 Šetření zaměřené na dopady novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018 v okrese Rychnov nad Kněžnou

Systém podpory osob zdravotně postižených na volném trhu práce byl již dříve popsanou novelou upraven jen minimálně. K nejvýraznějším změnám došlo v oblasti chráněného trhu práce. Tato kapitola se proto bude věnovat změnám v poskytování

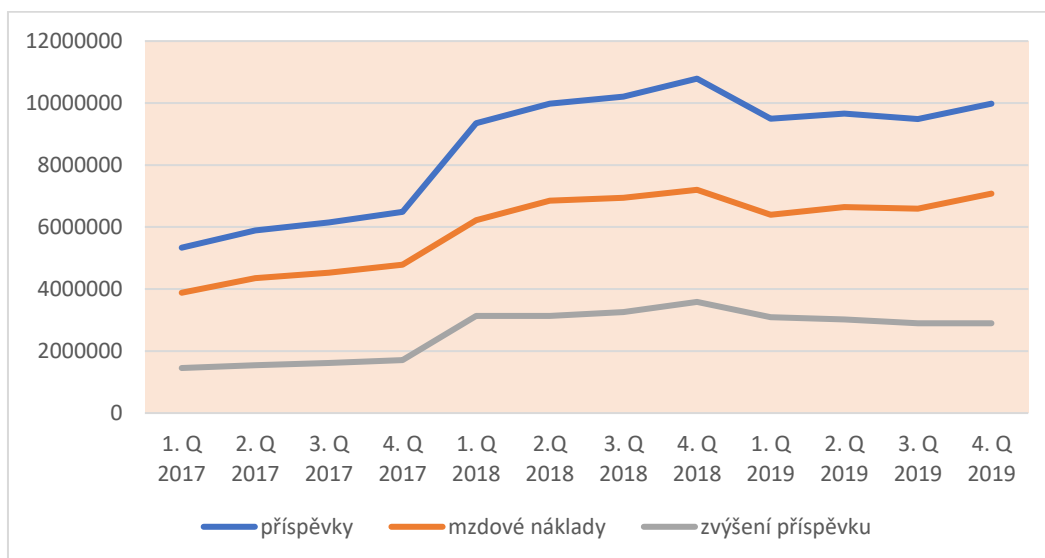
příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených na chráněném trhu práce dle § 78a, dříve § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. To znamená před a po účinnosti této novely.

Vzhledem k čtvrtletnímu poskytování příspěvku jsou hodnoty sledovány vždy za příslušné čtvrtletí (dále jen Q). Částky jsou uváděny v Kč. V návaznosti na předchozí statistiky bude mapováno také období 3 let, tj. 1. čtvrtletí (1.Q) 2017 až 4. čtvrtletí (4.Q) 2019. Data jsou získána z databáze úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, systému OKpráce a jsou doplněna o průběžné záznamy údajů autora práce.

5.4.1 Komparace vynaložených finančních prostředků a podpořených osob v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Od 1. čtvrtletí 2017 dochází k pozvolnému nárůstu poskytnutých finančních příspěvků. Skokový nárůst je patrný v 1. čtvrtletí 2018, kdy bylo oproti předchozímu čtvrtletí vyplaceno o 44 % více. Vzrůstající trend pokračuje i v dalších čtvrtletích. Snížení vynaložených prostředků v roce 2019 je způsobeno změnou sídla dvou zaměstnavatelů, a tím úbytku počtu podpořených osob. Z toho mzdové náklady se ve stejném období zvýšily o 30 %. Zaměstnavatelé po novele zákona více využili možnost čerpat další náklady, o které lze zvýšit příspěvek, než možnost zvýšení nákladů na mzdy. Mzdové náklady se ve 4. Q 2017 podílely na celkovém příspěvku 74 %, další náklady na zvýšení 26 %. V 1. Q 2018 mzdové náklady 66,5 %, další náklady 33,5 % (Graf 7, Příloha 3).

Graf č. 7: Vynaložené finanční prostředky v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

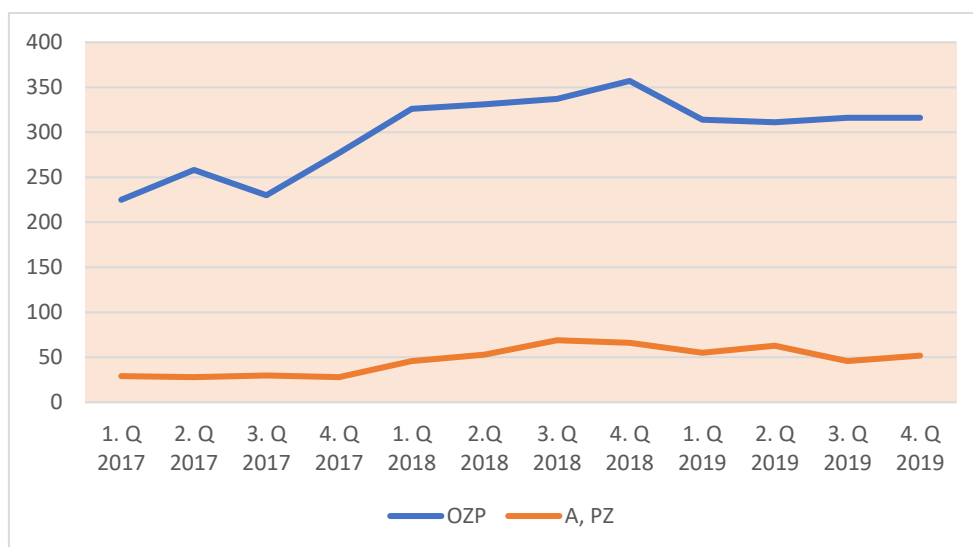
Při sledování dopadu změny zákona na počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením na chráněném trhu je možno zaznamenat, že bylo v 1. čtvrtletí 2018 zaměstnáno o 17,7 % OZP více. Největší zvýšení bylo u osob zdravotně znevýhodněných (OZZ), o 73 % (Graf 8, Příloha 3).

Došlo také ke zvýšení počtu asistentů (A) a provozních zaměstnanců (PZ), o jejichž mzdy zaměstnavatelé požádali v rámci dalších nákladů na zvýšení příspěvku, o 64 %. Monitoring počtu asistentů a provozních zaměstnanců systém OKpráce neumožňuje. Informace o jejich počtu byly průběžně zaznamenávány mimo systém. (Graf 8, Příloha 3).

Vzrůstající tendence obou křivek je vidět i v dalších čtvrtletích. Pokles počtu podpořených zdravotně postižených osob a o ně pečujících asistentů a provozních zaměstnanců v roce 2019 je způsobeno již uvedenou změnou sídla dvou zaměstnavatelů (Graf 8, Příloha 3).

Srovnáním počtu OZP připadajících na jednoho asistenta nebo provozního zaměstnance dostaneme 9,89 OZP na jednoho asistenta nebo provozního zaměstnance za 4. čtvrtletí 2017. V 1. čtvrtletí 2018 měl jeden asistent či provozní zaměstnanec na starost 7 OZP (Graf 8, Příloha 3).

Graf č. 8: Počet podpořených osob se zdravotním postižením v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených v okrese Rychnov nad Kněžnou



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce a interní data ÚP ČR průběžně zaznamenaná autorem, Vlastní zpracování autora, 2020

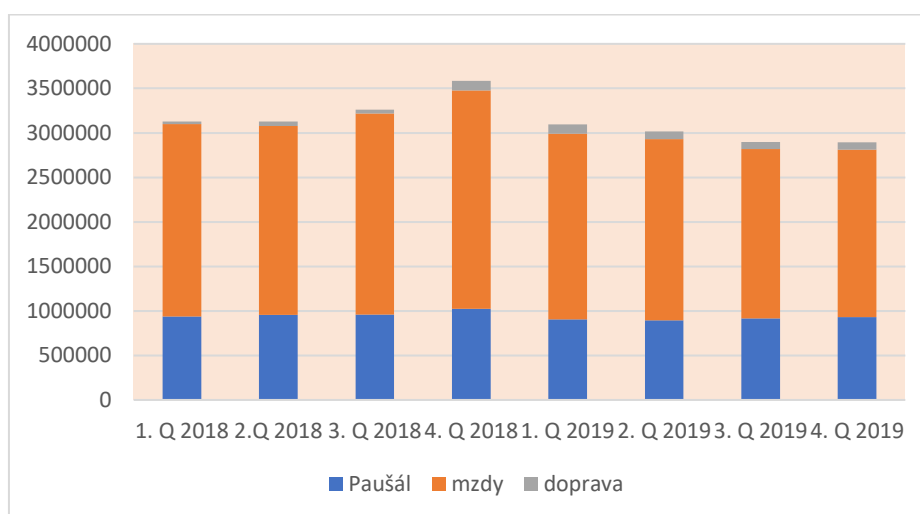
Zajímavé výsledky lze dostat porovnáním vynaložených finančních prostředků na jednu osobu zdravotně postiženou (Příloha 3). Při poskytnutém příspěvku za 4. čtvrtletí

2017 ve výši 6 492 144 Kč a podpořených 277 osobách se zdravotním postižením na chráněném trhu práce činily náklady státu na tuto jednu osobu 23 437 Kč. Za 1. čtvrtletí 2018 to bylo při 9 350 507 Kč vyplacených příspěvků a 326 podpořených OZP 28 682 Kč na jednu osobu. Po účinnosti novely se zvedly vynaložené finanční prostředky na jednu osobu na chráněném trhu práce o 5 245 Kč za kalendářní čtvrtletí.

Z evidence vedené mimo systém OKpráce lze také přesně popsat objem jednotlivých nákladů, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených. S ohledem na zavedení tohoto zvýšení až od 1. 1. 2018 je tento graf jako jediný v práci sestaven za kratší období, a to 1. čtvrtletí 2018 až 4. čtvrtletí 2019. Zaměstnavatelé využívají paušální částku ve výši 1000 Kč na osobu invalidní i osobu zdravotně znevýhodněnou (Paušál), náklady na mzdy provozních zaměstnanců a asistentů (Mzdy) a náklady na dopravu (Doprava), které lze uplatnit jen na osobu invalidní. Náklady na přizpůsobení provozovny a na zvýšené správní náklady v okrese Rychnov n. Kn. nikdo nečerpal (Graf 9, Příloha 3).

Největší část sloupcového grafu níže tvoří náklady na mzdy asistentů a provozních zaměstnanců. V 1. čtvrtletí 2018 to bylo 69 % ze zvýšení příspěvku. Paušální částka činila 30 % a nejméně zaměstnavatelé žádali o náklady na dopravu, jen 1 %. Vzhledem k složitému dokládání nákladů na dopravu zaměstnavatelům trvalo, než je začali do vyúčtování zahrnovat. Postupně je však patrný jejich nárůst o 176 %, až na objem 3% zvýšení příspěvku (Graf 9, Příloha 3).

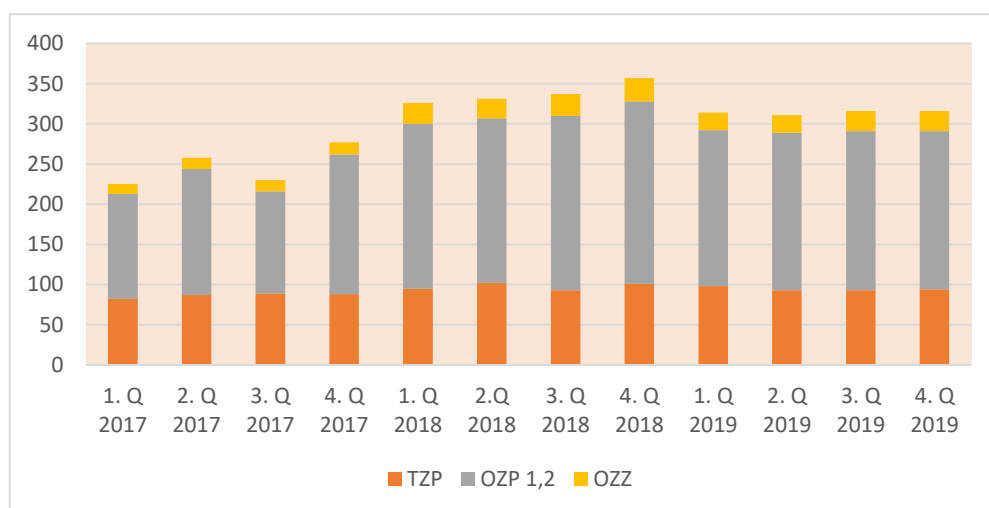
Graf č. 9: Složení zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce a interní data ÚP ČR průběžně zaznamenaná autorem, Vlastní zpracování autora, 2020

Následující analýza ukazuje zastoupení podpořených skupin osob zdravotně postižených v okrese Rychnov nad Kněžnou. Osoby invalidní ve 3. stupni systém OKpráce eviduje jako osoby s těžším zdravotním postižením (TPZ), v 1. čtvrtletí 2018 tvoří 29 %. Invalidní v prvním a druhém stupni jsou evidováni v jedné skupině (OZP 1,2) ve výši 63 %. Třetí skupinou jsou osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ), 8 %. Novela způsobila největší nárůst zaměstnaných na chráněném trhu práce u osob zdravotně znevýhodněných, o 73 %. Stále je jich však jen 26. Počet osob invalidních v prvním a druhém stupni se zvýšil o 18 % na 205. U skupiny těžce zdravotně postižených činil nárůst 8 % na 95 (Graf 10, Příloha 3).

Graf č. 10: Struktura podpořených osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

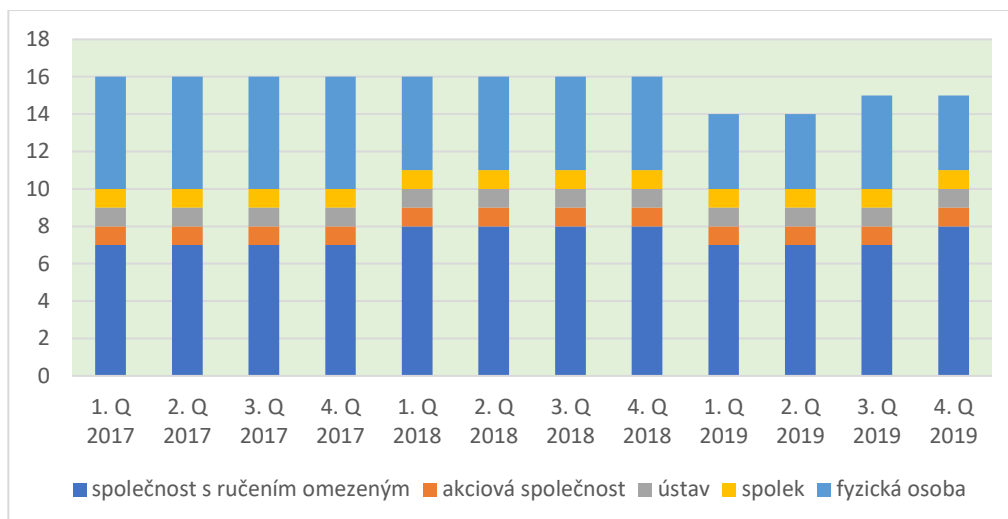
5.4.2 Analýza zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy

Další čtyři grafy prezentují vyplacení příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy zaměstnavatele.

V okrese Rychnov nad Kněžnou bylo na základě dohody s Úřadem práce uznáno 16 zaměstnavatelů za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohody se uzavíraly v 1. a 2. čtvrtletí 2018. Nejvíce „dohod o uznání zaměstnavatele“ bylo uzavřeno se společnostmi s ručením omezeným. Jednalo se o 8 dohod. S fyzickými osobami bylo podepsáno 5 dohod, po jedné dohodě s akciovou společností, zapsaným ústavem a zapsaným spolkem. Ve stejném složení byly příspěvky vypláceny zaměstnavatelům v roce 2017. V 1. čtvrtletí 2019 změnila jedna společnost s ručením omezeným sídlo mimo okres

Rychnov n. Kn. a jedna fyzická osoba přestala zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Ve 3. čtvrtletí 2019 byla nově uznána jedna fyzická osoba zaměstnavatelem na chráněném trhu práce (Graf 11, Příloha 4).

Graf č. 11: Přehled zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy

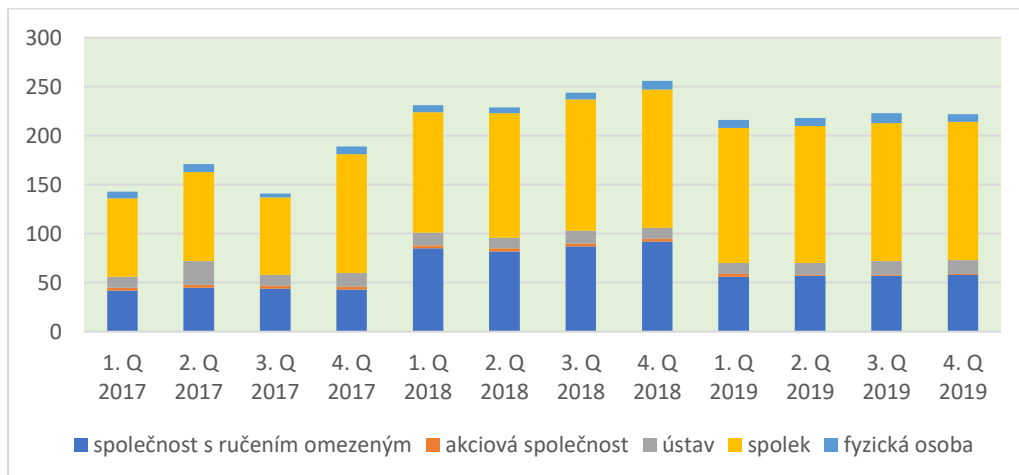


Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Jedním z výstupů systémů OKpráce je statistika počtu a struktury zaměstnanců se zdravotním postižením sledovaná s ohledem na právní formu zaměstnavatelů. V první skupině „méně zdravotně postižených“ monitoruje osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní v prvním a druhém stupni. V druhé skupině pak osoby těžce zdravotně postižené, tj. invalidní v třetím stupni.

První skupina osob je v největším počtu zaměstnána u zapsaného spolku, ve 4. Q 2017 z 60 %, v 1. Q 2018 z 53 %. Společnosti s ručením omezeným zaměstnávaly na chráněném trhu práce ve 4. Q 2017 23 % a v 1. Q 2018 37 % „méně zdravotně postižených“ (Graf 12, Příloha 4).

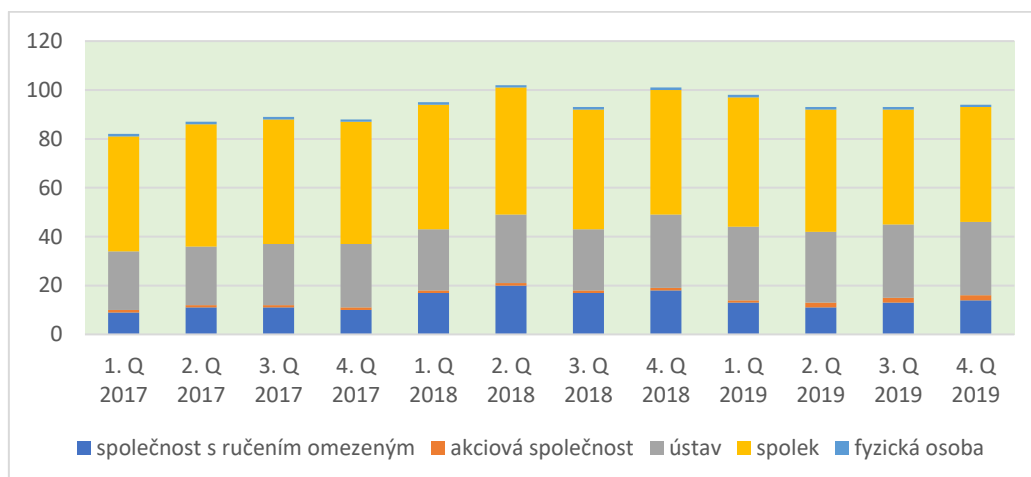
Graf č. 12: Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných a invalidních v prvním nebo druhém stupni u zaměstnavatelů dle právní formy



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

I těžce zdravotně postižených osob zaměstnává nejvíce zapsaný spolek¹⁰¹, ve 4. Q 2017 57 %, v 1. Q 2018 54%. Významným zaměstnavatelem těžce zdravotně postižených osob na chráněném trhu práce v okrese Rychnov n. Kn. je také zapsaný ústav¹⁰², který měl ve 4. Q 2017 30%, v 1. Q 2018 pak 26% pracovníků.

Graf č. 13: Počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením u zaměstnavatelů dle právní formy



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

¹⁰¹ Název spolku musí obsahovat slova „spolek“ nebo „zapsaný spolek“, zkratka z.s. – samosprávný dobrovolný svazek nejméně tří osob (fyzických nebo právnických) za účelem společného zájmu, neziskové povahy.

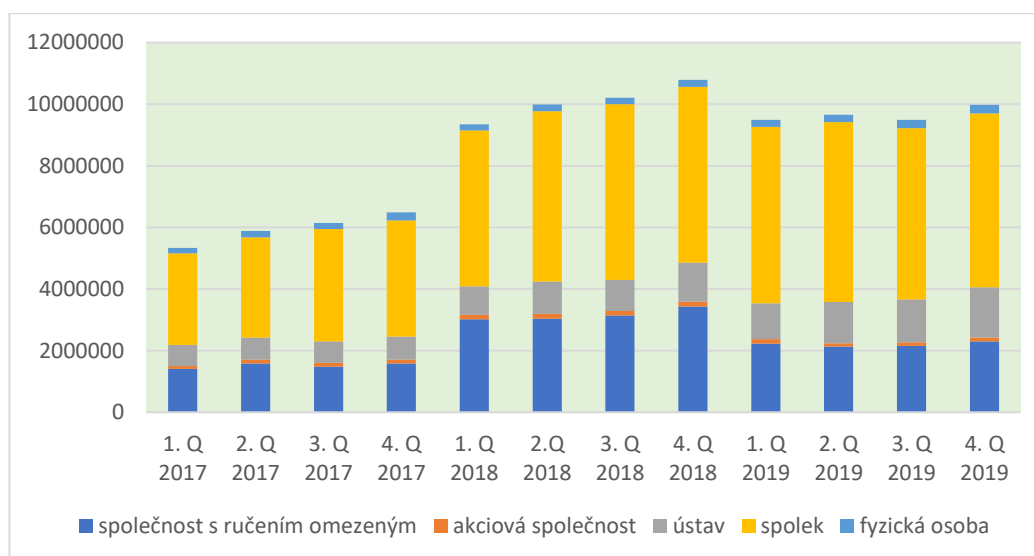
¹⁰² Název ústavu musí obsahovat slova „zapsaný ústav“, zkratka z.ú. – není budován na členském principu, není souborem majetku ani sdružením osob, je vymezen účelem (provozování činnosti společensky nebo hospodářsky užitečné).

Z výše uvedeného vyplývá, že před i po účinnosti novely bylo v okrese Rychnov n. Kn. nejvíce osob se zdravotním postižením zaměstnáno u zapsaného spolku. Jeho počet zaměstnanců se v 1. Q 2018 téměř nezměnil, celkově za 3 roky vzrostl o 18 OZP. Zapsaný ústav zaměstnal v 1 Q. 2018 o 2 osoby zdravotně postižené více, celkově za 3 roky o 24 osob více. U společností s ručením omezeným činil po novele zákona nárůst 49 zaměstnanců.

V systému OKpráce lze pro porovnání změny počtu osob zdravotně postižených využít statistiku vynaložených finančních prostředků. Hodnoty jsou uváděny v Kč. Opět je sledováno podle právní formy zaměstnavatele.

Zapsaný spolek obdržel ve 4. Q 2017 58 % z celkového objemu vynaložených finančních prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V 1. Q 2018 to bylo 54 %. Společnostem s ručením omezeným bylo vyplaceno ve 4. Q 2017 24 %, v 1 Q. 2018 32 % prostředků. Zapsanému ústavu bylo přiznáno ve 4. Q 2017 12 % a v 1. Q 2018 9% příspěvků (Graf 14, Příloha 4).

Graf č. 14: Vynaložené finanční prostředky v rámci příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní formy



Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Před i po sledované změně zákona o zaměstnanosti bylo nejvíce finančních prostředků vyplaceno zapsanému spolku. Navýšení poskytnutých příspěvků činí 1 289 tis. Kč. U společností s ručením omezeným byl nárůst o 1 438 tis. Kč, u zapsaného ústavu o 171 tis. Kč. To potvrzuje již dříve zjištěný výsledek, že důsledkem novely je větší nárůst vynaložených prostředků než zaměstnaných osob se zdravotním postižením.

5.4.3 Vývoj počtu uzavřených dohod

Záměrem novely bylo i snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a pracovníků úřadu práce. V tabulce č. 2 jsou zaznamenány počty uzavřených dohod o vymezení chráněných pracovních míst v letech 2015-2017 a počty dohod o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce v letech 2018-2019. Čísla jsou uvedena opět za okres Rychnov nad Kněžnou.

Tabulka č. 2: Uzavřené dohody o vymezení chráněných pracovních míst a uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce v okrese Rychnov nad Kněžnou

Období roku	2015	2016	2017	2018	2019
Uzavřené dohody	25	28	28	16	2

Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Od roku 2018 se znatelně snížilo množství uzavřených dohod, které jsou podmínkou pro nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a od 1. 1. 2018 i podmínkou pro poskytování náhradního plnění. Mezi roky 2017 a 2018 poklesl počet uzavřených dohod o polovinu. V roce 2019 již byly podepsány pouze 2 dohody s novými zaměstnavateli osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Je to způsobeno jednak nevymezováním každé další pracovní pozice, jednak uzavíráním dohod podle místa sídla zaměstnavatele. V počtu za rok 2018 již nejsou zaměstnavatelé s pracovištěm v okrese Rychnov n. Kn., ale sídlem v jiném okrese.

Další dohody budou uzavřeny po 3 letech, následně již na dobu neurčitou. Úspora administrativní zátěže v tomto ohledu je výrazná.

5.5 Šetření zaměřené na potřeby a problémy zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením

Toto šetření se týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a dopadů novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018. Pro šetření byl zvolen polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Respondenti dostali dostatek prostoru pro vlastní sdělení a vyjádření názoru. Pořadí otázek lze měnit dle situace, není dána pevná struktura. K základním otázkám se mohou přidat doplňující otázky. Záleží na tazateli a informacích, které z odpovědi respondenta obdržel. Vhodné je nechat respondenta vysvětlit a upřesnit, jak danou věc myslí. Tak je možno si ověřit, zda jsou odpovědi správně pochopeny a interpretovány. Otázky jsou zaměřeny na zjištění důvodů zaměstnávání osob zdravotně postižených. Současně mají

podchytit problémy z pohledu zaměstnavatelů osob zdravotně postižených v České republice.

Srozumitelnost a kompletnost seznamu otázek byla prověřena předvýzkumem. Předvýzkum byl proveden dotazováním u dvou vybraných zaměstnavatelů. Na jeho základě byl seznam otázek doplněn o otázku číslo 2. Otázky pro rozhovor jsou uvedeny v Příloze č. 5 této práce.

Osloveno bylo dalších 5 z 15 zaměstnavatelů, kteří mají s úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Vybráni byli zaměstnavatelé z různých oborů činností, různých právních forem, s odlišnými počty a typem postižení zaměstnanců. Záměrný výběr umožňuje získat od respondentů co nejvíce informací o dané problematice a zajistit reprezentativnost šetření, a tím možnost zobecnění zjištěných poznatků.

Respondenti byli předem seznámeni s použitím informací a s anonymizací. Vzhledem k datům již zveřejněným v práci nejsou záměrně uváděny údaje o počtu zaměstnanců, právní formě a převažujícím typu postižení zaměstnanců. Rozhovory probíhaly během měsíce srpna 2020.

Respondent č. 1.

Zakladatelé firmy měli vzdělání v oboru sociální práce, které chtěli využít v praxi. Práce se zdravotně postiženými, zvláště pak mentálně a duševně postiženými, je vždy bavila, a proto se pokusili jim zprostředkovat i zaměstnání. Zpočátku se jednalo o práci uklízeče a pomocníka, později číšníka a pomocného pekaře. Většina jejich zaměstnanců nemůže pracovat na plný úvazek. Dopředu není jasné, kolik hodin budou schopni odpracovat. Záleží to na jejich aktuálním zdravotním stavu. Těžce zdravotně postižení mají úvazky 3–12 hodin týdně, invalidní v prvním a druhém stupni 12–25 hodin týdně. Domácí pracovníky nemají, protože velká část jejich zaměstnanců může pracovat jen pod dozorem jiné osoby. Jako problém vidí nízký pracovní potenciál mentálně postižených. Jejich práce je pro ně spíš pracovní rehabilitací a možností společenské integrace než plnohodnotným zaměstnáním. Možnost čerpání zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvítali. Díky této změně mohou mít jejich zaměstnanci více asistentů, které při práci nutně potřebují. Na další náklady čerpají více než na mzdy postižených zaměstnanců. Osoby zdravotně postižené u nich odpracují méně než osoby zdravé, ale jde o těžce zdravotně postižené. Proto podmínku zaměstnávání více než

50 % zaměstnanců zdravotně postižených splňují.¹⁰³ Příspěvek na dopravu zaměstnanců na pracoviště jim umožňuje navštěvovat různá prodejní místa a poskytovat služby více klientům. Z tohoto důvodu hodnotí novelu zákona kladně, i přes složité prokazování nákladů a místy těžko pochopitelné znění zákona. Další úpravu by zaměřili na zjednodušení administrativy spojené se zaměstnáváním zdravotně postižených. Prokazování nákladů, jejich evidence a výpočet jsou značně časově náročné.

Respondent č. 2

Úraz a trvalé těžké tělesné postižení vedly zakladatele společnosti k myšlence najít práci pro sebe i podobně zdravotně postižené. Věděl, jak složité je v regionu najít práci vhodnou pro jeho fyzické postižení, a postupně vytvořil pracovní místa pro více zdravotně postižených v okolí. Odběratelům nabízí plnění zákonné povinnosti zaměstnávání zdravotně postižených. Vzhledem k nedostatku pracovníků v regionu navázali spolupráci s několika firmami a provozují pracoviště na výrobu a kompletaci výrobků. Nejvíce pracovních pozic je pro pomocné pracovníky ve výrobě. Vzhledem k dnešní automatizaci výroby je stále více důležitá kvalifikace. Potřebují i administrativní pracovníky, účetní a nově i řidiče, který sváží zaměstnance z míst se špatným dopravním spojením. Převažují zkrácené pracovní úvazky od 8 do 30 hodin týdně. Plný úvazek není většinou doporučen lékařem. Nutné jsou i častější přestávky a změna polohy při práci. Pracovníky zaměstnávají na dvou pracovištích, domácí práce není možná. Velkým problémem je bariérovost. Pracoviště bylo vždy nutno upravit a vybudovat na své náklady bezbariérové přístupy. Také přístup k lidem se zdravotním postižením jim ztěžuje začlenění do společnosti. Je těžké okolí přesvědčit, že mohou odvádět plnohodnotnou práci a nepotřebují soucit ostatních. Po novele mají možnost uplatnit větší náklady na mzdy provozních zaměstnanců, jejich počet však zvyšovat nemuseli. Výhodu vidí i v odstranění podmínky uzavřít dohodu na každé další chráněné pracovní místo, to značně snížilo administrativní náročnost. Doufají, že již další změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebudou. Na nový způsob dokládání i výpočtů si zvykli a nechtějí opět další úpravy.

¹⁰³ Podle § 12 vyhlášky 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením pro průměrný přepočtený počet zaměstnanců každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením (jím odpracované hodiny) započítává třikrát.

Respondent č. 3

Zaměstnávání a péče o osoby se zdravotním postižením cítí jako svoje poslání. Na začátku se zaměřili na pomoc dospělým s lehkým mentálním postižením a postiženým dětem. Díky péči o ně získali práci další lidé. Zapojují se do projektů sociálního podnikání, které pomáhají dalším lidem s postižením. Postupně z důvodu potřeby financí rozšiřovali svou činnost o další obory. Postižení u nich pracují nejčastěji jako pomocní pracovníci kuchyně, výroby, praní a žehlení, pracovníci venkovních prací, pracovníci keramické, tkalcovské a košíkářské dílny či montážní pracovníci. Mají možnost si vyzkoušet, jaká práce by jim vyhovovala nejlépe. Proto dochází k častému střídání pracovních pozic. Pracovníky s fyzickým postižením mají na místě administrativní pracovník, propagace PR, účetní nebo řidič. Pracovní úvazek je stanoven dle doporučení lékaře a specifické potřeby jednotlivce. S mírou zdravotního postižení se zkracuje pracovní doba, kterou jsou schopni jejich zaměstnanci odpracovat. Pohybuje se okolo 10-15 hodin týdně u těžce zdravotně postižených až po 30-40 hod u osob zdravotně znevýhodněných. Pokud jim délka úvazku nevyhovuje, upraví ji. Zaměstnávají domácí montážní pracovníky. O domácí práci je ze strany postižených velký zájem. Materiál je jim dovezen a odvezen je hotový výrobek. Nejčastěji pracují 20 hodin týdně. Výhodou je možnost rozložení práce do kratších úseků a častější přestávky. Mrzí je, že stále velká část naší společnosti pohlíží na handicapované s nedůvěrou nebo se soucitem. Snaží se postižené integrovat do společnosti pomocí práce a volnočasových aktivit. To jim usnadnila i novela zákona, díky které mohou zaměstnávat více asistentů a provozních zaměstnanců, kteří učí mentálně postižené pracovním návykům a umožňují jim se do práce zapojit. Vzhledem k tomu, že osoby zdravotně postižené pracují na všech jejich pracovištích, téměř každý zdravý zaměstnanec asistuje při práci někomu ze zdravotně postižených. Nově také nárokují příspěvek na dopravu materiálu a osob na pracoviště. Jsou rádi, že již nemusí uzavírat dohodu na každé chráněné místo a hlídat, aby nepřekročili počet osob na něm umístěných. Do budoucna chtějí najít uplatnění pro žáky místní speciální a praktické školy, kteří mají nízký pracovní potenciál a jejich práce bude zvláště zpočátku spíš „sociálně pracovní terapií“. Uvítali by alternativu zapojení do práce mimo režim pracovního poměru. Na konci rozhovoru také zmínili z jejich pohledu nejednoznačně sepsaný zákon. Nemají čas stále sledovat nové výklady zákona, které ani nejsou nikde zveřejněny. V tomto ohledu jsou odkázáni na informace od pracovníků úřadu práce.

Respondent č. 4

Pro nedostatek volné pracovní síly zaměstnala firma na hlídání svého areálu osoby zdravotně postižené. Tím současně pomohla lidem z okolí, kteří nemohli sehnat práci odpovídající jejich zdravotnímu postižení. Zdravotně postižení u nich často zůstávají i po nástupu do starobního důchodu, i když na ně již nemohou čerpat příspěvek na zaměstnávání. Zaměstnat lze každého člověka s postižením, těžké je však najít správného člověka na správné pracovní místo v souladu s potřebami firmy. Pokud se to povede, získá zaměstnavatel spolehlivého pracovníka. Kromě práce vrátného vykonávají sezónně i práci topiče. Úvazek je sepsán na 37,5 hodiny týdně, střídají se po 12 hodinách v nepřetržitém provozu. Vzhledem k nízké náročnosti práce a možnosti odpočinku mezi krátkými obchůzkami areálu zvládnou i osoby zdravotně postižené práci přesčas. Zkrácený pracovní úvazek má jen kantýnská. Výrazné změny po novele nezaznamenali. Administrativa spojená se zaměstnáváním osob zdravotně postižených se jim zdá složitá, a proto ji zajistili externí účetní firmou.

Respondent č. 5

Důvodem zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla podmínka zadavatele zakázky, aby umožňovali náhradní plnění zákonné povinnosti zaměstnávání zdravotně postižených. Jednalo se o zakázky na hlídání vrátnice a objektů. Zaměstnávají jen osoby zdravotně postižené na pozici strážný ve 12hodinových směnách v nepřetržitém pracovním provozu. Zkrácené úvazky ani domácí práce nejsou možné. Osoby zdravotně postižené bývají častěji nemocné a při jejich výpadku je problém je nahradit jiným zaměstnancem. Často musí nahonem sehnat navíc nového pracovníka se zdravotním postižením, proto jim vyhovuje, že od 1. 1. 2018 nemusí uzavírat další dohody s úřadem práce a navyšovat počet chráněných míst. Uvítali by zjednodušení způsobu žádání o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, například jednou ročně. Po dotazu, zda by jim nevadilo, že by i peníze obdrželi až zpětně s roční prodlevou, názor změnili. V tom případě preferují čtvrtletní podávání žádostí.

6 Výsledky a zhodnocení výsledků

V první části 6.1 budou výsledky kapitoly 4, ve které je popsána legislativní změna ovlivňující zaměstnávání osob se zdravotním postižením účinná od 1. 1. 2018. Následující část 6.2 bude shrnutím podkapitol 5.1–5.4 praktické části. Pod bodem 6.3 budou zjištění z kvalitativního šetření zaměřeného na potřeby a problémy zaměstnavatelů. Zhodnocení výsledků a návrhy změn budou provedeny za první tři části této kapitoly komplexně.

6.1 Výsledek deskripce novely zákona o zaměstnanosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

U **příspěvku na úhradu provozních nákladů** vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP je zaměstnavatel povinen dokládat jmenný seznam OZP, na které je příspěvek požadován. Kontrola souběhu čerpání s příspěvkem na §78a je však prováděna ručně referenty úřadu práce, kteří jej obdrží od kontaktního pracoviště, kde byl příspěvek na provoz podle místa pracoviště vyplacen.

Při **šetření podmínek pro uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce** se provádí kontrola vhodnosti pracoviště pro zaměstnávání OZP. Nevhodné podmínky již však nejsou důvodem pro neuzavření dohody.

Sledování podmínky **vyplácení mzdy nebo platu 80 % zaměstnanců se ZP bezhotovostním způsobem** a zaměstnávání **nadpoloviční většiny OZP na pracovišti, která nejsou jejich bydlištěm**, po dobu 12 měsíců před podáním žádosti je administrativně náročné a u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců je to i nemožné. Provádí se jen kontrola u vybraného vzorku zaměstnanců. V porovnání s dřívějším sledováním splnění těchto podmínek pouze v den podání žádosti je to přehnaně zpřísněné.

V žádosti o uzavření dohody o uznání jsou pod bodem F doplňující informace o tržbách v členění podle jednotlivých činností podnikání a počtu osob se ZP, které se na jednotlivých tržbách podílejí. Tyto informace mají být úřadem práce využívány v rámci monitoringu a zaměstnavatelé je musí uvádět i do roční zprávy o činnosti. Jiné vysvětlení MPSV je, že údaje jsou v žádosti z důvodu požadavku zaměstnavatelů, aby v žádosti byly stejné údaje jako v roční zprávě. Většina zaměstnavatelů není schopná tržby podle jednotlivých činností a podílejících se osob se ZP vyplnit a úřad práce si je nemá jak ověřit.

Nově může zaměstnavatel u příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce uplatňovat nárok na **zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP** až do výše rozdílu mezi částkou 12 000 Kč (od 1. 1. 2020 navýšenou na 12 800Kč) a příspěvkem na mzdovou složku příspěvku na osobu invalidní. Zaměstnavatel může například uplatnit mzdové náklady na OZP, která má týdenní pracovní dobu 5 hodin, a rozdíl uplatnit na další náklady. Dřívější způsob oddělení náhrady mzdové složky od dalších nákladů byl přehlednější a efektivnější.

V případě **nákladů na mzdy provozních zaměstnanců** a v případě **nákladů na dopravu** zaměstnanců, materiálu a hotových výrobků, které nesouvisí výhradně s OZP, se pro stanovení výše uplatňovaných nákladů použije koeficient. **Koeficient** je podílem průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP „a na které se vztahuje zvýšení příspěvku“, a průměrného čtvrtletního přepočteného počtu všech zaměstnanců. Zvýšení příspěvku se nevztahuje na domácí pracovníky a osoby zdravotně znevýhodněné. Při výpočtu tak musí zaměstnavatel na rozdíl od výpočtu plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců odpočítat hodiny odpracované domácími pracovníky a osobami zdravotně znevýhodněnými.

Za **provozní zaměstnance** se pro uplatnění dalších nákladů na zvýšení příspěvku považují všichni, kdo vykonávají činnosti související třeba i vzdáleně se zaměstnáváním OZP a s osobami zdravotně postiženými se nemusejí ani setkat. Většina by jich ve firmě pracovala, i kdyby firma nezaměstnávala OZP. I tyto náklady lze uplatnit v rámci čerpání mzdových nákladů OZP.

U **pracovních asistentů** jsou uznatelné mzdové náklady za dobu výkonu práce při pomoci OZP. Dle současného výkladu se nezahrnuje náhrada mzdy za pracovní neschopnost a náhrada mzdy poskytnutá zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Náhrada mzdy za dovolenou je uznatelným nákladem. Do 31. 12. 2017 se uznávala náhrada mzdy za pracovní neschopnost a neuznávala náhrada mzdy za dovolenou, přestože se znění zákona nezměnilo.

6.2 Výsledek analýzy statistických dat o osobách zdravotně postižených a jejich zaměstnávání

Výběrová šetření osob se zdravotním postižením, která zajišťuje Český statistický úřad, ukazují na postupné zvyšování počtu zdravotně postižených osob. Jejich zaměstnanost ČSÚ od roku 2010 nepublikuje. Úřad práce neviduje všechny osoby se zdravotním postižením. Osoby invalidní ve třetím stupni (OZP 3, označovány taky jako osoby těžce zdravotně postižené) úřad práce eviduje, jen pokud jsou schopny výdělečné činnosti dle § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Jejich počet je však zanedbatelný.

Z početní analýzy ukazatelů zaměřených na zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývá, že z uchazečů o zaměstnání evidovaných v České republice je 15,65 % osob se zdravotním postižením. Počet uchazečů se zdravotním postižením během sledovaného období 3 let klesal méně než celkový počet uchazečů. Pokles podílů nezaměstnaných osob se zpomalil až na 2,87 % v prosinci 2019.

Volná pracovní místa pro osoby zdravotně postižené tvoří 3,4 % celkového objemu volných pracovních míst v České republice. Vzhledem k jejich mírně kolísavému vývoji docházelo k nárůstu jen pozvolna, na rozdíl od celkového počtu volných pracovních míst, který se během sledovaných 3 let zvýšil o více než 150 %. Přesto, že se zmenšil rozdíl mezi nabídkou (uchazeči OZP) a poptávkou (volná pracovní místa pro OZP) na trhu práce v ČR, stále převládá nabídka práce nad poptávkou po ní.

V okrese Rychnov nad Kněžnou se uchazeči se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů podílí 21 %, což je s celorepublikovým srovnáním o 5 % více. Jejich pokles za období 3 let je o 12% nižší než v rámci ČR. Podíl nezaměstnaných osob byl v prosinci 2019 1,34 %, tj. o 1,5 % nižší než v ČR. V posledních letech patří k okresům s nejnižší nezaměstnaností v ČR.

Stejně jako v ČR je zaznamenána stoupající tendence počtu VPM. Jejich meziroční nárůst byl nejvýraznější mezi roky 2017 a 2018, v rámci České republiky to bylo o rok dříve. V prosinci 2019 připadalo na jedno volné pracovní 0,25 uchazeče.

Volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené z celkového počtu volných pracovních míst je o 1 % méně než v ČR. Nabídka pracovní síly (uchazeči OZP) po celé 3 roky převyšovala poptávku (volná pracovní místa pro OZP) po pracovní síle. Jejich křivky

se nejvýrazněji přiblížily v červnu a září 2018, na rozdíl od celkového počtu volných pracovních míst, který ve sledovaném regionu i v ČR ve stejném období převyšoval celkový počet uchazečů. Ukazatel počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo vhodné pro osoby zdravotně postižené je v okrese Rychnov n. Kn. 2,35 uchazečů se zdravotním postižením, to je o 0,55 uchazeče na jedno místo méně než v ČR.

V 1. čtvrtletí 2018 je v okrese Rychnov n. Kn. patrný skokový nárůst poskytnutých finančních prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Oproti předchozímu čtvrtletí bylo vyplaceno o 44 % více. Z toho mzdové náklady se zvýšily o 30 %. Zaměstnavatelé po novele zákona více využili možnost čerpat další náklady, o které lze zvýšit příspěvek, než možnost navýšit náklady na mzdy zaměstnanců.

Na chráněném trhu práce je možno zaznamenat o 17 % více zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Největší zvýšení bylo u osob zdravotně znevýhodněných. Došlo také ke zvýšení počtu asistentů a provozních zaměstnanců o 64 %. Na jednoho asistenta či provozního zaměstnance připadalo před novelou zákona 9,89 OZP, po novele měl na starost 7 OZP.

Poměr vynaložených finančních prostředků na jednu osobu zdravotně postiženou se zvýšil z 23 tis. Kč na 28 tis. Kč (o 5 tis. Kč za kalendářní čtvrtletí. Důsledkem novely je větší nárůst vynaložených finančních prostředků než zaměstnaných osob se zdravotním postižením.)

Největší část zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením tvoří náklady na mzdy asistentů a provozních zaměstnanců. Nejméně zaměstnavatelé žádají o náklady na dopravu, postupně je však do vyúčtování začali zahrnovat.

Z podporovaných skupin osob zdravotně postižených je nepočtenější skupina osob invalidních v prvním a druhém stupni, tvoří 63 %. Těžce zdravotně postižených je 29 %. Nejméně je osob zdravotně znevýhodněných, jejich počet však roste nejrychleji.

V okrese Rychnov nad Kněžnou bylo po novele zákona uznáno 16 zaměstnavatelů za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nejvíce z nich s právní formou společnost s ručením omezeným. Ve stejném složení byly příspěvky vypláceny i v roce 2017.

Na chráněném trhu práce zaměstnává 53 % osob zdravotně postižených právní forma zaměstnavatele zapsaný spolek. Je mu vypláceno 54 % z celkového objemu finančních

prostředků vynaložených v rámci příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ze všech právních forem zaměstnává i nejvíce osob s těžkým zdravotním postižením. Mezi svými zaměstnanci má však nejvíce osoby invalidních v prvním a druhém stupni. Nejvyšší procento těžce zdravotně postižených osob ze svých zaměstnanců má právní forma zapsaný ústav.

Od roku 2018 se v okrese Rychnov n. Kn. znatelně snížilo množství uzavřených dohod, které jsou nutností pro nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením i pro poskytování náhradního plnění. Je to způsobeno nevymezováním každé další pracovní pozice a uzavíráním dohod podle místa sídla zaměstnavatele.

6.3 Výsledky šetření zaměřené na potřeby a problémy zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé mají různé důvody pro zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Někteří se věnují oboru, v němž získali vzdělání, jiné k tomu přivedlo vlastní zdravotní postižení a potřeba získat práci. Někdo práci se zdravotně postiženými cítí jako své poslání. S poklesem nezaměstnanosti roste počet zaměstnavatelů, kteří vidí příležitost využít zdravotně postižené jako chybějící pracovní sílu na trhu práce. Příčinou je i požadavek zadavatelů zakázek na poskytnutí náhradního plnění zákonné povinnosti zaměstnávání zdravotně postižených.

Zaměstnanci s mentálním a duševním postižením vykonávají převážně pomocné práce, například v kuchyni, v pekárně, v prádelně, na zahradě, v košíkářských, tkalcovských, šicích a keramických dílnách, pomocné úklidové nebo obslužné práce. Mnohdy pozice střídají, než zjistí, která jim vyhovuje nejlépe. Fyzicky postižení zastávají práci ve výrobě, montáži, práci vrátného nebo ostrahy. Pokud mají odpovídající vzdělání, mohou být zaměstnáni i na pozici administrativního pracovníka, účetního, řidiče či propagace PR. Někteří jsou přímo zakladateli společnosti na pozici jednatele.

Většina zdravotně postižených nemůže pracovat na plný úvazek. Jeho výše je stanovena dle doporučení lékaře. Pracovní úvazek se zkracuje s mírou postižení a obtížností práce. Někdy závisí počet odpracovaných hodin na jejich aktuálním zdravotním stavu. Často se pracovní doba v průběhu zaměstnání upravuje podle specifické potřeby jednotlivce. Těm s nejtěžším zdravotním postižením umožňují práci jen na 8-12 hodin týdně. Nutné jsou

i častější přestávky a změna polohy při práci. Na druhé straně jsou zdravotně postižení, kterým vyhovuje plný úvazek a v případě nízké náročnosti práce jim nevadí ani 12hodinové směny nebo práce přesčas.

O domácí práci je ze strany postižených velký zájem. Nabízí ji však pouze jeden ze zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Jedná se o montážní pracovníky. Dopravu materiálu a hotových výrobků zabezpečuje zaměstnavatel. Výhodou je možnost rozložení práce do kratších úseků a častější přestávky. Nejčastější úvazek domácích pracovníků je 20 hodin týdně. U zaměstnanců, jejichž výkon práce je podmíněn dozorem jiné osoby, není domácí práce možná. Domácí práci nelze nejčastěji nabídnout proto, že není její výkon možný jinde než v provozovně zaměstnavatele.

Problémem je nízký pracovní potenciál mentálně postižených osob. Práce je pro ně spíše pracovní rehabilitací a možností společenské integrace než plnohodnotným zaměstnáním. Možnost zaměstnání těžce fyzicky postižených osob znesnadňují bariéry. Pracoviště je nutno upravit a vybudovat bezbariérové přístupy, což je finančně nákladné. Stále velká část naší společnosti pohlíží na handicapované s nedůvěrou nebo soucitem. To ztěžuje jejich začlenění do majoritní společnosti. U pracovních pozic, kde je pevná pracovní doba a nelze výkon práce odložit, je překážkou častější pracovní neschopnost osob zdravotně postižených. Jejich výpadek je nutno nahradit jiným zaměstnancem.

Hlavní výhodou novely zákona od 1. 1. 2018 zaměstnavatelé vidí v možnosti čerpání zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Díky této změně pečuje o jejich zaměstnance více asistentů a provozních zaměstnanců, které pro zapojení do práce nutně potřebují. V některých případech odpracují osoby zdravotně postižené méně hodin než osoby zdravé. Příspěvek na dopravu materiálu a osob na pracoviště jim umožňuje navštívit více prodejních míst a poskytovat služby více klientům. Zaměstnavatelé také ocenili, že nemusí uzavírat dohodu na každé chráněné místo a hlídat, aby nepřekročili počet na něm umístěných osob. To je výhodné zvláště v případě, že musí rychle navýšit počet zaměstnanců. Nevýhodou novely je složité prokazování a výpočet nákladů spojených se zaměstnáváním zdravotně postižených. Zmiňují také nejednoznačně sepsané znění zákona a jeho často se měnící výklad. Často jsou odkázáni jen na informace od pracovníků úřadu práce, které získávají až po účinnosti novely, a nemohou se tak na změny připravit.

Další úpravu zákona by zaměřili na zjednodušení administrativy spojené s vyřizováním žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zvláště složitý výpočet a prokazování nákladů. Vzhledem k nízkému pracovnímu potenciálu některých zaměstnanců by uvítali alternativu zapojení do práce mimo režim pracovního poměru. Někteří zaměstnavatelé již nechtějí další změny. Současný stav jim vyhovuje, na změny si těžko zvykají a jsou pro ně zatěžující.

6.4 Zhodnocení výsledků a návrhy změn

Systém vymezování a zřizování jednotlivých chráněných pracovních míst a náročná evidence jejich obsazování se nově nahrazuje uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Od roku 2018 se ve sledovaném regionu znatelně snížilo množství uzavřených dohod, které jsou nutné pro nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením i pro poskytování náhradního plnění. Zaměstnavatelé ocenili, že nemusí uzavírat dohodu na každé chráněné místo a hlídat, aby nepřekročili počet na něm umístěných osob. To je výhodné zvláště v případě, že musí rychle navýšit počet zaměstnanců. **Záměr novely snížit administrativní zátěž byl v tomto ohledu naplněn.**

U **příspěvku na úhradu provozních nákladů** zjednoduší práci referentů úřadu práce sehrávání jmenných seznamů OZP, na které je příspěvek požadován, na Portál MPSV. To umožní jejich systémové porovnání se jmennými seznamy OZP, na něž se vyplácí příspěvek na § 78a, a které jsou již **na portál MPSV k vzájemnému porovnání** každé čtvrtletí sehrávány. Odstraní se ruční srovnávání referenty úřadu práce.

Doplnění možnosti neuzavřít dohodu, při **šetření podmínek pro uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce**, do doby posouzení podnětu ke kontrole příslušnou institucí zabezpečí, aby na chráněném trhu práce působili jen zaměstnavatelé vhodní pro zaměstnávání OZP.

Sjednocení sledovaného období u podmínky vyplácení mzdy nebo platu 80 % zaměstnanců se ZP bezhotovostním způsobem a zaměstnávání nadpoloviční většiny OZP na pracovišti, která nejsou jejich bydlištěm, s podmínkou zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců **na období kalendářního čtvrtletí** předcházejícího podání žádosti by bylo přehlednější a efektivnější.

V žádosti o uzavření dohody o uznání by bylo účelné odstranit doplňující údaje o tržbách v členění podle jednotlivých činností podnikání a o počtu osob se ZP, které

se na jednotlivých tržbách podílejí. Uvedené údaje nejsou pro uzavření dohody o uznání relevantní a zaměstnavatele zbytečně zatěžují.

U **příspěvku na podporu zaměstnávání OZP** na chráněném trhu práce může zaměstnavatel uplatňovat nárok na **zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP** až do výše rozdílu mezi částkou 12 000 Kč (od 1. 1. 2020 navýšenou na 12800 Kč) a příspěvkem na mzdu osoby invalidní. Uvedeným způsobem nedochází k vyššímu počtu odpracovaných hodin OZP ani ke zvýšení jejich mezd, je využíván pouze k vyššímu čerpání příspěvku. To dokládá i výsledek analýzy statistických dat. V 1. čtvrtletí 2018 je patrný skokový nárůst poskytnutých prostředků a vyšší čerpání dalších nákladů než nákladů na mzdy zaměstnanců. Na chráněném trhu práce můžeme zaznamenat více zaměstnaných osob se zdravotním postižením a také zvýšení počtu asistentů a provozních zaměstnanců.

Někteří zaměstnavatelé připouští, že u nich osoby zdravotně postižené odpracují méně hodin než osoby zdravé, ale jde o těžce zdravotně postižené, jejichž hodiny se započítávají třikrát. Velká část asistentů je zaměstnávána na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Jejich odpracované hodiny se tak do přepočteného počtu zaměstnanců nezapočítávají.¹⁰⁴ Náklady na jejich mzdy jsou však v rámci mzdových nákladů OZP propláceny.

Dle názoru zaměstnavatelů je tato změna výhodou novely, díky které mohou zabezpečit zaměstnancům se zdravotním postižením péči více asistentů a provozních zaměstnanců potřebných pro jejich zapojení do práce. **Důsledkem novely je větší nárůst vynaložených finančních prostředků než zaměstnaných osob se zdravotním postižením.** Je však prozatímním řešením pro řešení problému nízkého pracovního potenciálu mentálně postižených osob. Práce je pro ně pracovní rehabilitací a možností společenské integrace. **Dle zaměstnavatelů novela částečně nahrazuje dlouho požadovanou alternativu k pracovnímu zapojení osob mentálně postižených** mimo režim pracovního poměru.

Koeficient pro stanovení **nákladů na mzdy provozních zaměstnanců a nákladů na dopravu** je podílem průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou

¹⁰⁴ Podle § 11odst. 1 vyhlášky 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se pro účely výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou OZP, započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru

OZP „a na které se vztahuje zvýšení příspěvku“ a průměrného čtvrtletního přepočteného počtu všech zaměstnanců. Zvýšení příspěvku se nevztahuje na domácí pracovníky a osoby zdravotně znevýhodněné. Vypuštěním podmínky „a na které se vztahuje zvýšení příspěvku“ se výpočet zjednoduší a sjednotí s výpočtem plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel tak nemusí provádět dva výpočty. Nezapočítání osob zdravotně znevýhodněných a domácích pracovníků navíc nedává při současném znění zákona smysl. Provozní zaměstnanci mohou vyplňovat výkazy, přidělovat úkoly, kontrolovat práci a sjednávat zakázky i v případě osob zdravotně znevýhodněných a domácích pracovníků. Stejně tak materiál a hotové výrobky mohou být přepravovány domácím pracovníkům i osobám zdravotně znevýhodněným. Do práce a z práce mohou být dopravovány i osoby zdravotně znevýhodněné.

U **pracovních asistentů** jsou uznatelné mzdové náklady za dobu výkonu práce při pomoci OZP. Při pracovní neschopnosti, překážkách na straně zaměstnavatele ani při čerpání dovolené pracovní asistent nevykonává práci při pomoci OZP. Náhrada mzdy není ani v jednom případě opodstatněná a neměla by se proplácet. Jednotný postup je i lépe pochopitelný pro zaměstnavatele, pro které jsou změny výkladu zavádějící.

Nevýhodou novely je dle zaměstnavatelů složitě prokazování a výpočet nákladů spojených se zaměstnáváním zdravotně postižených a nejednoznačně sepsané znění zákona. Výše navržené změny výpočtu koeficientu pro stanovení nákladů na mzdy provozních zaměstnanců a na dopravu a sjednocení uznávání mzdových nákladů pracovních asistentů zjednoduší a ujasní dokládání nároku na příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Je nutno **vyřešit systém monitoringu**, propojit informační systémy a **doplnit statistiky** o údaje potřebné pro efektivní nastavení politiky zaměstnanosti. Chybí statistika o počtu OZP v produktivním věku se zájmem a potenciálem pracovat. Úřad práce neeviduje všechny osoby se zdravotním postižením. Ne všechny osoby zdravotně postižené jsou schopny pracovat. Není sledováno zastoupení žen mezi uchazeči se zdravotním postižením ani jejich věkové složení a vzdělání. Vše se porovnává jen celkově za všechny evidované uchazeče. Informace jsou přitom v systému OKpráce dostupné.

V posledních letech patří okres Rychnov n. Kn. k okresům s nejnižší nezaměstnaností v ČR. S poklesem nezaměstnanosti roste počet **zaměstnavatelů, kteří vidí příležitost využít zdravotně postižené jako chybějící pracovní sílu na trhu práce.**

V České republice i v okrese Rychnov n. Kn. ve sledovaném období tří let převyšovala volná pracovní místa počet uchazečů o zaměstnání. Odlišný trend je u volných pracovních míst vhodných pro osoby zdravotně postižené, jejichž počet byl po celé tři roky nižší než počet uchazečů se zdravotním postižením. **Poptávka po práci osob zdravotně postižených se po novele zákona výrazně nezměnila.**

Stále velká část naší společnosti pohlíží na handicapované s nedůvěrou nebo soucitem. To ztěžuje jejich začlenění do majoritní společnosti. Potřebné je **zvyšování povědomí o OZP, podpora respektu k nim a změna myšlení zaměstnavatelů a celé společnosti**, přijetí zaměstnávání OZP jako součást strategie firmy, jeho využití v oblasti marketingu firmy a budování firemní značky.

Možností je i **vytvoření loga** – grafického znaku - **označujícího produkci firem, které přímo zaměstnávají osoby zdravotně postižené**. Nutné je však nezaměřit podmínky použití tohoto loga na kvantitu – počet míst, ale na kvalitu těchto míst, na zájem firmy o osobní a odborný rozvoj osob zdravotně postižených. Logem označené výrobky musí zaručit, že se na jejich výrobě skutečně podílí osoby zdravotně postižené.

7 Závěr

Právní řád ES nedefinuje pojem osoba zdravotně postižená, to často vede k rozdílné praxi členských států v poskytování ochrany těmto osobám. V mezinárodních i národních dokumentech zahrnují rovná práva a příležitosti osob se zdravotním postižením také podporu pracovního uplatnění.

Většina evropských států upřednostňuje podporu zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce. Podporují rehabilitaci a přechod z chráněného prostředí na otevřený trh práce. Využíván je princip „raději rehabilitace než důchod“. V některých zemích je poskytnutí invalidní dávky vázáno na absolvovanou pracovní rehabilitaci. Zaměřují se na odborné vzdělávání a kvalifikaci. Často jsou jako motivace využívány slevy na pojistném a daňové úlevy. Obdoba české kategorie osoby zdravotně znevýhodněné ve sledovaných zemích neexistuje. Velká pozornost je věnována integraci. Na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce jsou zaměřeny podniky, které pomáhají jejich integraci za pomoci a podpory ze strany státu.

Ve sledovaných evropských státech je chráněná práce učená pro osoby, které se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce, především pro těžce zdravotně postižené osoby s pracovní schopností nižší než 1/3 pracovní schopnosti zdravé osoby. V některých případech je chráněná práce prováděna v dílnách jako terapie a nespadá pod režim poskytování řádné mzdy.

V České republice se definice zdravotního postižení v různých dokumentech liší v závislosti na účelu dokumentu. Z přehledu uvedeného v práci vyplývá, že jednotná definice zdravotního postižení de lege lata v ČR neexistuje.

Cílem politiky zaměstnanosti v ČR je především zaměstnání osob zdravotně postižených na volném trhu práce mezi většinovou společností. Od roku 1991 však bylo jen minimálně zasahováno do systému podpory OZP na volném trhu práce. Také novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2018 je primárně zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Úprava spočívá v jednoznačném vymezení a pojmovém odlišení chráněného a volného trhu práce. Zaměstnávání zdravotně postižených na volném trhu práce se téměř nemění.

Novela nově zavádí uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce namísto dosavadního systému vymezování a zřizování jednotlivých chráněných pracovních

míst a náročné evidence jejich obsazování. To významně snížilo množství uzavřených dohod, jež jsou podmínkou pro uplatnění nároku na příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených a pro poskytování náhradního plnění. Záměr novely snížit administrativní zátěž dotčených subjektů byl v tomto ohledu naplněn.

Podmínky pro uzavírání dohod však působí nepromyšleně a usnesení zákona je možné si vyložit více způsoby. Výklad změn zákona měly úřady práce k dispozici ve Směrnici generální ředitelky ÚP ČR až více jak dva měsíce po nabytí účinnosti zákona. Způsob výpočtu plnění podmínek byl rozhodnutím generální ředitelky ještě změněn půl roku po účinnosti zákona. Znovuposuzování již zamítnutých žádostí o uzavření dohody u zaměstnavatelů vyvolávalo nedůvěru v úřad práce a v novelu samotnou.

Pro zpřehlednění a zjednodušení výpočtu podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je v této práci navrženo sjednocení sledovaného období podmínek na období kalendářního čtvrtletí.

Také způsob vykazování a výpočtů uznatelných nákladů spojených se zaměstnáváním zdravotně postižených byl nastaven nepřehledně a složitě. V práci je doporučena změna výpočtu koeficientu pro stanovení nákladů na mzdy provozních zaměstnanců a na dopravu a sjednocení uznávání mzdových nákladů pracovních asistentů. To přinese zjednodušení a ujasnění dokládání nároku na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které zaměstnavatelé připomínají.

Novela umožňuje uplatnění nároku na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP až do výše stanovené maximální mzdové složky příspěvku. Dle provedené analýzy statistických dat je v 1. čtvrtletí 2018 patrný skokový nárůst poskytnutých příspěvků. Zaměstnavatelé více čerpali na další náklady než na mzdy zaměstnanců. Nedochozí k navýšení počtu odpracovaných hodin OZP ani ke zvýšení jejich mezd. Na chráněném trhu práce můžeme zaznamenat více zaměstnaných osob se zdravotním postižením a také zvýšení počtu asistentů a provozních zaměstnanců. Důsledkem novely je větší nárůst vynaložených finančních prostředků než zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Prostředky vynaložené na jednu osobu zaměstnanou na chráněném trhu práce se zvedly o 5 200 Kč za kalendářní čtvrtletí. Nárůst zaměstnanosti OZP lze považovat za pozitivní důsledek novely. Nicméně vzhledem k rostoucím výdajům klesá její efektivita.

Nabídka pracovní síly (uchazečů OZP) po sledované období 3 let převyšovala poptávku (volných pracovních míst vhodných pro OZP), na rozdíl od celkového počtu volných pracovních míst, který ve stejném období převyšoval celkový počet uchazečů.

Dle názoru zaměstnavatelů je změna zákona výhodou, díky které mohou zabezpečit zaměstnancům se zdravotním postižením potřebnou péči více asistentů a provozních zaměstnanců. Je pro ně také prozatímním řešením problému nízkého pracovního potenciálu mentálně postižených zaměstnanců, pro které je práce pracovní rehabilitací a možností společenské integrace.

Nevýhodou systému příspěvků pro chráněný trh práce je jeho plošné nastavení pro rozdílné typy zaměstnavatelů, jenž zaměstnávají zaměstnance s nesrovnatelným typem postižení.

Zaměstnavatelé osob s nízkým pracovním potenciálem stále postrádají mezistupeň mezi sociální službou a skutečným zaměstnáním v pracovněprávním vztahu. Realizují sociálně pracovní terapii v režimu pracovního poměru. Je třeba dořešit problém sociálně terapeutických dílen a jejich financování, legislativně i organizačně umožnit práci, která se blíží skutečnému zaměstnání, ale bez pracovního vztahu.

Problémem je dle zaměstnavatelů osob zdravotně postižených i nahlížení velké části naší společnosti na handicapované s nedůvěrou nebo soucitem. Je třeba zvyšovat povědomí o OZP, podporovat respekt k nim a změnit myšlení zaměstnavatelů i celé společnosti, přijmout zaměstnávání OZP jako součást strategie firmy, využít ho v oblasti marketingu firmy a budování firemní značky. Zaměstnávání OZP může tvořit novou přidanou hodnotu značky a produktů firmy, kterou ocení zákazníci.

Tato práce nabízí možnost vytvoření loga označujícího produkci firem, které přímo zaměstnávají osoby zdravotně postižené. Nelze očekávat, že všechny problémy lze řešit legislativou a kompetencemi státní správy. Důležitá je propagace nejen úřadů práce, ale i médií. Častější prezentace tématu zaměstnávání zdravotně postižených na veřejnosti přispěje k eliminaci předsudků.

S poklesem nezaměstnanosti v posledních letech roste počet zaměstnavatelů, kteří vidí příležitost využít zdravotně postižené jako chybějící pracovní sílu na trhu práce. Zdravotní postižení podle nich nemusí vždy znamenat nižší pracovní schopnost, záleží na typu postižení a druhu vykonávané práce. Důležitá je spolupráce zaměstnavatelů a úřadů práce.

Nalezení odpovídající práce zvýší sebedůvěru OZP. Zaměstnat lze každého člověka s postižením, těžké je však najít správného člověka na správné pracovní místo v souladu s potřebami firmy. Pokud se to povede, získá zaměstnavatel spolehlivého pracovníka.

Zvýšenou pozornost je třeba věnovat vzdělávání osob zdravotně postižených. Vzhledem k automatizaci ubývá pracovních příležitostí ve výrobě. Přibývá příležitostí ve službách. O uplatnění na trhu práce bude stále více rozhodovat vzdělání a kvalifikace.

Pro efektivní formulování politiky zaměstnanosti je nutné mít k dispozici co nejpřesnější statistické údaje o počtu a struktuře OZP. Česká republika nedisponuje dostatkem aktuálních statických dat, která by se komplexně a kontinuálně věnovala osobám se zdravotním postižením. Je třeba dořešit systém monitoringu, propojit informační systémy a doplnit statistiky, bez nichž nelze doložit efektivnost legislativních nástrojů. Úřad práce neeviduje všechny osoby se zdravotním postižením. Ne všechny osoby zdravotně postižené jsou schopny pracovat. Zastoupení žen, věkové složení a vzdělání je sledováno pouze celkově za všechny evidované uchazeče. Samostatně za skupinu zdravotně postižených se neprovádí, přitom jsou informace v systému OKpráce dostupné.

ČR má již pátý národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, navazující na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. Ani novelou sledovanou v této práci se nepodařilo naplnit jeho dobře propracované cíle. Chybí vzájemná koordinace a provázanost dotčených resortů. Je možno konstatovat, že v uplynulých letech došlo ke zlepšení přístupu státu k osobám se zdravotním postižením a posunu České republiky od „lékařského – charitativního modelu“ blíže k „sociálnímu modelu“, spočívajícího v přizpůsobování sociálního prostředí.

Pro plnou integraci osob zdravotně postižených zůstává i po novele zákona k řešení ještě mnoho aktuálních problémů. Za současného stavu legislativy lze očekávat udržení počtu pracovních míst pro osoby zdravotně postižené, a to díky přizpůsobení se zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a podřízení jejich chování podmínkám poskytování příspěvků. Počet zaměstnavatelů na chráněném trhu práce se ani nadále nebude výrazně zvyšovat, porostou však vynaložené finanční prostředky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

8 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. 544 s. ISBN 978-807-4006-180.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
- KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. 86 s. ISBN 978-807416-236-7.
- *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385*. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015. 67 s. ISBN 978-80-7440-130-5.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠLOSARČÍK, Ivo. *Politický a právní rámec evropské integrace: (včetně změn podle Lisabonské smlouvy)*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 452 s. ISBN 978-80-7357-471-0.
- ULLRICHOVÁ, Lenka. *Zahraniční zaměstnanost v právní teorii a praxi v ČR*. Praha, 2019. Bakalářská práce. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva. Vedoucí práce Mgr. Ivana Hájková

Ústní a písemná sdělení

- MIKŠANÍK, Jaroslav. *Povinný podíl OZP*. Přednáška. Olomouc: Úřad práce ČR – krajská pobočka Olomouc, 23.1.2018.
- NAVRÁTIL, Stanislav. *Povinný podíl OZP*. Přednáška. Pardubice: Úřad práce ČR – krajská pobočka Pardubice, 29.11.2017.
- STRATILOVÁ, Eva. *Vyhodnocení změny legislativy v zaměstnávání OZP*. Seminář. Úřad práce ČR – krajská pobočka Brno, 18.10.2018
- VANÁSEK, Jiří. *Legislativní změny z pohledu Úřadu práce*. Seminář. Hradec Králové: Úřad práce ČR – krajská pobočka Hradec Králové, 28.11.2017.

Právní předpisy

- Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992 Listina základních práv a svobod. In.: Sbírka zákonů České republiky. 1993, částka 1, s. 17-23. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smloovy
- Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In.: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In.: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In.: Sbírka zákonů České republiky. 1995, částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In.: Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- Nařízení vlády č. 388 ze dne 25. září 2020 o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. In.: Sbírka zákonů České republiky. 2020, částka 156, s. 3955. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=388/2020&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In.: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 178, s. 9935-9942. Dostupná také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=518/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- MPSV Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017 ze dne 11. prosince 2017, Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 4/2018 ze dne 9. března 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č.j. UPCR-2018/18941-20001002
- Dodatek č.1 ke směrnici generální ředitelky č. 4/2018 ze dne 27. června 2018, Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, č. j. UPCR-2018/59776-20001002

- Rozhodnutí generální ředitelky č.12/2018 ze dne 27. června 2018, Posuzování splnění podmínky bezhotovostní výplaty mezd nebo platů 80 % osob se zdravotním postižením pro účely uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, č.j. UPCR-2018/60225-20001002

Elektronické dokumenty

- BEEROVÁ, Zuzana. *Vliv novely zákona o zaměstnanosti na náhradní plnění z pohledu odběratelů*. EPRAVO.CZ [online]. 11. 1. 2018 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-novely-zakona-o-zamestnanosti-na-nahradni-plneni-z-pohledu-odberatelu-106867.html>
- KRÁSA, Václav. *TZ – novela zákona č. 435/2004 Sb. NRZP ČR* [online]. 12. 2. 2018 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2018/02/12/tz-poslanecka-snemovna-definitivne-schvalila-novelu-zakona-c-4352004-sb-o-zamestnanosti-ktterou-ji-vratil-senat/#>
- RYCHTÁŘ, Karel, Tomáš SOKOLOVSKÝ a kolektiv spolupracovníků CVIC Ostrava. *ASO Podpora sociálního dialogu: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. prosinec 2016 [cit. 2020-08-29]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zamestnavatelnych/19374>
- CZSO: Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>
- CZSO: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>
- CZSO: Počet obyvatel v obcích k 1.1.2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>
- CZSO: Výběrové šetření pracovních sil. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps
- CZSO: Metodika – zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/metodika_zamestnanost
- MPSV: Chráněný trh práce – informace pro žadatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>
- MPSV: Chráněný trh práce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chrany-trh-prace>
- MPSV: Příspěvek na podporu zaměstnávání. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

- MPSV: Struktura uchazečů a volných míst. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
- MPSV: Nezaměstnanost – měsíční. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>
- MPSV: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5
- Portál POHODA: *Sleva na dani z příjmů z důvodu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2020-07-29]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-z-prijmu-z-duvodu-zamestnavani-osob/>

Zahraniční zdroje

- *From Exclusion to Equality - Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians* [online]. Geneva: United Nations, 2007 [cit. 2020-03-20]. 145 s. ISBN 978-92-9142-347-7. Dostupné z: <https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/ipuhb.pdf>
- Council Directive 2000/78/EC of 27 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
- Council Recommendation on the employment of disabled people in the Community. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:31986H0379>
- Declaration on the Rights of Disabled Persons No. 3447. *United Nations Human Rights* [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>
- European Social Charter. *Council of Europe* [online]. Strassbourg [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b642>
- Charter of Fundamental Rights of the European Union. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). *International Labour Organization: Promoting jobs, promoting people* [online]. Geneve [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Přílohy

Příloha č. 1: Ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.....	84
Příloha č. 2: Ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	85
Příloha č. 3: Vynaložené finanční prostředky a podpořené osoby v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou	86
Příloha č. 4: Přehled zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou dle právní formy	87
Příloha č. 5: Otázky pro rozhovor.....	88

Příloha č. 1: Ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

Ukazatel trhu práce	31.12.2016	31.03.2017	30.06.2017	30.09.2017	31.12.2017	31.03.2018	30.06.2018	30.09.2018	31.12.2018	31.03.2019	30.06.2019	30.09.2019	31.12.2019
Uchazeči celkem	381373	356112	297439	284915	280620	263608	233786	224331	231534	227053	195723	201907	215532
Uchazeči OZP	54555	53473	49337	47124	46009	44399	40894	38514	38268	37791	34369	32986	33726
VPM celkem	132496	150917	183500	206081	216629	253522	301516	316132	324410	339331	342510	345354	340957
VPM pro OZP	11331	12137	13079	13954	13022	13918	14811	14631	13514	13227	12942	13297	11600
PNO	5,19	4,9	3,97	3,8	3,77	3,5	2,94	2,96	3,07	2,99	2,57	2,67	2,87

Zdroj: MPSV: Struktura uchazečů a volných míst. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>, Vlastní zpracování autora, 2020

Příloha č. 2: Ukazatele zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou

Ukazatel trhu práce	31.12.2016	31.03.2017	30.06.2017	30.09.2017	31.12.2017	31.03.2018	30.06.2018	30.09.2018	31.12.2018	31.03.2019	30.06.2019	30.09.2019	31.12.2019
Uchazeči celkem	984	889	715	715	750	709	618	644	720	730	592	694	727
Uchazeči OZP	206	201	171	155	174	182	146	136	166	158	123	131	153
OZZ	49	43	31	36	44	38	29	28	40	35	26	25	29
OZP 1	108	105	95	77	82	88	60	58	76	77	62	71	84
OZP 2	48	51	44	41	47	55	56	49	50	46	34	35	40
OZP 3 (§39/4f)	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Ženy	106	98	93	79	86	91	77	72	82	78	65	74	80
Muži	100	103	78	76	88	91	69	64	84	80	58	57	73
VPM celkem	1401	1221	1302	1478	1529	1661	2242	2501	2655	2911	2731	2739	2963
VPM pro OZP	56	31	41	52	41	61	104	100	102	73	53	56	65
PNO v %	1,76	1,58	1,24	1,25	1,36	1,24	1,08	1,14	1,31	1,31	1,08	1,29	1,34

Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Příloha č. 3: Vynaložené finanční prostředky a podpořené osoby v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou

Období	1. Q 2017	2. Q 2017	3. Q 2017	4. Q 2017	1. Q 2018	2. Q 2018	3. Q 2018	4. Q 2018	1. Q 2019	2. Q 2019	3. Q 2019	4. Q 2019
Příspěvky	5335299	5886668	6147256	6492144	9350507	9985308	10207525	10787741	9494684	9659118	9489239	9977072
Mzdové náklady	3882234	4347433	4532228	4785773	6221261	6855752	6945546	7202313	6398189	6642770	6592881	7082654
Zvýšení příspěvku	1453065	1539235	1615028	1706371	3129246	3129556	3261979	3585428	3096495	3016348	2896358	2894418
Paušál					938000	955000	958000	1025000	905000	894000	917000	930000
Mzdy	0	0	0	0	2161724	2120672	2260343	2453315	2084755	2034884	1901406	1883015
Doprava	0	0	0	0	29522	53884	43636	107113	106740	87464	77952	81403
OZP	225	258	230	277	326	331	337	357	314	311	316	316
TZP	82	87	89	88	95	102	93	101	98	93	93	94
OZP 1,2	131	157	127	174	205	205	217	227	194	196	198	197
OZZ	12	14	14	15	26	24	27	29	22	22	25	25
A, PZ	29	28	30	28	46	53	69	66	55	63	46	52
A	28	27	29	27	34	40	57	55	47	58	42	49
PZ	1	1	1	1	12	13	12	11	8	5	4	3
Počet zaměstnavatelů	16	16	16	16	16	16	16	16	14	14	15	15

Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce a interní data ÚP ČR průběžně zaznamenaná autorem, Vlastní zpracování autora, 2020

Příloha č. 4: Přehled zaměstnavatelů čerpajících příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou dle právní formy

Období	1. Q 2017	2. Q 2017	3. Q 2017	4. Q 2017	1. Q 2018	2. Q 2018	3. Q 2018	4. Q 2018	1. Q 2019	2. Q 2019	3. Q 2019	4. Q 2019
Počet zaměstnavatelů	16	16	16	16	16	16	16	16	14	14	15	15
Společnost s ručením omezený	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	8
Akciová společnost	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ústav	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Spolek	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Fyzická osoba	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	5	4
Počet zaměstnanců ZZ, OZP 1,2	143	171	141	189	231	229	244	256	216	218	223	222
Společnost s ručením omezený	42	45	44	43	85	82	87	92	56	57	57	58
Akciová společnost	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
Ústav	11	24	11	14	13	11	13	11	11	12	14	14
Spolek	80	91	79	121	123	127	134	141	138	140	141	141
Fyzická osoba	7	8	4	8	7	6	7	9	8	8	10	8
Počet zaměstnanců TZP	82	87	89	88	95	102	93	101	98	93	93	94
Společnost s ručením omezený	9	11	11	10	17	20	17	18	13	11	13	14
Akciová společnost	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Ústav	24	24	25	26	25	28	25	30	30	29	30	30
Spolek	47	50	51	50	51	52	49	51	53	50	47	47
Fyzická osoba	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Příspěvky	5335299	5886688	6147256	6492144	9350507	9985308	10207525	10787741	9494684	9659118	9489239	9977072
Společnost s ručením omezený	1405273	1585765	1480021	1580656	3019342	3039221	3147352	3433046	2226445	2136086	2152338	2301881
Akciová společnost	91323	122800	127800	127800	144000	156000	144000	156000	145552	105000	117000	119139
Ústav	686003	716742	692133	750927	922636	1043821	1007804	1272782	1165107	1335296	1391831	1638177
Spolek	2977825	3253111	3649249	3774224	5063485	5537486	5706287	5699358	5727360	5839105	5564953	5642578
Fyzická osoba	174875	208270	198053	258537	201044	208780	202082	226555	230220	243631	263117	275297

Zdroj: Databáze ÚP ČR, systém OKpráce, Vlastní zpracování autora, 2020

Příloha č. 5: Otázky pro rozhovor

1. Co je důvodem pro zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců ve vaší firmě?
2. Na jakých pracovních pozicích osoby se zdravotním postižením zaměstnáváte?
3. Využíváte zkrácené pracovní úvazky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a z jakého důvodu?
4. Zaměstnáváte domácí pracovníky a z jakého důvodu?
5. Máte problémy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a případně jaké?
6. Měla novela zákona účinná od 1. 1. 2018 dopady na zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vaší firmě a případně jaké?
7. Jakou změnu byste uvítali v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením?