

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Obor veřejná správa a regionální rozvoj



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Téma: Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zdravotně
znevýhodněným zaměstnancem**

Vypracoval: Helena Pospíšilová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Světlíková Daniela

Praha 2010 © ČZU v Praze

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zdravotně znevýhodněným zaměstnancem“ jsem vypracovala samostatně pod vedením JUDr. Daniely Světlíkové a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2010

.....

Helena Pospíšilová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji tímto paní JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení a rady při zpracování bakalářské práce. Poděkování patří také generálnímu řediteli Zdeňkovi Kohoutovi a výkonnému řediteli Janu Šimůnkovi ze společnosti Coly Promotion, která působí v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob jako chráněná pracovní dílna, za poskytnutí materiálů a informací potřebných k mé bakalářské práci. Zároveň děkuji svým rodičům za jejich podporu a za to, že mi umožnili studovat na vysoké škole.

.....

Helena Pospíšilová

Bakalářská práce na téma

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zdravotně znevýhodněným zaměstnancem

Employment relationship between employer and employee health for disadvantaged

Shrnutí:

Tato bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy mezi zaměstnavateli a zdravotně znevýhodněnými zaměstnanci, tj. osobami se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Práce je rozdělena do dvou částí. První část je zaměřena na teoretická východiska týkající se vymezení okruhu osob se zdravotním postižením a jejich základní charakteristika, s přihlédnutím k mezinárodní úpravě a úpravě Evropské unie. Dále pak na jejich práva a povinnosti, vznik, změnu a zánik pracovních vztahů, na kterou pak navazují práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k osobám se zdravotním postižením jako zaměstnanců a jejich spolupráce s úřady práce. Druhá část se věnuje pracovněprávním vztahům v praxi konkrétního subjektu vycházejícího z praktických zkušeností jeho zástupců.

Klíčová slova: zákon o zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, pracovněprávní vztah, zaměstnavatel, zaměstnanec, úřad práce, chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna

Summary:

This bachelor thesis deals with relationships between employers and disadvantages disabled employees (person with health disabilities) under § 67 of from Act No. 435/2004 Coll. Employment. The thesis is divided to two main parts. The first part focuses on the theoretical base, such as definitions of the group of persons with disabilities and their basic characteristic, taking into account the international regulations of the European Union. Furthermore, their rights and responsibilities, creation, modification and termination of labour relations to persons with disabilities as employees and their co-operation with employment offices. The second part deals with employments relationships practice in a particular subject based on practical experience of its representatives.

Keywords: employment law, employee, person with disabilities, employment relationship, employer, employee, employment office, sheltered employment, sheltered workshops

OBSAH

1. Úvod.....	4
2. Cíl práce a metodika.....	6
2.1 Cíl práce	6
2.2 Metodika.....	6
3. Přehled platné právní úpravy	7
3.1 Právní aspekty úprav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a Evropa....	7
3.2 Právní úprava zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v českém právním řádu.....	8
3.3 Pojem osoby se zdravotním postižením	10
3.3.1 Definice osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech ..	11
3.3.1.1 Dokumenty MOP	11
3.3.1.2 Dokumenty Světové zdravotnické organizace (WHO).....	12
3.3.1.3 Dokumenty OSN.....	12
3.3.1.4 Dokumenty Rady Evropy.....	13
3.3.1.5 Dokumenty Evropských společenství (ES).....	14
3.3.2 Osoba se zdravotním postižením v právním řádu ČR.....	14
3.3.2.1 Plně invalidní osoby.....	15
3.3.2.2 Částečně invalidní osoby.....	16
3.3.2.3 Osoby zdravotně znevýhodněné	16
3.3.2.4 Vymezení osoby se zdravotním postižením od 1. ledna 2010	18
3.4 Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr	19
3.4.1 Vznik pracovního poměru.....	19
3.4.2 Pracovní smlouva a její náležitosti.....	20
3.4.3 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením	21
3.4.4 Ukončení pracovního poměru	22
3.5 Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	22

3.5.1	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	23
3.5.1.1	Pracovní rehabilitace	23
3.5.1.2	Chráněné pracovní místo	23
3.5.1.3	Chráněná pracovní dílna	24
3.5.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
3.5.3	Slevy na daních	26
3.5.4	Zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži	27
3.5.5	Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	28
3.5.6	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a jejich spolupráce s úřady práce ve vztahu k osobám se zdravotním postižením	30
4.	Pracovně právní vztahy v praxi konkrétního subjektu	31
4.1	Profil společnosti Coly Promotion jako chráněné pracovní dílny	31
4.2	Charakteristika pracovního místa v CHD Coly Promotion	33
4.2.1	Digitalizace a příprava dokumentů včetně konverze dat	33
4.2.2	Administrativní činnosti a další pomocné práce	35
4.2.3	Vedoucí a organizační činnosti podniku	35
4.3	Osoby se zdravotním postižením jako zaměstnanci a Coly Promotion jako zaměstnavatel	35
4.3.1	Pracovněprávní vztahy ve firmě Coly Promotion	38
4.3.2	Pracovní poměr	38
4.3.2.1	Spolupráce s úřady práce a poskytování příspěvků v rámci chráněné dílny Coly Promotion s. r. o.	41
4.3.3	Náhradní plnění u firmy Coly Promotion s. r. o.	41
5.	Poznatky zjištěné při zkoumání a jejich vyhodnocení	43
6.	Závěr	46
7.	Seznam literatury	46
8.	Přílohy	52

1. Úvod

Lidé se zdravotním postižením v dnešní době často narážejí na problém s nalezením pracovního uplatnění. Jak vážným problémem je hledání práce pro tyto skupiny osob dokazují statistiky Českého statistického úřadu, v nichž se uvádí, že každý desátý občan v naší republice je osobou se zdravotním postižením. I přesto, že se míra informovanosti široké veřejnosti a potenciálních zaměstnavatelů postupně zlepšuje, neustále patří osoby se zdravotním postižením na trhu práce mezi nejohroženější skupiny.

Problematika výkonu práce osob se zdravotním postižením je často zaměřena pouze na zaměstnávání této skupiny osob. Mnohé státy se soustřeďují zejména na zavádění nejrůznějších opatření pro podporu osob se zdravotním postižením, ale blíže se s výkonem pracovní činnosti nezabývají. Zaměstnávání je jedním z důležitých prvků sociální integrace a je prostředkem v boji proti sociálnímu vylučování. Nelze však opomenout hlavní účel výkonu práce jako lidské činnosti, kterým není jen získávání finančních prostředků, ale hlavně potřeba určité seberealizace a vlastního uspokojení.

Ve své práci se postupně pokusím tuto problematiku nastínit a analyzovat situaci týkající se osob se zdravotním postižením. Nejprve vymezím teoretický základ spojený s tématem této práce. Jelikož je Česká republika od roku 2004 členem EU, zaměřím se nejdříve na vymezení pohledu na osoby se zdravotním postižením z hlediska evropského práva a evropských právních předpisů. Na tuto kapitolu navážu právní problematikou v rámci českého právního řádu.

Teoretické informace se pak pokusím osvětlit na konkrétním případě, a to na chráněné pracovní dílně Coly Promotion s.r.o., ve které jsem měla příležitost získat řadu zajímavých podkladů a informací. Společnost působí na trhu práce jako chráněná pracovní dílna specializující se zejména na digitalizaci nejrůznějších dokumentů. Chráněná pracovní dílna, je jedním z nástrojů, které lze pro podporu pracovní nebo společenské integrace lidí se zdravotním postižením využít.

Chráněná pracovní dílna není jednotným systémem a v našich podmínkách má ne-
spočet podob. Liší se nejen ekonomikou provozu, personálním zajištěním, zaměřením a
způsobem práce, ale také v počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením i
v druhu a míře zdravotního postižení lidí, kteří v ní našli pracovní uplatnění.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je podat ucelený přehled o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména pak pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří jsou právě osobami se zdravotním postižením a přispět tak ke snadnějšímu pochopení zákona o zaměstnanosti, z kterého daná problematika vychází. Z pohledu zaměstnavatelů je nutné objasnit, co vše obnáší zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a jaká jsou jejich práva, povinnosti a výhody spojené se zaměstnáváním těchto osob, a jak důležitá je spolupráce s úřady práce. Osobám se zdravotním postižením je naopak důležité poskytnout informace o tom, jak uplatnit své právo na práci, kde ji hledat a jak se o ni ucházet. Stěžejním cílem je poskytnutí této práce, jako metodické příručky, k nahlédnutí potenciálním zaměstnavatelům a osobám se zdravotním postižením, a přispět tak k jejich snadnější spolupráci v oblasti pracovních příležitostí a na trhu práce.

2.2 Metodika

Při psaní práce jsem čerpala především z odborné literatury, která je uvedena v seznamu literatury. Byly prostudovány jednotlivé tituly různých autorů, kteří se zabývají problematikou osob se zdravotním postižením, jejich integrací na trh práce a pracovněprávními vztahy mezi nimi, zaměstnavateli a úřady práce. Zároveň s nimi byly prostudovány příslušné legislativní předpisy včetně posledních novelizací. Dalším zdrojem jsou internetové stránky jednotlivých organizací a institucí působících na poli zaměstnávání handicapovaných lidí v České republice. Pro praktickou část jsem vycházela z interních materiálů a informací získaných od zástupců vybrané firmy. Všechny uvedené prameny jsem podrobně prostudovala, shrnula a následně provedla jejich celkové zhodnocení.

3. Přehled platné právní úpravy

3.1 Právní aspekty úprav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a Evropa

EU je založena na Evropských společenstvích, jejichž členské země jsou sdruženy v jeden institucionální rámec zvaný právě EU¹. V průběhu minulých let zde byly přijaty desítky norem, rozhodnutí, nařízení, rezolucí a směrnic [26], jež se bezprostředně týkaly a stále týkají osob se zdravotním postižením. Zaměřují se na oblasti a problémy vážící se k této skupině osob. Pro člověka, který se problematikou evropských integračních procesů hlouběji nezabývá, je orientace v termínech a názvech obtížná; z toho důvodu je zde uvedeno pouze několik základních dokumentů:

- 1) Amsterodamská smlouva (1995) – v čl. 13 upravuje práva osob se zdravotním včetně zákazu diskriminace zdravotního postižení,
- 2) Charta základních práv a svobod (2000) – je součástí Evropské ústavy, v čl. 21 stanovuje zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením a v čl. 26 jejich právo na integraci do společnosti,
- 3) Směrnice 2000/78/ES – stanovuje společný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, jejímž hlavním cílem je odstranění překážek bránících v prosazování práv a integraci do společnosti,
- 4) Evropská úmluva o lidských právech (1953) – mnohostranná mezinárodní smlouva s širokou působností včetně úpravy postavení osob se zdravotním postižením jako zvláštní skupiny, která by mohla být oproti ostatním diskriminována,
- 5) Evropská sociální charta (1965) druhým základním dokumentem po Evropské úmluvě charakterizující evropský standard lidských práv. Upravu-

¹ Vysvětlení, že EU není samostatnou mezinárodní organizací pramení z faktu, že EU jako taková nemá mezinárodněprávní subjektivitu

je zejména hospodářská a sociální práva, a ve vztahu k této skupině osob i práva např. na využívání sociálních služeb nebo rehabilitaci a nediskriminaci v zaměstnání,

- 6) Doporučení Rady Evropy (2003) – zdůrazňuje otázku lidských práv a plno rovnoprávnou integraci osob se zdravotním postižením do společnosti [6, 20].

Neopomenutelnou roli zde mají i další instituce, které se danou problematikou zabývají. Jedněmi z nich jsou Světová zdravotnická organizace, která se zaměřuje zejména na medicínskou kategorizaci zdravotního postižení a Organizace spojených národů (OSN). V současném období probíhají přípravy Úmluvy na ochranu a prosazování práv a důstojnosti osob se zdravotním postižením, která by měla nepochybně ovlivnit postavení těchto osob v ČR. Nemělo by se jednat o výrazné změny v legislativě, neboť i nové právní normy s ní korespondují, ale v některých případech zřejmě dojde v praxi při aplikaci stávajících právních předpisů [20].

3.2 Právní úprava zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v českém právním řádu

Výše uvedené mezinárodní dokumenty obsahují pouze minimální standard, kterého by měly státy dosáhnout. Konkrétní úprava dílčích otázek je zcela ponechána na vnitrostátním právním řádu.

Právní úprava zaměstnanosti, týkající se osob se zdravotním postižením, je zakotvena v právním řádu na ústavní úrovni v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR [6]. Hlava čtvrtá upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva a její 29. článek se zaměřuje na tuto skupinu osob která říká, že *“osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky”* a *“právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání”* [14], další podrobnosti pak následně stanoví zákon.

V České republice je zaměstnanost legislativně vymezena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dale jen zákon o zaměstnanosti), v jehož třetí části jsou definovány podmínky a pravidla pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). V § 67 zákon uvádí, že *“fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce”* [15].

Zákon upravuje zároveň státní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je zabezpečit plnou zaměstnanost a zároveň uvádí, že právní úprava platného zákona se stává kompatibilní s právem Evropské unie (EU). Z původních zákonů o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. převzala pozitivní zkušenosti ověřené v praxi, a podle potřeb jsou jednotlivé části upřesněny a rozšířeny. Dalším cílem zákona je potírání nelegální práce a ochrana proti nezaměstnanosti, kde rovněž zmiňuje zvýšenou péči poskytovanou osobám se zdravotním postižením při jejich zapojení na trhu práce [8].

Druhým důležitým dokumentem je zákon č. 262/2006, zákoník práce v platném znění (dale jen zákoník práce), který uvádí, že při uplatňování práva na zaměstnání osobou se zdravotním postižením je zakázána jakákoliv forma přímé i nepřímé diskriminace. V §16 uvádí, že *“zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a o příležitost funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání”*[13, 3].

Za diskriminaci není však považován stav, kdy povaha zaměstnání tj. druh práce znemožňuje uplatnění osob se zdravotním postižením. Tato situace nastává v případě, jestliže daná osoba nesplňuje požadavky zaměstnavatele na nabízenou pracovní pozici (potřebné vzdělání, kvalifikaci, fyzické resp. zdravotní předpoklady), a je tudíž důvodem nepřijmout uchazeče do zaměstnání. Z těchto důvodů nelze toto jednání označit za diskriminační [14, 3].

V politice zaměstnávání handicapovaných osob v České republice hrají hlavní roli:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV ČR)** – podává informace v oblasti práce a zaměstnávání a k otázkám souvisejícím se zaměstnaností². Kromě jiných se zabývá otázkami pracovní doby, práce přesčas, poskytování platy a mzdy a odměny za pracovní pohotovost, v neposlední řadě i zjišťováním a používáním průměrného výdělku pro pracovněprávní účely [21];
- a **Úřady práce (ÚP)** – v posledních čtyřech letech se značně změnila jejich úloha ve vztahu k zaměstnavatelům. Změny vyplývají z přijetí nových zákonů v oblasti pracovněprávních vztahů³.

Podporou zaměstnávání a integrace osob se zdravotním postižením do společnosti a následně do zaměstnání se rovněž zabývá i neziskový sektor; pod něj spadají neziskové organizace, občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti, např. agentury podporovaného zaměstnávání [16].

3.3 Pojem osoby se zdravotním postižením

Obecně lze říci, že neexistuje jednotná definice pojmu zdravotní postižení ani v České republice, ani v žádné z evropských či dalších zemí. Můžeme však pozorovat patrný posun od označování osob s postižením – už nemluvíme o postiženém, ale o člověku, osobě, jedinci s postižením [11].

Mluvíme-li o handicapovaných lidech, držme se celosvětově přijímané a uplatňované zásady “people first”⁴(nejprve lidé), tedy, že jsme především lidé (muž, žena) s určitými vlastnostmi a jednou z nich může být i zdravotní postižením⁵. Proto se dává před-

² MPSV ČR např. vypracovává většinu návrhů pracovněprávních předpisů; základním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. upravující pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

³ Jde zejména o zákon č. 435/2004 Sb., včetně rozsáhlé novelizace účinné o 1.1. 2009, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁴ People first je rovněž název mezinárodního hnutí zaměřující se na situaci lidí s postižením

⁵ Např. “člověk s postižením” NE “postižený člověk”, “dítě s postižením” NIKOLIV “postižené dítě”, NIKOLIV “autista” ale “člověk s autismem”, ROZHODNĚ NE “mentál” ale “člověk s mentálním postižením”

nost i před jinak přijatelným označením “zdravotně postižený” spojení “osoba se zdravotním postižením”. V německé literatuře se setkáme s termíny postižený člověk (*behinderter Mensch*) či člověk s postižením (*Mensch mit Behinderung*) nebo termín *benachteiligt* (znevýhodněný). U anglických autorů se setkáváme s termínem “*person with disability*”. Navrhuje se však i “*people with special needs*” (osoby se speciálními potřebami), kde můžeme toto označení chápat v širším měřítku, např. v oblasti speciálního vzdělávání [12].

V přístupu k handicapovaným lidem je třeba uplatňovat tzv. empowerment; nejčastěji překládaný jako “zapojení, posílení”. Lze jím vyjádřit způsob práce a přístup k těmto lidem, směřující k aktivitě a vlastní iniciativě lidí s postižením, k jejich co možná největší nezávislosti a k přijetí vlastní zodpovědnosti za rozhodování [23].

3.3.1 Definice osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech

Většina z níže uvedených dokumentů (dokumenty Mezinárodní organizace práce - MOP, OSN, SZO a Rady Evropy) vymezuje pojem “osoba se zdravotním postižením” pro účely ochrany lidských práv těchto osob, která zahrnují práva související s výkonem práce [6]. Charakteristickým znakem zdravotního postižení není samotný zdravotní stav, ale dopad zdravotního stavu na život postiženého jednotlivce. Dokumenty MOP jsou jediné, které se zaměřují na tuto skupiny osob přímo pro účely zaměstnávání a pracovní rehabilitace kromě vlivů zdravotního postižení na samotný výkon práce.

3.3.1.1 Dokumenty MOP

Prvním dokumentem přijatým na mezinárodní úrovni, který vymezuje termín “osoba se zdravotním postižením”, je doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, který v roce 1955 přijala Generální konfederace práva. Podle čl. 1 odst. b) je “*zdravotně postižená osoba jednatel, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení*”.

O dva roky později přijímá konfederace další úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, na kterou navazuje doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a

zaměstnávání invalidů. Zde dochází k upřesnění výrazu “invalidita” používaná s pojmem osoby se zdravotním postižením. Uvádí, že se jedná o *“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”*.

S přesnějším vymezením zdravotního postižení přichází v roce 2001 Praktický kodex MOP, který upravuje konkrétní otázky spojené s výkonem práce zdravotně postižených. Touto osobou 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, intelektuálního nebo duševního postižení”* [6].

3.3.1.2 Dokumenty Světové zdravotnické organizace (WHO)

Světová zdravotnická organizace, známá pod zkratkou WHO (World Health Organization), působí jako řídicí a koordinující organizace v otázkách spojených se zdravím. Byla založena roku 1948 a jejím cílem je dosáhnout co nejvyšší úrovně zdraví pro všechny národy světa [18]. Přínos v oblasti ochrany osob se zdravotním postižením je přijetí Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health), kde je vysvětlen vztah mezi podmínkami společnosti a schopnostmi jednotlivce nejen pro oblast medicíny, ale také v oblasti práva a sociální politiky včetně ochrany práv skupin a jednotlivců a tyto funkční možnosti jsou shrnuty pod pojmem aktivita a uváděny ve vztahu k participaci (uplatnění) a k prostředí [11, 18].

3.3.1.3 Dokumenty OSN

Jinou definici lze najít v Deklaraci práv osob se zdravotním postižením přijatou Valným shromážděním v prosinci roku 1975. V prvním článku najdeme význam této skupiny osob. *“Zdravotně postižená osoba je jakákoliv osoba, která není nyní nebo zčásti schopna zabezpečit své potřeby v životě společnosti jako běžný jedinec, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech”*.

Tato definice je ve srovnání s MOP mnohem obecnější, což odráží skutečnost, že cílem Deklarace práv osob se zdravotním postižením je zejména ochrana práv těchto osob, nikoliv pouze ochrana v pracovním procesu.

Z uvedeného pojetí SZO vychází nejdůležitější mezinárodní instrument týkající se osob se zdravotním postižením přijatý před 4 lety, a tím je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Dle čl. 1 lze charakterizovat osoby se zdravotním postižením jako *“osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální neb smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti”*. Tato definice není konečná. Státy mohou poskytnout ochranu, která je v této úmluvě garantována např. i osobám trpícím přechodnou zdravotní poruchou [6, 18].

3.3.1.4 Dokumenty Rady Evropy

Na poli lidských práv vystupuje Rada Evropy jako regionální mezinárodní organizace. Ve svých dokumentech vychází z pojetí zdravotního postižení ve vztahu k překážkám, které musí lidé se zdravotním postižením ve svém životě překonávat, a kterým musí čelit. Definici najdeme v doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185 z roku 1992 o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené. V bodu 3 je zdravotní postižení prezentováno jako *“omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný”*. Pojetí Rady Evropy a Úmluvy OSN se od sebe nijak výrazně neliší. Je to především dáno účelem, za kterým byly tyto dokumenty vypracovány ale také skutečnost, že při tvorbě obou výše uvedených dokumentů byly zohledňovány mezinárodní klasifikace vypracované SZO [6].

3.3.1.5 Dokumenty Evropských společenství (ES)

Právní řád ES přímo nedefinuje pojem „osoba se zdravotním postižením“, což má za následek rozdílnou praxi členských států, neboť některé právní řády poskytují jak ochranu osobám, které byly dříve zdravotně postiženy, tak osobám žijícím s osobu se zdravotním postižením. Přesnější vymezení nám může poskytnout doporučení Rady 86/379/EHS z roku 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. Pod pojem lidé se zdravotním postižením jsou zahrnováni všechny osoby *“s vážnými postiženími, které jsou výsledkem fyzických, mentálních nebo psychických vad [6].*

3.3.2 Osoba se zdravotním postižením v právním řádu ČR

Ochrana v pracovněprávních vztazích u zaměstnanců se zdravotním postižením je zakotvena v zákoníku práce, který upravuje a definuje přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým je věnována zvýšená péče. Dalším již zmíněným právním předpisem je zákon o zaměstnanosti, kde je zdravotní postižení zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných lidí.

Pojem „osoba se zdravotním postižením“ byl do českého právního řádu zaveden právě zákonem o zaměstnanosti⁶, který byl účinný od 30. září 2004, obsahoval termín „občan se změněnou pracovní schopností“ a „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Tyto pojmy byly užívány v politice zaměstnanosti a v pracovněprávních předpisech. Ostatní právní předpisy např. právní předpisy vztahující se ke státní sociální podpoře či zdravotnické předpisy, užívaly jiných termínů [5, 6].

Dle § 67 zákona o zaměstnanosti lze za osoby se zdravotním postižením považovat:

- fyzické osoby (FO) uznány plně invalidní orgánem sociálního zabezpečení (osoby s těžším zdravotním postižením);

⁶ Termín „osoba/občan se zdravotním postižením“ byl již před nabytím účinnosti zákona užíván v některých dokumentech (např. v Národním plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením – schválený usnesením vlády č. 256 ze dne 14. dubna 1998) nebo Národnímu plánu pomoci zdravotně postiženým občanů vypracovaný vládním výborem pro zdravotně postižené občany v červnu 1992.

- fyzické osoby orgánem sociálního zabezpečení “Rozhodnutím” uznány částečně invalidní,
- fyzické osoby, uznány za osoby zdravotně znevýhodněné rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení [15, 12].

3.3.2.1 Plně invalidní osoby

Invaliditu lze charakterizovat jako dlouhodobou ztrátu schopnosti výkonu výdělečné činnosti zapříčiněnou nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého/trvalého charakteru, jejímž důsledkem je nepříznivý dopad na ekonomickou a profesní sféru jednotlivce. Nepříznivý zdravotní stav s sebou často přináší i nezanedbatelný hospodářský dopad na rodinu postiženého jedince [6]. Z pohledu sociálního práva se na invaliditu hledí jako sociální událost, s níž právní předpisy spojují právem uznané následky [6]. *„Invaliditou lze rozumět sociální stav občana, který vyjadřuje míru poklesu schopností soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu”*[10].

Pro invaliditu je typický statický prvek. Je třeba ji tedy odlišovat od přechodných poruch zdraví, u kterých existuje předpoklad, že po určité době dojde k obnovení schopnosti zabezpečit si prostředky k obživě práci.⁷

§ 39 zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dale jen zákon o důchodovém pojištění) najdeme definici “plné invalidity”, jež je základní hmotně právní podmínkou pro přiznání nároku na plný invalidní důchod. Podle ustanovení § 39 1. odst. tohoto zákona je občan invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu:

- a) poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 % nebo
- b) je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

⁷ Přechodné poruchy zdraví jsou vytyčeny institutem dočasné pracovní neschopnosti podle předpisů nemocenského pojištění

Dlouhodobě nepříznivý stav, jako složka definice plné invalidity, je základním posudkovým kritériem bez nějž nelze splnit podmínku pro uznání plné invalidity, a tudíž ani podmínka pro přiznání plného invalidního důchodu. Pro uznání plné nebo částečné invalidity jsou vylučovány krátkodobé nebo přechodné poruchy zdraví způsobující pouze dočasnou pracovní neschopnost. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav⁸ se podle § 26 zákona o důchodovém pojištění *“považuje stav, který má podle poznatků lékařské vědy déle než 1 rok”* [6, 10].

3.3.2.2 Částečně invalidní osoby

Druhou skupinou OZP jsou osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení za částečně invalidní, jimž zákon o zaměstnanosti přiznává pouze postavení osob se zdravotním postižením, nikoliv statut osoby s těžším zdravotním postižením [6]. U částečné invalidity se vychází z předpokladu, že FO má zachovanou schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost ale je do určité míry omezena [10].

Procentní míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti stanoví příloha č. 2 vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění⁹. Stanovení konkrétní hodnoty tedy záleží na lékaři, který zdravotní stav posuzuje.

3.3.2.3 Osoby zdravotně znevýhodněné

Poslední skupinou osob, které jsou pro účely pracovněprávních předpisů označovány osobami se zdravotním postižením, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Tento pojem byl do českého právního řádu zaveden zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti¹⁰. Předchozí právní předpisy včetně zákona č. 1/1991 Sb., o

⁸ Pro samotné vymezení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejsou rozhodující jeho důsledky pro posuzovanou osobu, např. do jaké míry ovlivňuje schopnost pracovního uplatnění. Takové pojetí používá i systém státní sociální podpory, vyplývající z § 9 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Právní význam má až při nastoupení zákonem předpokládaných důsledků narušení zdraví.

⁹ V příloze jsou přímo popsány jednotlivé diagnózy a k nim stanoven rozsah možné procentní míry poklesu pracovní schopnosti.

¹⁰ Účinnost zákona od 1. října 2004

zaměstnanosti, používaly termín “osoba se změněnou pracovní neschopností”. Takto byly označovány nejen osoby, které požívaly invalidních důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem ale i ty, o kterých rozhodl příslušný orgán sociálního zabezpečení, že jsou osobami se změněnou pracovní schopností.

Invalidita vychází ze vztahu mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výdělečnou neschopností, ale změněná pracovní schopnost vyjadřuje vztah mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výběrem zaměstnání. Koncepce zdravotně znevýhodněné osoby vychází z příčinné souvislosti mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a podstatným omezením schopností FO - být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikací získat [6].

Zákon o zaměstnanosti tuto osobu charakterizuje jako fyzickou osobu, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopností být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikací získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého stavu¹¹ [8, 15].

Podle některých názorů dochází k dílčímu překrývání definice dlouhodobě nepříznivého stavu podle ustanovení § 67 odst. 4¹² se samotnou definicí osoby zdravotně znevýhodněné podle ustanovení § 67 odst. 3 (viz výše), jejíž součástí tvoří právě dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Může proto docházet k problémům v posudkové praxi, jelikož samotné vymezení osoby zdravotně znevýhodněné v sobě zahrnuje negativní dopady zdravotního stavu v oblasti pracovního uplatnění.

Zaměstnáním se pro tyto účely posuzování těchto osob rozumí konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává, a která je hlavním zdrojem jeho pracovních příjmů. Vykonávat soustavné zaměstnání je schopnost vykonávat určité zaměstnání pravidelně

¹¹ Zákon o zaměstnanosti - § 67 odst. 3.

¹² Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než 1 rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnosti pracovního uplatnění.

a s pravidelným výdělkem v rozsahu minimálně 50 % stanovené týdenní pracovní doby [6, 15].

3.3.2.4 Vymezení osoby se zdravotním postižením od 1. ledna 2010

Od 1. ledna 2010 došlo ke změně vymezení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních vztahů v ustanoveních § 67 zákona o zaměstnanosti. Změna souvisí se zavedením zákona č. 306/2008 Sb., který novelizuje současný zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení č. 582/1991 Sb., a některé další zákony.

Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány fyzické osoby, které budou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo ve druhém stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Výše uvedené změny reagují na novou úpravu a vymezení invalidity v systému důchodového pojištění, který nově rozeznává tři stupně invalidity, a to podle míry poklesu pracovní schopnosti. Nový právní předpis stanoví, že pojištěnec bude invalidní, jestliže mu kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu poklesne pracovní schopnost nejméně o 35 % z původních 33%, která byla spodní hranicí pro uznání částečné invalidity v předchozí právní úpravě. Podle autorky přispěje zvýšení počtu stupňů ze dvou na tři k přesnějšímu členění skupin dle následků dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu:

- a) *„1. stupeň se bude týkat lidí, jejichž pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 %,*
- b) *Invalidita 2. stupně bude znamenat pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 %, nejvíce však o 69 %,*

- c) *Nejtěžší, tj. 3. stupeň invalidity se bude týkat těch osob, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70“ [6, 22].*

Novela zákona o důchodovém pojištění vychází tedy z dosavadní právní úpravy, a pojem invalidity lze klasifikovat jako pokles pracovní schopnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Podle tohoto zákona se v § 26 za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav uvádí takový „zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok“ [10].

3.4 Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr

V pracovněprávních vztazích mají fyzické osoby způsobilost nabývat práv a povinností, které jim z tohoto vztahu plynou. Podle § 6 zákoníku práce se za způsobilého považuje fyzická osoba, která dosáhne věku 15 let věku, pokud dokončila povinnou školní docházku [4, 13].

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které jsou upraveny v zákoníku práce. Jsou zde formulovány pravidla pro skupiny lidí znevýhodněných ve smyslu pracovní výkonnosti. Pro vznik a realizaci pracovněprávních vztahů zákoník práce udává pravidla, která zohledňují i specifika a odlišnosti pro tyto vztahy jedinců se zdravotním postižením. Zvláštní pozornost uvnitř těchto vztahů je věnována lidské důstojnosti [23].

3.4.1 Vznik pracovního poměru

K uzavření pracovního poměru musí mít občan se zdravotním postižením způsobilost k právům a povinnostem a zejména k právním úkonům. Před samotným vstupem do pracovního poměru může zaměstnavatel požadovat vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance (§ 32 zákoníku práce) a důraz je kladen na to, aby tato lékařská prohlídka byla provedena před nástupem do pracovního poměru [4, 13].

Vznik pracovní poměru a jeho průběh s osobami se zdravotním postižením probíhá stejně jako u ostatní občanů (zaměstnanců). Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zakládá nejčastěji na základě pracovní smlouvy, dále pak jmenováním a volbou. V naší problematice se zaměříme zejména na pracovní smlouvu [2, 3]. Samotný vznik pracovního poměru je vázán na den, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Nejčastěji jde o den nástupu do práce. V případě, že nastane situace, kdy zaměstnanec do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí svého zaměstnavatele o této překážce, zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit. [3, 4].

3.4.2 Pracovní smlouva a její náležitosti

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj budou z této smlouvy vyplývat, a dále také seznámit ho s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž bude práci vykonávat [14].

Pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemně, a to i v případech, půjde-li o pracovní poměr trvající kratší dobu než 1 měsíc. Jeden originál smlouvy je povinen zaměstnavatel vydat zaměstnanci. Zákoník práce v § 34 přímo uvádí náležitosti, které musí tento dokument obsahovat [3]. Mezi tyto náležitosti patří:

- a) druh práce - vymezení činností, kterou bude zaměstnanec vykonávat, opět musí být dostatečně konkrétní, např. malíř, lékař,...),
- b) místo nebo místa pravidelného výkonu práce - je nutné uvést sídlo, provozovnu, město nebo i celou ČR – je nutností, aby odpovídalo povaze práce); tato náležitost tu existuje pro účely cestovních náhrad, např. na určování pracovní cesty, docházky na pracoviště apod.,
- c) den nástupu do práce (vyjadřuje skutečný den počátku pracovního poměru).
- d) řádné vymezení smluvních stran - jedná se o to, aby nedošlo k situaci, kdy jedna ze smluvních stran bude vymezena neurčitě či nedostatečně konkrétně. Nutné je dbát na to, aby existovala způsobilost k právním úkonům a u zaměstnavatele na to, aby nedošlo k překročení pravomocí osoby, která jedná jeho jménem.,

- e) podpisy smluvních stran – bez nich nelze považovat smlouvu za uzavřenou a právní úkon za ukončený,
- f) místo i datum sepsání.

Mezi nepovinné obsahové náležitosti lze uvést:

- a) délku pracovní poměru zde je uplatňováno pravidlo, že není-li délka pracovního poměru sjednána, má se za to, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou. V opačném případě takovýto pracovní vztah zaniká dnem, který ve smlouvě přímo uvádí konec smluvního vztahu.
- b) ustanovení o vyslání zaměstnance na pracovní cestu – je nutné v případech, pokud se počítá s tím, že na takovou cestu bude zaměstnanec vyslán;
- c) ustanovení o zkušební době – maximálně stanovená doba je 3 měsíce a zaměstnavatel si délku jejího trvání určuje sám; jednou stanovená zkušební doba nesmí být poté prodlužována,
- d) ustanovení o délce trvání pracovního poměru [3,13].

3.4.3 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením

Osobám se zdravotním postižením přísluší stejná mzda nebo odměna z prací konaných mimo pracovní poměr jako zaměstnancům bez zdravotního postižení. Odlišnosti jsou pouze uváděny pro uživatele invalidních důchodů a vztahují se na oblast ochrany proti poskytování mimořádně nízkých mezd nebo platů [21].

Platové podmínky této skupiny osoby se řídí Nařízením vlády č. 567/2000 Sb., o minimální mzdě, které uvádí novou minimální mzdu ve výši 8.000 Kč měsíčně, vztahují se na všechny zaměstnance v pracovním vztahu včetně činností prováděných mimo pracovní poměr; dohodnuta může být i vyšší částka v případě kolektivních smluv[2].

Pokud počítáme s čtyřicetihodinovou týdenní pracovní dobou, činí minimální mzda částku 48,10 Kč na hodinu, která se úměrně snižuje podle délky pracovního úvazku zaměstnance. Pro zaměstnance, které jsou poživateli částečného invalidního důchodu činí minimální mzda 75% ze základní částky, tj. 36,10 Kč tedy 6.000 Kč měsíčně,

u plného invalidního důchodu je to 50% základní částky, tj. 24,10 Kč na hodinu, celkem 4.000 Kč za měsíc [2, 21].

3.4.4 Ukončení pracovního poměru

Při ukončení pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zdravotním postižením probíhá stejně jako u ostatních zaměstnanců bez souhlasu úřadu práce¹³ a to:

- a) zrušením pracovního poměru ve zkušební době – toto zrušení mohou provést obě strany; zaměstnavatel v této situaci nemusí přihlížet ke zdravotnímu postižení zaměstnance,
- b) ukončením pracovního poměru dohodou nebo výpovědí – zde se úřad práce nemusí vyjadřovat
- c) při okamžitém zrušení pracovního poměru (§ 55) – zde se rovněž nevyžaduje souhlas úřadu práce, a to ani v případech zdravotně znevýhodněných zaměstnanců; okamžité zrušení pracovního poměru se týká především v souvislosti s trestnou činností nebo v případech, kdy zaměstnanec poruší povinností vyplývající z hrubého porušení pracovní kázně[13];
- d) výpovědí – předchozí souhlas úřadu práce k výpovědím zdravotně postižených osob byl zrušen; zaměstnavatel může použít jakýkoliv důvod k výpovědi podle zákoníku práce nebo může ukončit s touto osobou pracovní poměr po vzájemné dohodě, a to i bez uvedení důvodu (§ 52) [2, 13].

3.5 Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu a ve vztazích, které uvnitř tohoto procesu probíhají stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci či zaměstnanci [4]. Právě v zákoníku práce existuje několik ustanovení, které tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu zvýhodňují. Rozhodnutí, že občan je zdra-

¹³ Od roku 2007 je povinností zaměstnavatelů písemně oznamovat příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zdravotně znevýhodněnými zaměstnanci (§48 zákoníku práce).

votně postižený neznamena, že nemůže pracovat, ale jde pouze o omezení související s jeho zdravotním stavem [2].

3.5.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podpora zaměstnávání této skupiny osob je zaměřena zejména na zabezpečení pracovní rehabilitace uchazečů i zájemců o zaměstnání, jejich zařazování na chráněná pracovní místa a do chráněných dílen včetně zařazování do specifických rekvalifikačních kurzů, dále se zaměřuje i na poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci. Může být poskytována také prostřednictvím různých příspěvků, dotací a slev na daních pro zaměstnavatele, kteří tuto skupinu osob zaměstnávají.

3.5.1.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je jedním ze základních nástrojů pomoci pro nalezení vhodného zaměstnání. Je definována jako „*souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání*“. Nárok na ni má každá osoba se zdravotním postižením, která o ni požádá na místně příslušném úřadu podle jejího místa bydliště, a také i neuchazeči o zaměstnání. Úřady práce tuto činnost přímo zabezpečují a to ve spolupráci s pracovněrehabilitačními středisky nebo jinými právníckými nebo fyzickými osobami na základě písemné dohody. V těchto případech hradí náklady na její zabezpečení příslušný úřad [8, 24].

Na základě zdravotního stavu osoby se zdravotním postižením se zvolí některá forma pracovní rehabilitace, např. poradenství, příprava na budoucí povolání, teoretická i praktická příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy apod. Ve spolupráci se žadatelem sestaví úřad práce individuální plán pracovní rehabilitace tak, aby pomoc byla cílená podle jeho potřeb, přičemž k naplnění tohoto cíle musí být aktivní spolupráce ze strany žadatele [8, 21].

3.5.1.2 Chráněné pracovní místo

Chráněným pracovním místem je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, a musí být

provozováno minimálně dva roky ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce poskytuje na jeho zřízení příspěvek, jehož výše se odvozuje od násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za I. a III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku [2]. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa může činit 8násobek pro osobu se zdravotním postižením a maximálně 12násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením. Za uvedené období v roce 2009 činila průměrná mzda částku 22 896 Kč, v roce 2010 je tedy poskytován příspěvek ve výši 183 168 Kč, resp. 274 752 Kč). Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce deset a více chráněných pracovních míst, může být tento příspěvek maximálně 10násobek pro osoby se zdravotním postižením a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně 14násobek výše uvedené průměrné mzdy. V roce 2010 bude tedy poskytován příspěvek ve výši 228 960 Kč, resp. 320 544 Kč.

Tento příspěvek lze poskytnout i samotné osobě se zdravotním postižením v případě, že se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost (za stejných podmínek jako dohoda se zaměstnavatelem a úřadem práce). Zpravidla je těmto osobám zároveň doporučováno absolvovat kurz základu podnikání. Výše příspěvku činí maximálně 8násobek uvedené mzdy pro osoby se zdravotním postižením (183 168 Kč) a 12násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením (221 052 Kč). Vrácení příspěvku není požadováno v případě ukončení SVČ ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí.

Úřad práce může na základě této písemné dohody se zaměstnavatelem nebo OSVČ poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů (např. nájemné, palivo, náklady na opravu a údržbu, apod.) na chráněné pracovní místo. Výše ročníku příspěvku může činit maximálně 3násobek průměrné mzdy za výše uvedené období, v roce 2010 činí tato částka maximálně 68 688 Kč [2, 24].

3.5.1.3 Chráněná pracovní dílna

„Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v chráněné dílně musí činit nejméně 60% a musí být provozována nejméně 2 roky od data sjedna-

ného v dohodě“ [8]. Práce zde probíhá v menších kolektivech, většinou na zkrácený úvazek a měl by být zohledňováno zdravotní omezení zaměstnanců.

Výše příspěvku se stanovuje stejným způsobem jako příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a úřad práce může poskytnout opět na základě dohody příspěvek, který se poskytuje zálohově čtvrtletně. Maximální výše může činit 4násobek průměrné mzdy za výše uvedené období na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, a 6násobek na jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením. V roce 2010 je maximální výše příspěvku 91 584 Kč, resp. 137 376 Kč [2,8].

V EU se kromě chráněných dílen rozvíjejí a rozšiřují podniky známé pod označením „sociální firmy“, které svůj zisk investují do pracovních podmínek a osobního i profesního rozvoje zaměstnanců s postižením. Kromě pracovního zácviku či zaškolení, se zde realizují následné pracovní uplatnění, přičemž vychází z předpokladu, že flexibilita pracovního úvazku i výkonu a existence podpůrných podmínek může pomoci překonávat handicap na svobodném trhu práce. Tyto „sociální firmy“ jsou dotovány zejména z veřejných zdrojů a často pracují v oblasti veřejné správy [9].

3.5.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Kromě vytváření nových pracovních míst existuje i další možnost, jak více motivovat podnikatele a firmy k zaměstnávání většího počtu pracovníků se zdravotním postižením, je příspěvek za tyto zaměstnance. V současné době je jedním z nejvýznamnějších forem pomoci ze strany státu. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců úřadem práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel jako právnická osoba, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel jako osoby fyzická [8].

V důsledku nové právní úpravy k 1. lednu 2009 je tento příspěvek, zejména jeho poskytování upravováno jiným způsobem. Konkrétně se jedná o změnu práva zaměstnavatele na tento příspěvek. *„Je vyloučen souběh pobírání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvku na vytváření pracovních příleži-*

tostí v rámci veřejně prospěšných prací a na vytváření společensky účelného pracovního místa“.

Na rozdíl od výše uvedených příspěvků je maximální výše tohoto příspěvku závislá na skutečně vynaložených mzdových nákladech na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. V nákladech je započítáno i pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Novela zákona k 1. lednu 2009 omezila maximální výši příspěvku na 8 000 Kč bez ohledu na status osoby se zdravotním znevýhodněním. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, který k žádosti přikládá průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců a zvláště těch, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením za kalendářní čtvrtletí a podle § 11 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb. se do tohoto průměrného přepočteného podílu započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Kromě zákonné podmínky zaměstnávání více než 50% (ani přesně 50 % ani méně) osob se zdravotním postižením existuje podmínka tzv. bezdlužnosti a tzn. že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného čtvrtletí v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky a ani nedoplatky na sociální a zdravotní postižení a ani na státní politiku zaměstnanosti

Nově je upravena i situace, kdy požádá o příspěvek více zaměstnavatelů. Tento příspěvek poskytne úřad práce tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci se zdravotním postižením pracovní poměr nejdříve. Možnosti příspěvků při změně zaměstnavatele v průběhu čtvrtletí nebo více pracovních poměrů jsou uvedeny v novém odstavci 5 v § 78 zákona o zaměstnanosti [6, 8].

3.5.3 Slevy na daních

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje zaměstnavatelům uplatnit slevu na daní z příjmů v případě, že zaměstnávají osobu se zdravotním postižením.

Podle § 35 odst. 1. písm. a) až c) tohoto zákona činí tato sleva na dani ročně:

- a) 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením,

- b) 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením,
- c) polovinu daně u poplatníků, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců v přepočteném počtu a zaměstnávají jich více než 25 % [8].

V souvislosti s výkonem závislé činnosti, mezi kterou patří i pracovněprávní vztah lze zmínit také výhody spojené s výkonem této činnosti osob se zdravotním postižením, které jsou upraveny výše zmíněným zákonem o dani z příjmu v § 35ba tohoto zákona. Pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, daň se ve zdaňovacím období sníží o 2 520 Kč. v případě invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně bude daň ve zdaňovacím období snížena o 5 040 Kč. U poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P se daň za zdaňovací období snižuje o 16 410 Kč [2, 8].

3.5.4 Zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži

Zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži je další formou podpory poskytované osobám se zdravotním postižením a subjektům, které je zaměstnávají. Podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách mohou být zvýhodněni uchazeči, kteří plní zákonem uvedenou podmínku uvedenou v § 101 tohoto zákona. Rozlišují se dvě formy zvýhodnění:

- 1) odst. 1 stanovuje, že zadávacího řízení se může zúčastnit pouze dodavatel provozující chráněnou pracovní dílnu nebo zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.
V této formě zvýhodnění tedy záleží na zadavateli, zda zakázku vyhradí pro dodavatele, kteří splňují podmínky stanovené zákonem. Pokud se zadavatel rozhodne této možnosti využít, zadávacího řízení se nemohou zúčastnit jiní dodavatelé než ti, kteří splňují kritéria daná zákonem.
- 2) odst. 5 stanoví, že pokud se zúčastní otevřeného nebo užšího řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající

více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % osobami se zdravotním postižením, musí být „*nabídková cena tohoto dodavatele hodnocena jako nejnižší, nepřekročí-li nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %*“.

Uvedená forma zvýhodnění se, na rozdíl od první, uplatňuje ve fázi hodnocení nabídek. Zadávacího řízení se účastní vedle sebe dodavatelé bez ohledu na to, zda zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, či nikoli. Podmínky zmíněnou v předchozím odstavci musí dodavatel prokázat ve vztahu ke každému ze čtyř předchozích kalendářních čtvrtletí, a to den před zahájením zadávacího řízení prostřednictvím potvrzení místně příslušného úřadu práce, které předloží v nabídce [2, 6, 8].

3.5.5 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Jedná se o jednu z nejdůležitějších povinností zaměstnávat osob se zdravotním postižením, kterou ukládá zákon o zaměstnanosti v § 81 vy výši tzv. povinného podílu ve výši 4 % těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele. Tato povinnost se týká každé organizace, firmy, podniku, instituce zaměstnávající více než 25 osob v řádném pracovním poměru [11]. Zákon umožňuje plnění povinnosti následujícími způsoby:

- a) *zaměstnáváním v pracovním poměru* v počtu, který stanovuje povinný podíl, přičemž každý zaměstnanec, který je osobu s těžším zdravotním postižením (invalidní ve třetím stupni), se započítává třikrát,
- b) *tzv. náhradním plněním*, tzn. odběrem výrobků nebo služeb od organizace zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- c) *zadávaním zakázek* těmto zaměstnavatelům,
- d) *odebíráním výrobků nebo služeb* od chráněných pracovních dílen, které provozují občanská sdružení, státem registrované církve, náboženské společnosti, právnické osoby evidované podle zákona, který upravuje postavení církví a ná-

- boženských společností, nebo obecně prospěšné společnosti, nebo zadáváním zakázek chráněným pracovním dílnách, které provozují výše uvedené subjekty,
- e) odebírání výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením vykonávající samostatnou výdělečnou činnost,
 - f) *odvodem do státního rozpočtu* – realizován zaměstnavatelem prostřednictvím příslušného úřadu práce.

Všechny uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat, pouze organizační složky státu¹⁴, nebo zaměstnavatelé zřízení státem, nemohou odvádět povinný podíl způsobem f) [6, 8].

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců se zdravotním postižením je důležitý průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu najdeme v ustanovení § 15 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., která je prováděcí vyhláškou k zákonu o zaměstnanosti. Důležitou informací je, že do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají zaměstnanci pouze v pracovním poměru, tzn. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepřipouští. Samotný způsob výpočtu plnění povinného podílu je upraven v ustanoveních § 17 – 21 výše zmíněné vyhlášky.

V případě nesplnění této povinnosti ve výši povinné podílu nebo neohlášení způsobu plnění podílu, které zaměstnavatel hlásí do 15. února následujícího roku na formuláři příslušnému úřadu práce, může být uložena pokuta ze strany úřadu práce, neboť se podle povahy zaměstnavatele jedná o přešůpek nebo správní delikt. Výše pokuty v obou případech činí 1 mil. Kč [6, 24].

¹⁴ Např. ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády ČR, Akademie Věd ČR, apod.

3.5.6 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a jejich spolupráce s úřady práce ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Zaměstnavatelům vyplývá v souvislosti s osobami se zdravotním postižením celá řada práv a povinností, v nich je kladen důraz zejména na spolupráci zaměstnavatele a úřadu práce. Dle tohoto zákona je zaměstnavatel oprávněn požadovat od úřadu práce:

- *„informace a poradenství týkající se otázek zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- *součinnost při vyhrazování vhodných pracovních míst,*
- *spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst,*
- *a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobení pracovních míst a pracovních podmínek“* pro tuto skupinu osob [8].

Z určitých práv také plynou povinnosti a dle tohoto zákona je zaměstnavatel povinen:

- *„oznamovat úřadu práce volná pracovní místa“,* která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením *„a vést jejich evidenci“*. V podstatě jde tedy o to, že by zaměstnavatel měl mít přehled o těchto pracovních místech do té míry, kdy ví, jaký druh postižení nediskvalifikuje osobu se zdravotním postižením k výkonu takové práce. Evidenci této skupiny osob vede Úřad práce podle § 68 zákona o zaměstnanosti a údaje z ní slouží *„výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely“*,
- *„vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením“* – tuto povinnost splní nejen tím, že vede zvláštní seznam těchto zaměstnanců, ale také např. prostřednictvím personálního systému, který umožňuje uvést u konkrétního zaměstnance tyto skutečnosti,
- *„rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péči“* možnosti zaměstnávání těchto osob tím, že bude individuálně přizpůsobovat pracovní místa a pracovní podmínky včetně vyhrazování pracovních míst těmto osobám,
- a v neposlední řadě se jedná o *„povinnost spolupráce s úřady práce při zajišťování pracovní rehabilitace“* [3, 8, 24].

4. Pracovně právní vztahy v praxi konkrétního subjektu

Pro praktickou část bakalářské práce v rámci pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, byla vybrána jedna z možností, jak tyto osoby zaměstnávat a konkrétní subjekt, který tuto možnost poskytuje. Touto možností je chráněná pracovní dílna provozovaná společností Coly Promotion, s.r.o.. Statut chráněné pracovní dílny získala na základě skutečnosti, že je zaměstnavatelem více než 50% osob se zdravotním postižením a rovněž zaujímá místo v katalogu zaměstnavatelů, který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, na jehož portále byly zjištěny číselné údaje týkající se příspěvků chráněným dílnám, konkrétně pak výše příspěvku, které obdržela tato firma.

Níže uvedené informace a číselné údaje byly získány prostřednictvím rozhovorů s výkonným ředitelem firmy a pomocí písemných dokumentů, které jsem použila výhradně s jeho souhlasem a souhlasem druhého společníka firmy Coly Promotion. Další pomůckou byla příručka firmy Handicap vdi a internetové stránky firmy Coly Promotion a Handicap vdi. Určité informace tu nejsou zmíněny z důvodů, které by firmu mohli vůči ostatním zaměstnavatelům a firmám poškodit.

4.1 Profil společnosti Coly Promotion jako chráněné pracovní dílny

Firma Coly Promotion s. r. o. byla zapsána do Obchodního rejstříku koncem roku 2008, a už od svého vzniku začíná organizovat reklamní kampaně. Při jejich realizaci čerpá zejména z bohatých zkušeností na mediálním a marketingovém trhu v ČR v oblasti týkající se sportovních aktivit. Ke dni svého vzniku tato společnost nemá žádného zaměstnance. V září 2009 se stává oficiálně chráněnou dílnou.

V souvislosti s rostoucím zájmem o služby směřovala firma ve svém začátku k vybudování spolupráce s Úřadem práce Praha – Západ. Na začátku června 2009 si pronajala prostory pro chráněnou dílnou v Rudné u Prahy se zcela bezbariérovým přístupem, a zde se profiluje jako diverzifikované pracoviště s počtem 10 pracovníků se zdravotním postižením (osoby zdravotně znevýhodněné, osoby s částečným a plným in-

validním důchodem), které bude fungovat v režimu 21 pracovních dnů v měsíci v délce 6 hodin splňující svým záběrem své služby.

Podnikatelský záměr společnosti Coly se podařil, a v září 2009 se plně rozbíhá její činnost zapojující daný počet osob se zdravotním postižením a rovněž se dále rozšiřují její služby. K počátku měsíce března 2010 zaměstnává firma 20 zaměstnanců se zdravotním postižením.

Pracovní činnosti navazují na služby v oblasti kancelářských činností, příprava podkladů pro reklamní kampaně, vkládání dat do databáze CRM, agenda spojená s vyřizováním a vypisování marketingových kampaní. Ve spolupráci s družstvem Handicap vdi (výrobní družstvo invalidů) rozšiřují činnost v oblasti digitalizace dokumentů všech formátů a ostatních přípravných prací a odborných školení s ohledem na potřeby klienta.

Management firmy má rovněž bohaté a letité vazby na podnikatelské subjekty z oblasti stavebního průmyslu a služeb, a právě spolupráce s těmito dlouholetými klienty přináší do firmy dostatek práce v oblasti administrativy, mezi ně zahrnuje zejména datové schránky, vkládání dat do databází a hlavním cílem je poskytování služeb v oblasti digitalizace a přípravy dokumentů využívající metodu „document imaging, která zajistí fyzické převedení všech požadovaných dokumentů klienta a umožní tak operativní a rychlé možnosti vyhledat a sdílet dokumenty v rámci provozních struktur jednotlivých podniků a firem.

Mezi partnery s nimiž má firma velmi dobré obchodní vztahy:

- v oblasti digitalizace, IT, datové schránky a náhradního plnění je hlavním partnerem společnost Handicap vdi,
- v oblasti hardwaru jde o úzkou spolupráci se společnostmi AveCan s. r. o., Canon CZ a Dell computer,
- v oblasti auditu a účetního poradenství je partnerem firma LUPA s. r. o..

Dalšími významnými partnery jsou např. firma ISG personal management, Quick Step, Gastro Art, Biocomp s. r. o. a spousta dalších. Na základě zkušeností a praxe na

trhu v ČR firma Coly zastává názor, že práce ve výše uvedených oblastech je a bude stále více potřebná pro jejich zákazníky a proto je důležité nabídnou a zajistit rozvoj této činnosti.

4.2 Charakteristika pracovního místa v CHD Coly Promotion

Po zaškolení vykonávají pracovníci podpůrné kancelářské práce pro rozesílání direkt mailingu (tisk letáků, brožur a katalogů, obáلكování a rozesílání obálek, balení zásilek do fólií apod.) včetně přípravy dokumentace. Dalšími činnosti je přebírání reklamních podkladů nebo případný dotisk oslovovacích dopisů pro kampaně.

V rámci projektu datových schránek zajišťují zaměstnanci kontrolu a vkládání a distribuci informací pro zákazníky. Velkou výhodou této činnosti je plně funkční ISDN linka a rychlé připojení, které umožňuje kvalitní distribuci elektronických dat směrem k zákazníkům.

V oblasti digitalizace se pracovní činnosti soustředí na polepování dokumentů čárovým kódem (labeling), pro oblasti velkoformátových dokumentů A0, A1 a A2 je zde možnost i kopírování a tisk kopií. Na základě novely zákona č. 499/2004 Sb., o archivní a spisové službě jde zcela o nový přístup ke zpracování podkladů. Skenování materiálů z direct mailingu pro klienty nabízí ve formátech A4, A5 a A6. Už po pár měsících zaregistrovala firma zvýšení poptávky zejména tímto směrem a snaží se tuto činnost nejvíce rozvíjet a zvyšovat její úroveň.

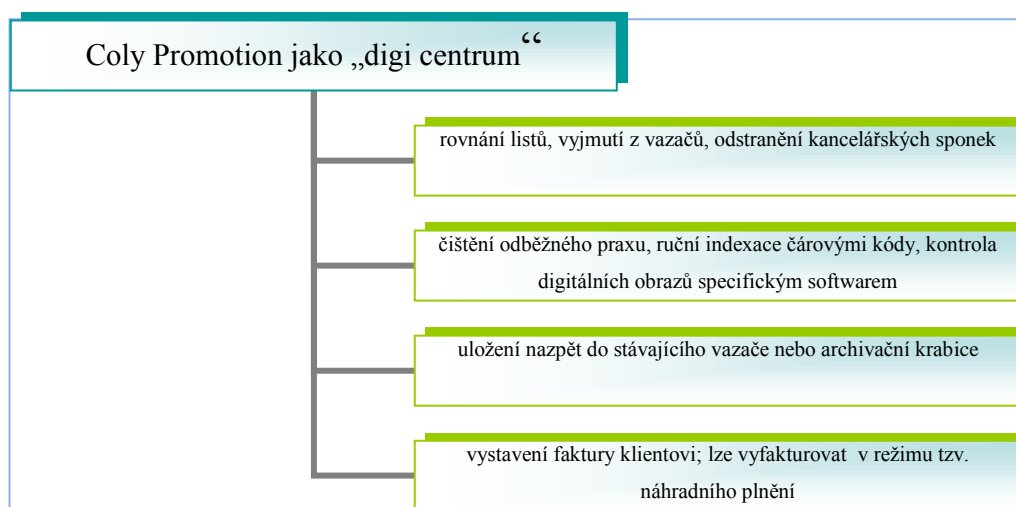
4.2.1 Digitalizace a příprava dokumentů včetně konverze dat

Coly Protomotion je dynamickou společností jejíž hlavním cílem je poskytování špičkových služeb v oblasti digitalizace. Připojením k projektu pod názvem Scan Force, s nímž od 1. 11. 2009 spolupracuje zejména firma Handicap vdi, poskytuje unikátní servisní službu v rámci celé České republiky, ve spolupráci s vysoce postaveným partnerem TNT Express, která probíhá následovně:

- Zavoláním na linku “scan force” objedná zákazník telefonicky, emailem nebo faxem vyzvednutí dokumentů, které jsou určeny k digitalizaci s

udáním přesného počtu požadovaných přepravních boxů, místa a času pro následující den,

- následně proběhne vyzvednutí kurýrem, který má potřebnou dokumentaci, odpovídající počet boxů a pečetící systém. Spolu s kurýrem jsou vloženy dokumenty do boxů (kapacita boxu je 6 000 ks A4), ten vše zkontroluje, boxy zapečetí a zaveze na digi centrum, v tomto případě na firmu Coly,
 - do 7 dnů od převzetí firma Coly zasílá naskenované dokumenty nazpět rozříděné a uložené v archivačním kontejneru společně s CD Romem a DVD nosičem.
- během těchto dnů ve firmě Coly probíhají tyto činnosti:



Zdroj: Vlastní zpracování na základě informačních materiálů firmy Coly Promotion.

Denní kapacita dílna je v průměru 20 pracovníků s denním výkonem 15 000 ks skenů včetně činností uvedených ve výše uvedeném diagramu.

4.2.2 Administrativní činnosti a další pomocné práce

Přímou administrativu vykonávají zdraví pracovníci ve firmě a pomocné práce v administrativní podpoře spočívají zejména v zadávání dat do intranetových a extranetových portálů a jejich následné kontrole. Tyto činnosti úzce souvisí s předešlou digitalizací, která se dále rozšiřuje. Sem se zařazují i činnosti spojené s konverzí dat a OCR analýzou, která je založena zejména na vytěžování strukturovaných i nestrukturovaných dat z dokumentů.

Další pomocné práce jsou vykonávány pro potřebu digitalizace, a svým charakterem přispívají k případnému zvýšení počtu naskenovaných dokumentů v celkovém výsledku za jeden kalendářní měsíc.

4.2.3 Vedoucí a organizační činnosti podniku

Činnosti spojené s organizací a provozováním chráněné pracovní dílny mají nastarosti čtyři zaměstnanci, kteří nejsou osobami se zdravotním postižením. Jedná se zejména o činnosti spojené s vyřizováním zakázek, reprezentací firmy, účetními stránkami a informačními technologiemi, v celku lze tyto aktivity označit za “vedoucí a organizační složku podniku”. Jedná se zejména o tyto pozice: generální ředitel, výkonný ředitel, account manager, IT manager a obchodní asistentka. Tyto funkce jsou nezbytné pro fungování firmy a spolupráce s klienty (vnější podnikatelské vztahy), ale i pro vnitropodnikové vztahy (vedoucí a organizační složka podniku vs. zaměstnanci se zdravotním postižením).

4.3 Osoby se zdravotním postižením jako zaměstnanci a Coly Promotion jako zaměstnavatel

I přesto že Coly Promotion začala provozovat svou obchodní činnost jako chráněná pracovní dílna teprve před pár měsíci, počet jejích zaměstnanců se zvýšil o dvounásobek. Z původních 10 zaměstnanců se stalo 20, s připočítáním čtyř zaměstnanců, má dílna celkem 24 zaměstnanců, a tento počet bude stále stoupat neboť firma chce svá pracoviště dale rozšiřovat. Pomocí těchto počtů lze dovodit skutečnost, že je zde

splněna podmínka zaměstnávání alespoň 60 % postižených v průměrném ročním přepočteném počtu. Druhou podmínkou, kterou musí chráněné dílny splňovat je patřičně přizpůsobit pracovní podmínky zdravotně postiženým.

Firma Coly tuto podmínku rovněž splňuje, neboť kromě bezbariérového přístupu je dílna vybavena potřebnými přístroji a technologickým vybavením a každému ze zaměstnanců je zde přiřazen konkrétní z úkolů.

Tabulka 1

Chráněná dílna Coly Promotion - rozdělení zaměstnanců podle věku

	Počet celkem	Zastoupení v %	Z toho v CHD	Zastoupení v %
19 - 25	3	13%	2	8%
26 - 32	4	17%	3	13%
33 - 39	4	17%	4	17%
40 - 47	4	17%	3	13%
48 - 55	4	17%	3	13%
56 a více	5	21%	5	21%
Celkem	24	100%	20	83%

Zdroj: Dokumentace Coly Promotion s.r.o. + vlastní výpočty.

Z výše uvedné tabulky je patrné, že podíl osoby se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců firmy je 83 %. Pokud budeme porovnávat věkové hranice zaměstnanců, jejich poměrná část se nachází ve věkové skupině 33 – 39 let a ve skupině 56 let a více.

Tabulka 2

Chráněná dílna Coly Promotion - rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

	Počet celkem	Zastoupení v %	Z toho v CHD	Zastoupení v %
Muži	12	50%	11	46%
Ženy	12	50%	9	38%
Celkem	24		20	

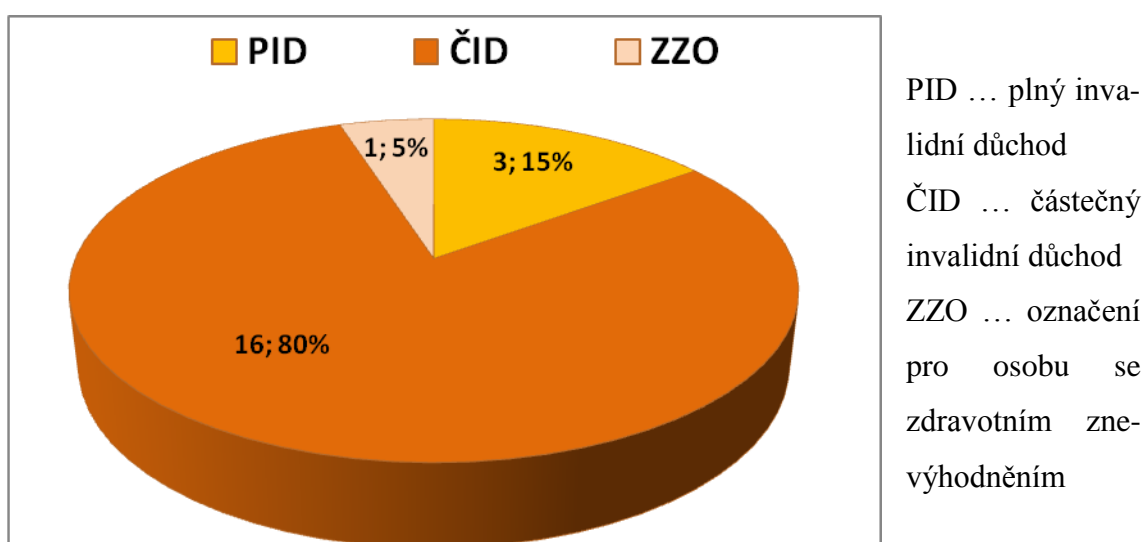
Zdroj: Dokumentace Coly Promotion s.r.o. + vlastní výpočty.

Počet mužů a žen v celkovém počtu zaměstnanců je nečekaně vyrovnaný. Začíná se lišit až v oblasti, kdy se zdraví zdravé zaměstnanci oddělili od zaměstnanců se zdravotním handicapem. Výrazně se však neliší. Účelem žádné z tabulek není srovnávat jednotlivé skupiny, ale názorně ukázat jaké je rozvrstvení firmy dle různých kritérií.

Obrazová část, která má rovněž k zmíněnému účelu posloužit, je graf znázorňující podíl jednotlivých důchodů, které zaměstnanci se zdravotním postižením pobírají na jejich celkovém počtu.

Graf 1

Podíl jednotlivých důchodů na celkovém počtu zaměstnanců se zdravotním postižením v CHD



Zdroj: Dokumentace Coly Promotion s.r.o. + vlastní výpočty.

Mezi údaje, které mohou být zveřejněny, patří pouze informace o pobírání invalidních důchodů. Při rozhovoru ředitelem společnosti vyplynulo, že se jedná o velmi důležitou informaci. Když zaměstnavatel vede evidenci svých zaměstnanců a přijímá je do pracovního poměru, odevzdávají zaměstnanci tzv. rozhodnutí o invaliditě. Do jaké míry, tzn. jaké postižení mají (psychické, mentální, fyzické, psychické a jiné), zde však určeno není. Jedná se o velmi osobní informace, kterou zaměstnavatel nemůže požadovat od svých budoucích zaměstnanců. Bylo řečeno, že je tato informace je v podstatě

tajemstvím zaměstnance a nelze ho vynutit, a lze vyvodit závěr, že je rozumné tyto informace nevyžadovat. V pracovněprávních vztazích by mělo jít na určité úrovni o vzájemnou rovnost. Je nutné nerozlišovat a tyto odlišnosti zdůrazňovat, a to nejen „na papíře“.

4.3.1 Pracovněprávní vztahy ve firmě Coly Promotion

V literární rešerši bylo zmíněno, jak vzniká pracovní poměr a jak ho lze ukončit. Také zde bylo zmíněno, že výjimky související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ze zákona nevyplývají, kromě výpovědí u nichž je pouze nutné ohlásit výpověď zaměstnanci na příslušném úřadu práce.

Všichni zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, pracují v chráněné pracovní dílně v řádném pracovním poměru, tj. na smlouvu uzavřenou mezi nimi a zaměstnavatelem. S ohledem na zdravotní stav svých zaměstnanců určil zaměstnavatel pracovní dobu v maximální výši 6 hodin na jeden pracovní den – v jednosměnném provozu od 8:00 do 14:30h. Pracovní doba je rovněž přizpůsobena dostupnosti MHD, které v této oblasti je opravdu dostačující a tak umožňuje zcela bezproblémovou cestu do práce.

4.3.2 Pracovní poměr

Dříve než takovýto pracovní poměr vznikne, zaměstnavatel si své potenciální zaměstnance zve na osobní pohovor, který je důležitou součástí při přijetí zaměstnancem konkrétní pracovní pozici. Stejný názor zastává hodně zaměstnavatelů a mezi ně patří právě i pan Šimůnek. Díky tomuto pohovoru může zaměstnavatel zjistit, jaká omezení vyplývají ze zdravotního stavu uchazeče. Jeho komunikace s uchazeči probíhá tak, aby nedocházelo k tomu, že by se tito lidé mohli cítit nějakým způsobem odmítání či diskriminování na základě svého zdravotního stavu; jednoduše probíhá jako u ostatních (zdravých) zaměstnanců.

Firma se snaží nerozlišovat podle zdravotního stavu, ale podle dovedností a schopností vykonávat určitý druh práce. Zastává názor, že jestliže je určitý člověk schopen určitý druh práce vykonávat, tak přeci nesmí záležet na tom, jestli se na své pracovní

místo dostane pěšky s berlemi nebo na vozičku. Váží si každého, kdo se o sebe stará a kdo chce pracovat. Pokud tuto firmu poznáte blíže, zjistíte že díky této činnosti více a více chápou, že každý člověk má lidská práva hlavně lidskou důstojnosti a respektují je.

Vznik a ukončení pracovního poměru

Jak už bylo zmíněno výše, žádné výhody pro osoby se zdravotním postižením při uzavírání pracovního poměru nevyplývají. Firma Coly Promotion postupuje dle podmínek určených v zákoníku práce.

Na samém začátku je nutností seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, které pro něj budou z pracovní smlouvy vyplývat, dále je seznámí s podmínkami odměňování na základě zvláštních předpisů je pak povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila lékařské prohlídce.

Pokud tedy jste osobou se zdravotním postižením a chcete uzavřít pracovní poměr s firmou Coly Promotion, je třeba donést tyto dokumenty (před podepsáním pracovní smlouvy):

- doklad o vzdělání,
- výpis z rejstříku trestů,
- rozhodnutí o invaliditě,
- rozhodnutí o výši pobíraného důchodu,
- doklad o absolvování lékařské prohlídce – zde se zejména uvede jaké činnosti osoba se zdravotním postižením firma Coly má svého smluvního lékaře, u kterého se provádí první vstupní prohlídka; v ostatních případech zaměstnanci navštěvují svého obvodního lékaře (výměnný list).

Po doložení těchto dokladů firma Coly vypracuje smlouvu, ve které jsou uvedeny všechny potřebné náležitosti (viz. Příloha č.4). K pracovní smlouvě musíte vyplnit následující dokumenty:

- mzdový výměr - v něm určena pozice a zařazení do určité pracovní skupiny, které se odlišují ve výši zaručené mzdy – pracovní úvazek se podepisuje na

5 dní v týdnu, na 30 hodin tj. 6 hodin denně; odměny jsou nenárokovou složkou mzdy a je odvislá od výkonu a kvality odvedené práce,

- osobní dotazník – tato část není u zaměstnavatelů povinná, ale většina zaměstnavatelů tuto část zpracovává a požaduje u svých zaměstnanců,
- dokument o ochraně důvěrných informací (mlčenlivost),
- BOZP – seznámit se s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které následně zaměstnanec potvrdí svým podpisem,
- žádost o zasílání peněz na účet – tato žádost se podepisuje pouze v případě, že zaměstnanec o tuto činnosti požádá,
- popis pracovní činnosti – na základě předchozích zkušeností se svými zaměstnanci vypracovat pan Šimůnek popis každé z pracovních pozic v chráněné pracovní dílně, aby nedocházelo k nedorozumění mezi ním a zaměstnanci. Dokument přesně popisuje do detailů činnosti, které bude zaměstnanec vykonávat a sám se s nimi musí podrobně seznámit a vykonávat je.

I přesto, že ředitel společnosti musel dát několik výpovědí svým zaměstnancům, vždy dal šanci každému, kdo se ucházel v jeho firmě o práci. U výpovědí šlo zejména o osoby, které tuto činnosti nezvládaly, protože nechtěly nebo si myslely, že jejich zdravotní postižení jim umožní mít práci, ale v podstatě tuto práci vůbec nevykonávat. V některých případech šlo o zdravotní stránku zaměstnance, ale pouze v těch případech, kdy opravdu ani nejlepší se snažení a tolerance nebyla únosná jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Nikdy to nebylo nic neopodstatněného a nespravedlivého. Pokud budete sledovat přístup ředitele společnosti ke svým zaměstnancům zjistíte, že před vámi stojí člověk, kterého jeho práce baví a své zaměstnance respektuje, a snaží se pro ně v rámci celé firmy ale i v jejich zájmu udělat maximum. Stejně tak je to u zaměstnanců. Vzájemná tolerance a rovný přístup obou stran pracovního vztahu.

4.3.2.1 Spolupráce s úřady práce a poskytování příspěvků v rámci chráněné dílny Coly Promotion s. r. o.

Podle slov zástupce firmy neexistuje žádný problém s úřady práce v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Komunikace chráněné dílny Coly Promotion s úředníky z úřadu práce Praha – Západ probíhá bez větších problémů. Většina těchto dobrých vztahů vyplývá z komunikace a přizpůsobení se a bez porušení zákonem upravených pravidel.

Zaměstnavatelům jako je firma Coly Promotion, kteří se rozhodnout zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může příslušný úřad práce přispět na činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Firma zažádala o příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny a v roce 2009, kdy zaměstnávala 10 zaměstnanců se zdravotním postižením, obdržela příspěvek ve výši 900 000 Kč, tj. na jednoho zaměstnance firma obdržela 90. 000 Kč.

Jako zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Jedná se o příspěvek, který mu náleží jednou za čtvrt roku ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, maximální částka kterou mohou dostat je 8000 Kč.

Na základě této skutečnosti zasílá žádost o poskytnutí toho příspěvku a to nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následují po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek mu je poskytnut za další podmínky a to je absolutní bezdlužnosti k poslednímu dni příslušného čtvrtletí [8]. Za 3. čtvrtletí firma Coly Promotion obdržela 27. 858 Kč. Za předchozí čtvrtletí jí nenáleží žádná odměna, neboť až od třetího čtvrtletí začíná Coly Promotion působit jako chráněná dílna a jako zaměstnavatel, který zaměstnává více jako 50 % osob se zdravotním postižením.

4.3.3 Náhradní plnění u firmy Coly Promotion s. r. o.

Firma Coly Promotion patří také mezi subjekty, od kterého mohou být odebírány výrobky prostřednictvím tzv. náhradního plnění (dle § 81 zákona č. 435/ 2004 Sb. o

zaměstnanosti. V následující tabulce je určen počet zaměstnanců ve společnosti, při nichž je povinnosti zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením, nebo odvod do státního rozpočtu nebo výše odběru od společnosti zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Číselné údaje pro tento rok jsou odvozeny od průměrné mzdy za rok 2009, která činila za 1. – 3. čtvrtletí 22 896 Kč na základě údajů Českého statistického úřadu.

Tabulka 3
Náhradní plnění dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Počet zaměstnanců ve společnosti	Nutný počet zaměstnanců se ZPS (4 %)	Odvod v Kč (2,5 x průměrná měsíční mzda)	Výše odběru od společnosti zaměstnávající více jak 50% ZPS (7 x průměrná mzda)	Faktická sleva zboží v % při odběru od NÁS (Coly Promotion) oproti standardnímu dodavateli
25	1	57240	160 272 Kč	35,70%
50	2	114480	320 544 Kč	
75	3	171720	480 816 Kč	
100	4	228960	641 088 Kč	
125	5	286200	801 360 Kč	
150	6	343440	961 632 Kč	
175	7	400680	1 121 904 Kč	
200	8	457920	1 282 176 Kč	
225	9	515160	1 442 448 Kč	
250	10	572400	1 602 720 Kč	
300	12	686880	1 923 264 Kč	
400	16	915840	2 564 352 Kč	
500	20	1144800	3 205 440 Kč	
1000	40	2289600	6 410 880 Kč	
1500	60	3434400	9 616 320 Kč	
2000	80	4579200	12 821 760 Kč	

Průměrná mzda za rok 2009 1q - 3q činí 22 896 Kč dle ČSÚ.

Zdroj: Český statistický úřad, Coly Promotion + vlastní výpočty

5. Poznatky zjištěné při zkoumání a jejich vyhodnocení

V České republice se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením zabývá celá řada právních předpisů, jejichž hlavním úkolem je vytvářet a zlepšovat situaci zdravotně postižených na trhu práce. Zároveň poskytují dostatečně širokou škálu nástrojů, které slouží k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich pozitivní vlastností je zejména motivační charakter a spojení s ekonomickým přínosem. Jsou dostupné jak pro malé, tak velké společnosti jako zaměstnavatelů a zároveň pokrývají oblast věcných i osobních nákladů.

V samotné oblasti zaměstnanosti a její právní úpravy došlo za posledních dvacet let k významným změnám a její vývoj, který byl výrazně ovlivněn názory a právem Evropské Unie, i nadále pokračuje. Za důležité lze považovat změny v letošním roce, které se dotkly samotného zákona o zaměstnanosti. Ke změně došlo v oblasti terminologie, konkrétně definici osob se zdravotním postižením a změny koncepce invalidity, které reagují na souběžně probíhající novelizaci zákona o důchodovém pojištění, která je nezbytná v rámci 1. fáze důchodové reformy. V bakalářské práci se tyto pokračující změny promítly a lze je označit za velice přínosné hlavně do budoucnosti, kdy se jejich prostřednictvím usnadní komunikace v rámci dané problematiky, ale i zjednoduší její koordinace, provádění a realizace. Je rovněž možné pokládat je za jedny z důsledků probíhající modernizace společnosti.

Z pohledu na otázky související se zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze konstatovat, že v České republice je možné najít a definovat několik hlavních nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je hlavní pozornost zaměřena zejména na zaměstnavatele. Těmito nástroji jsou zejména: právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací, přímá finanční pomoc státu, vyšší podpora investičních pobídek, znevýhodnění ve veřejné soutěži a ohlašovací povinnost. V oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením se uplatňují další dva, kterými jsou slevy na dani a povinná čtyřprocentní kvóta (povinný podíl), která nabízí tři možnosti plnění.

Plnění povinného podílu je zde nejdůležitějším z uvedených nástrojů. Alternativy, jak splnit povinný podíl, mají zlepšit zaměstnanost a zvýšit počet osob se zdravotním postižením na pracovním trhu, ale pokud si i nadále budou rovny, zaměstnanost této skupiny osob se nezlepší. Při jeho plnění by mělo být postupováno přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, která je hlavní a první z nich. Odebírání výrobků a služeb by pak mělo stát až na druhém místě a odvod státního rozpočtu by měl být úplně tou nejzazší možností v případech, kdy není možná ani jedna z předchozích variant. Z pohledu daňových úlev je zaměstnávání osob se zdravotním postižením určitým způsobem efektivní a vede ke zvýšení zaměstnanosti těchto osob avšak částka, která se zaměstnávajícím subjektům poskytuje, by mohla být zcela jistě vyšší.

Sledovaná společnost Coly Promotion spolupracuje s úřady práce na vysoké úrovni, přesto společnosti vidí v budoucnu vzájemnou spolupráci na vyšší úrovni než dnes. Pokud mají cíle aktivní politiky zaměstnanosti dosáhnout svého vrcholu, je nutné zřídit do budoucna na úřadech práce zvláštní oddělení s dostatečně kvalifikovanými pracovníky, kteří se budou specializovat pouze na problematiku osob se zdravotním postižením a kteří budou v dostatečné míře spolupracovat se zaměstnavateli a osobami se zdravotním postižením a poskytnou jim tak potřebnou pomoc.

Podnikatelská činnost Coly Promotion jako chráněné pracovní dílny je pro účely této problematiky přínosem, ale rovněž i pro tuto firmy vyplývají určité výhody. Tím, že zaměstnává osoby se zdravotním postižením, pozvedává svou prestiž na trhu. Uplatňuje tak koncept tzv. sociální (společenské) odpovědnost firmy (corporate social responsibility - CSR), která se stává vizitkou vyspělosti daného podniku. Nejen, že tato forma společensky odpovědného chování bývá v určitém prostředí velmi oceňována, ale CSR také přispívá ke známosti firmy, značky a produktů a zlepšuje image. A pokud má být firma dlouhodobě a trvale úspěšná, měla by naplnit očekávání svého okolí, zkrátka chovat se sociálně odpovědně.

Firma Coly Promotion maximálně využila možností, které poskytuje aktivní politika zaměstnanosti a během svého krátkého působení je sama o sobě důkazem, že zájem o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením je přínosem jak pro firmu samotnou tak pro celou společnost.

6. Závěr

Při vypracování bakalářské práce bylo zjištěno, že právní úprava je kromě zvláštních podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměřena na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením týkající se především plnění povinného podílu tím, že zaměstnavatelé mají povinnost zaměstnávat určitý počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. I přesto, že se tento způsob podpory objevuje v návrzích některých mezinárodních dokumentů a můžeme jej nalézt v některých evropských státech, nelze ho stále označit za dostatečně efektivní.

V této problematice je kladen důraz také na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přímou podporou zaměstnavatelů, kde se jedná zejména o chráněné pracovní dílny a zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením ať už formou finančních příspěvků nebo zvýhodnění při zadávání veřejných zakázek.

Přestože tato právní úprava zaměstnávání měly v budoucích letech výrazně zvýšit zaměstnanost této skupiny osob, může také vést k umístování a setrávání osob se zdravotním postižením v chráněném zaměstnání nebo u zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání zdravotně postižených, což může vést k naprosté izolaci těchto osob mimo společnost, místo toho aby přispívala k jejich integraci, a také může snížit možnosti zaměstnávání na otevřeném trhu práce.

Pro tuto oblast by se měly vytvářet různá opatření, která budou mít nejen obecný ale i dlouhodobý charakter. Ve společnosti je třeba odstranit veškeré bariéry, které zajistí nezávislý pohyb všem skupinám obyvatel ve společnosti. Zároveň se změnou přístupů ke vzdělání a zlepšení služeb v sociální oblasti mohou tyto opatření pomoci ke snadnější integraci do společnosti a na trh práce.

Cílem této práce bylo poskytnout základní informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zjednodušit tak orientaci v dané problematice zmíněným skupinám. Ke zdůraznění cílů posloužil příklad v praxi v konkrétním subjektu, kterou je chráněná pracovní dílna Coly Promotion s.r.o..

Hlavním a stěžejním cílem je, aby tuto bakalářskou práci mohla firma Coly Promotion použít jako metodickou příručku na svých internetových stránkách pro jiné společnosti, které se problémem pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se zdravotním postižením zabývají nebo se v budoucnosti zabývat budou. Veškeré informace a obsah bakalářské práce budou na internetových stránkách Coly Promotion poskytnuty k nahlédnutí až po samotné obhajobě bakalářské práce.

7. Seznam literatury

- [1] BARTOŇOVÁ, M., VÍTKOVÁ, M. *Strategie ve vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami*. 2. přeprac. a rozšíř. vydání. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-158-4.
- [2] ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. akt. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7263-529-0.
- [3] GAJDUŠEK, L., GNIDA, A., HŘÍBKOVÁ, H. *Manuál zaměřený na legislativní otázky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. 36 s. ISBN 978-80-244-1637-3.
- [4] JUDr. HUTAŘ, J. *Sociálně právní minimum pro OZP*. 10. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2009. 242 s. ISBN 978-80-903640-4-2.
- [5] KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 176 s. ISBN 978-80-7179-620-6.
- [6] KOMENDOVIČ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: KEY Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- [7] KREJČÍKOVÁ, O. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. 32 s. ISBN 978-80-244-1632-8.
- [8] LIEBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*. 5. akt. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263-533-7.
- [9] NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

- [10] PELIKÁNOVÁ, H. a kol. *Důchodové pojištění. Povinnosti zaměstnavatele od roku 2009*. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2009. 153 s. ISBN 978-80-7310-032-2.
- [11] PODEŠVA, L. *Manuál zaměřený na integraci osob se zdravotním postižením do společnosti*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. 40 s. ISBN 978-80-244-1629-8.
- [12] PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vydání. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.

Použité zákony

- [13] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (podle stavu k 1. 1. 2009).
- [14] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- [15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a prováděcí předpisy.

Internetové zdroje

- [16] Asistence o. s.: Seminář „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ [online]. © 2009. [citováno 10. 12. 2009].
Dostupné z WWW:
<<http://www.ieep.cz/editor/assets/projekty/jus/anotace.pdf>>
- [17] Finanční noviny: Zdravotně postižených osob přibylo za rok o desetinu [online]. © 2010. [citováno 11. 1. 2010].
Dostupné z WWW:
<<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/zdravotne-postizenych-lidi-bez-prace-pribylo-za-rok-o-desetinu/419094>>.

- [18] Informační centrum OSN v Praze: Světová organizace práce (WHO) [online]. © 2010. [citováno 2. 1. 2010].
Dostupný z WWW:
<www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=119>.
- [19] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Formuláře ke stažení [online]. © 2010. [citováno 19. 1. 2010].
Dostupný z WWW:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>>.
- [20] Kvalita v praxi: Veřejná správa a lidé se zdravotním postižením [online]. © 2010. [citováno 19. 1. 2010].
Dostupný z WWW:
<<http://www.kvalitavpraxi.cz/res/data/001/000205.pdf>>.
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Informace pro OZP v oblasti zaměstnanosti. [online]. © 2009. [citováno 16. 11. 2009].
Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7143/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf>.
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí.: Nový způsob posuzování invalidity od 1. ledna 2010. [online]. © 2010. [citováno 25. 2. 2010].
Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/7888>>.
- [23] Občanské sdružení rytmus: Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní hledisko [online]. © 2009. [citováno 18. 10. 2009].
Dostupný z WWW:
<<http://www.rytmus.org/equal/kolo1/dokumenty/skripta/kap1.pdf>>.

- [24] Práce pro ZP: Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026 [online].
© 2009. [citováno 3. 12. 2009].
Dostupný z WWW:
<<http://www.praceprozp.cz/files/editor/File/sbornik-analyz-026.pdf>>.
- [26] Vláda České republiky: Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením [online]. © 2010. [citováno 25. 2. 2010].
Dostupné z WWW:
<<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sprava/priprava/zdrpost/priloha1.pdf>>.

Ostatní

- [27] Materiály Coly Promotion, Rudná u Prahy, 2009, 30 s.

8. Přílohy

Příloha č. 1 – Počet nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením (ZP) v ČR

Příloha č. 2 – Statut chráněné dílny

Příloha č. 3 – Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příloha č. 4 – Pracovní smlouva zaměstnance se zdravotním postižením v rámci pracovněprávních vztahů v chráněné dílně Coly Promotion

Příloha č. 5 – Osobní dotazník

Příloha č. 1 – Počet nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením (ZP) v ČR

	k 31. 12. 2009	k 30. 6. 2009	k 31. 12.2009	k 28. 2. 2010
Celkem nezaměstnaných	352.250	463.555	539.136	583.135
z toho OZP	61.136	64.045	67.738	69.216
podíl nezaměstnaných OZP na celkovém počtu nezaměstnaných (%)	17,4	13,8	12,6	11,9
počet uchazečů se ZP na jedno volné pracovní místo	18,6	31,0	38,2	46,4

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistiky nezaměstnanosti [online]. © 2010. [citováno 28. 2. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>>, [24].

Příloha č. 2 – Statut chráněné dílny

Zaměstnavatel zřizující CHD

STATUT chráněné dílny název CHD

Vydáním tohoto statutu se
upravují pravidla vnitřní organizace chráněné dílny

Chráněná dílna se zřizuje v souladu s § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle § 6 vyhlášky MPSV ČR č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění a po dohodě o zřízení chráněné dílny uzavřené s Úřadem práce.

Ode dne vydání tohoto statutu je chráněná dílna vedena jako samostatný zaměstnavatelský subjekt pro pracovní uplatnění občanů se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a lze je jen s obtížemi umisťovat na trhu práce.

CHD je vedena jako zvláštní organizační jednotka pro pracovní uplatnění „Operátor výpočetní techniky“.

II.

Chráněná dílna je samostatnou organizační jednotkou se samostatnou evidencí příjmů a výdajů.

Do organizační jednotky (do samostatné chráněné dílny) se zařazuje úsek vedoucího týmu skenování a pracoviště – Operátor výpočetní techniky.

Řízením chráněné dílny je pověřen výkonný ředitel, který je přímo podřízen generálnímu řediteli a jednatelem CHD.

Výkonnému řediteli chráněné dílny jsou přímo podřízeni vedoucí úseku skenování CHD a všichni zaměstnanci zařazení do CHD.

Činnost úseku CHD se přizpůsobuje možnostem občanů se změněnou pracovní schopností. Nároky na pracovní zatížení respektují individuální možnosti zaměstnanců CHD – občanů se změněnou pracovní schopností.

III.

Pracovní místa v CHD se obsazují pracovníky s vhodnými předpoklady tak, aby počet zaměstnanců – občanů se změněnou pracovní schopností tvořil minimálně 60% celkového počtu zaměstnanců.

V souladu s posláním zaměstnavatelského subjektu CHD

- se do CHD zařazují především občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a lze je jen s obtížemi umisťovat na trhu práce.
- jsou vytvářeny, v souladu se stanovami CHD, předpoklady pro obnovení schopnosti občanů se změněnou pracovní schopností pro standardní zapojení do pracovního poměru.

Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností v CHD se provádí

- v souladu s vyjádřením obvodního lékaře tak, aby pracovní zařazení odpovídalo zdravotnímu stavu občana se ZPS.
- s přihlédnutím k věku, kvalifikace, schopnostem a dalším osobním okolnostem občana se ZPS

Příloha č. 2 – Statut chráněné dílny

Ostatní zaměstnanci mohou dlouhodobě v chráněné dílně vykonávat jen takové práce, které nelze zabezpečovat zaměstnanci – občany se ZPS.

V.

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci CHD se řídí zákoníkem práce, provádějícími předpisy k zákoníku práce, předpisy souvisejícími se zákoníkem práce a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

V.

Obecné povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům CHD vyplývají ze zákoníku práce, provádějících předpisů k zákoníku práce, předpisů souvisejících se zákoníkem práce a vnitřních předpisů zaměstnavatele, včetně ustanovení tohoto statutu.

VI.

Zaměstnanci CHD jsou povinni dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ze zákoníku práce, provádějících předpisů k zákoníku práce, předpisů souvisejících se zákoníkem práce a vnitřních předpisů zaměstnavatele, včetně ustanovení tohoto statutu .

Zaměstnavatel dále stanovuje v souvislosti s provozem CHD, zaměstnancům CHD následující povinnosti :

- dodržovat organizační řád pracoviště CHD
- dodržovat vnitřní předpisy zaměstnavatele

VII.

Statut CHD nabývá účinnosti dnem podpisu statutárním zástupcem CHD.

Datum:

Podpis:

Zdroj: [27].

Příloha č. 3 – Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením



**ÚŘAD
PRÁCE**

**PRAHA ZÁPAD
Kartouzská 4
150 00 PRAHA 5**

Tel. 950 152 1111

Fax: 950 152 302

Zaměstnavatel

Váš dopis zn./ ze dne

Naše značka

Vyřizuje:/linka
Bezděková / 52329

Praha dne:
9.6.2009

Vážení zaměstnavatelé,

v příloze Vám zasiláme žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, uplatňovanou za II. čtvrtletí 2009.

Originální žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je ke stažení na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>.

Tímto bychom Vás chtěli požádat o zaslání jmenného seznamu, pokud to je možné, elektronickou cestou.

Dále Vás žádáme o doložení :

- **Mzdových listů jednotlivých zaměstnanců za období od 1.4. 2009 do 30.6.2009**
- **výpisů z účtu, ze kterých by bylo možno provést ověření provedených plateb na odvody - sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a vyplacení mezd**
- **v případě výplaty mzdy hotovostním způsobem doklad, který by tuto skutečnost prokázal**

Upozorňujeme, že potvrzení o bezdlužnosti musí mít uvedené datum k 30.6.2009.

Výše uvedené doklady budou tvořit přílohu předložené žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 - za II. čtvrtletí 2009.

V případě vzniklých nejasností nebo problémů při vyplňování předmětné žádosti, obraťte se na úřad práce – na pí. Strnadovou (tel. 950 152 324) nebo na pí. Bezděkovou (950 152 329).

S pozdravem

ÚP P-z/OTP/VEŘ
Vyřizuje: Miluše Bezděková

Stanislava Strnadová
vedoucí oddělení trhu práce

1/1

Příloha č. 4 – Pracovní smlouva zaměstnance se zdravotním postižením v rámci pracovních vztahů v chráněné dílně Coly Promotion



000

Firma : **COLY PROMOTION s.r.o.**
Sídlo firmy : Masarykova 42/80, Rudná 252 19
IČO : 285 09 692
DIČ : CZ 285 09 692

Zastoupená : **Janem Šimůnkem** , výkonný ředitel

*zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze,
oddíl C, vložka 146796*

(dále jen zaměstnavatel)

a

pan (paní) :
bytem :
narozen(á) :
(dále jen zaměstnanec)

Uzavírají tuto

Pracovní smlouvu

I.

- 1. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, tj.:**
- 2. Sjednaný druh práce:** Operátor výpočetní techniky
- 3. Místo výkonu práce:** : Masarykova 42/80,Rudná 252 19
- 4. Týdenní pracovní úvazek:** dní 5, hodin 30
- 5. Délka pracovního poměru:** sjednán na dobu neurčitou
- 6. Zkušební doba:** tři měsíce
- 7. Výpovědní doba:** 2 měsíce je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele
- 8. Dovolena:** 4 týdny
- 9. Údaje o mzdě:** výše mzdy je určena v mzdovém výměru,
výplatní termín je 15 následujícího měsíce převodem na účet
- 10. Číslo účtu:**

II.

Zaměstnanec prohlašuje, že byl zaměstnavatelem řádně seznámen s právy a povinnostmi, které pro něho s pracovní smlouvou vyplývají, popisem práce již má konat, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy, které musí při své práci dodržovat, jakož i s dalšími vnitřními firemními předpisy.

Zaměstnanec se zavazuje zachovat mlčenlivost o veškerých skutečnostech, které se při výkonu práce dozví. Porušení této povinnosti bude zaměstnavatelem považováno za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Příloha č. 4 – Pracovní smlouva zaměstnance se zdravotním postižením v rámci pracovních vztahů v chráněné dílně Coly Promotion



Zaměstnanec je povinen okamžitě hlásit zaměstnavateli veškeré změny v osobních údajích, k nimž dojde za trvání pracovního poměru, zejména změny v počtu vyživovaných osob rozhodné pro výši daňového základu, jakož i veškeré okolnosti, které mohou mít vliv na výkon práce a na nároky a povinnosti z pracovního poměru vyplývající (např. změna trvalého bydliště, č. OP, změna rodinného stavu apod.).

Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními Zákoníku práce a dalšími obecně závaznými právními předpisy upravujícími pracovní právní vztahy.

V Rudné dne

.....
Zaměstnanec

.....
Zaměstnavatel

Příloha č. 5 – Osobní dotazník



000 - evidenční číslo smlouvy

Osobní dotazník

Jméno a příjmení :

Rodné příjmení :

Místo výkonu práce :

Trvalé bydliště :

Email :

Číslo účtu :

Datum a místo narození :

Rodné číslo :

Číslo OP :

Rodinný stav :

Vzdělání :

Počet dětí :

Jméno dítěte	Datum narození	Rodné číslo

Zdravotní pojišťovna :

Datum nástupu :

Telefon :

Lokace, úřad práce :

Status :

Ke každému dotazníku prosím přiložit kopii dokladu o TP, 2TP, ZTP/P

Podpis: