

**MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC**

Kabinet profesní přípravy

Radoslav Bílek

**Analýza kontroly využívání příspěvku na podporu  
zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Analysis of monitoring the use of contribution  
to support the employment of people with disabilities

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fink

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedené informační zdroje.

Olomouc 24. března 2015

.....

Děkuji panu Mgr. Martinu Finkovi za odborné vedení a za rady, které mi poskytl při zpracování bakalářské práce.

# OBSAH

Úvod.....	7
<b>1.Pracovněprávní úprava.....</b>	<b>9</b>
<b>2.Politika zaměstnanosti.....</b>	<b>11</b>
<b>3.Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>13</b>
3.1 Osoby se zdravotním postižením.....	13
3.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	14
3.2.1 Pracovní rehabilitace.....	15
3.2.2 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	15
3.2.3 Sleva na dani.....	17
3.2.4 Nižší minimální mzda.....	18
3.2.5 Odpočet na zdravotním pojištění.....	18
3.2.6 Zvýhodnění u veřejných zakázek.....	19
3.2.7 Chráněné pracovní místo.....	19
3.2.8 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	25
<b>4. Kontrola využívání příspěvků.....</b>	<b>30</b>
<b>5. Metody použité v praktické části práce.....</b>	<b>34</b>
5.1 Žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb.....	34
5.2 Metoda dotazníkového šetření.....	35
5.2.1 Tvorba dotazníku.....	35
5.2.2 Výběr respondentů a sběr dat.....	36
5.2.3 Postup při analýze dat.....	37
<b>6. Zjištění a diskuse.....</b>	<b>38</b>
6.1 Informace od Úřadu práce České republiky.....	38
6.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	41
6.3 Shrnutí a doporučení.....	46
<b>Závěr.....</b>	<b>49</b>
<b>Anotace.....</b>	<b>51</b>
<b>Literatura a prameny.....</b>	<b>53</b>
<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>55</b>
<b>Přílohy.....</b>	<b>56</b>

## ÚVOD

V dnešní době není snadné najít si práci, počty nezaměstnaných stoupají. Osoby se zdravotním postižením mají podstatně sníženou možnost uplatnit se na trhu práce, neboť nemohou vykonávat každou práci, potřebují určité specifické pracovní podmínky. Práce je pro ně však důležitá stejně jako pro lidi bez zdravotního omezení a možná i víc. Umožní jim nejen získat prostředky k obživě a k uspokojení jejich životních potřeb, ale znamená pro ně i možnost sociálního kontaktu, možnost začlenit se do společnosti a seberealizovat se. Stát se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti snaží zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporovat a motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání těchto osob. Významné prvky této podpory jsou zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. K důležitým motivačním prostředkům z tohoto pohledu patří příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (§75 cit. zákona) či příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (§ 78 cit. zákona). Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

V tisku se objevily zprávy o trestním stíhání obviněných, kteří řídili obchodní společnosti, které měly formálně zaměstnávat co největší počet invalidních občanů s cílem získat od státu dotaci na každého zaměstnaného invalidního pracovníka. Tito pracovníci buď nevykonávali žádnou činnost nebo jen v minimálním objemu. Firmy inkasovaly na každého pracovníka příspěvek, z něhož pouze část vyplatily invalidovi a zbytek si ponechaly pro svou potřebu. Od státu měly tyto firmy inkasovat 600 mil. Kč.

Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou jistě významným motivačním faktorem pro zaměstnavatele, otázkou však zůstává, jak vůbec mohlo dojít k dané situaci, kdy byly tyto dávky tak masivně zneužívány. Příčinou mohou být nedostatky v právní úpravě, například nedostatečně upravené podmínky pro poskytování těchto příspěvků či nedostatečné nastavení kontrolních mechanismů, které by měly tyto podvody včas odhalit. Další příčinou může být pouze selhání lidského faktoru a nedostatečné plnění povinností úředníky,

kteří jsou za kontrolu splnění podmínek pro poskytnutí příspěvků a za kontrolu jejich využívání zodpovědní.

Cílem mé práce bude rozebrat právní úpravu, kterou se řídí poskytování a kontrola využívání příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a zjistit, zda a jak fakticky probíhají kontroly využívání těchto příspěvků, případně navržení změn úpravy kontrolních mechanismů směřujících k zamezení zneužívání těchto příspěvků.

# 1. PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA

Právo každého člověka na práci a na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky a práva žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky patří k základním sociálním právům a jsou zakotvena v čl. 26, 28 a 29 Listiny základních práv a svobod. Jedním z nejdůležitějších nástrojů a garancí realizace těchto práv je pracovní právo.<sup>1</sup>

Pracovní právo upravuje individuální pracovní vztahy mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy mezi odborovými organizacemi hájícími zájmy zaměstnanců a zaměstnavateli a v neposlední řadě i oblast uplatňování pracovní síly na trhu práce, tedy zaměstnanost.<sup>2</sup>

Předmětem pracovního práva jsou vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce. Pojem závislé práce je definován v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podle tohoto ustanovení je závislá práce charakterizována:

- vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- výlučně osobním výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele, a to podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.<sup>3</sup>

K pramenům pracovního práva patří Ústavní zákony, konkrétně Ústavní zákon České národní rady č. 10/1993 Sb., Ústava ČR a Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, dále zákony, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, mezinárodní smlouvy, kolektivní smlouvy, ale i vnitřní předpisy zaměstnavatele a soudní rozhodnutí.<sup>4</sup>

Z těch nejvýznamnějších pramenů pracovního práva, které se bezprostředně týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je kromě výše uvedených Ústavních zákonů třeba výslovně zmínit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 198/2009 Sb.,

---

<sup>1</sup> GALVAS, M., aj. *Pracovní právo*, str. 17

<sup>2</sup> Tamtéž, str. 11

<sup>3</sup> § 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>4</sup> GALVAS, M., aj. *Pracovní právo*, str. 41 - 42

o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany proti diskriminaci (antidiskriminační zákon) a zákon č. 273/2011 Sb., o Úřadu práce.

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovněprávní vztahy), právní vztahy kolektivní povahy, některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení. Zapracovává rovněž příslušné předpisy Evropské unie.

Zákon o zaměstnanosti definuje státní politiku zaměstnanosti a upravuje její zabezpečování.

Zákon o Úřadu práce vymezuje úkoly Úřadu práce v oblasti zaměstnanosti, v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.

Zákon o inspekci práce upravuje postavení orgánů inspekce práce, které kontrolují u zaměstnavatelů dodržování povinností v pracovněprávních vztazích, kontrolují pracovní podmínky a jsou oprávněny vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty za přestupky.

Z mezinárodních smluv týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze zmínit Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006, která byla přijata Valným shromážděním OSN. Vyhlášením pod číslem 10/2010 Sb.m.s. se stala součástí našeho právního řádu. Tato úmluva je založena na zásadě nediskriminace, rovnosti příležitostí, právu účinného zapojení do společnosti. Smluvní státy zavazuje, aby podporovaly zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Nelze opomenout ani Úmluvu o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením z roku 1983, která byla přijata v rámci Mezinárodní organizace práce a u nás byla vyhlášena po číslem 72/1985 Sb.m.s.



## 2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Práce má pro člověka význam nejen tím, že mu umožňuje získat prostředky na živobytí a na uspokojení dalších potřeb, ale současně přináší člověku pocit uspokojení, sebeúcty. Člověk se stává členem určité sociální skupiny, navazuje kontakty s ostatními. Ztráta práce pak přináší nejen finanční problémy, ale často i ztrátu sebedůvěry, ztrátu sociálních kontaktů, pocit izolovanosti, nejistoty, obav z budoucnosti.<sup>5</sup>

Nezaměstnanost, ke které na trhu práce dochází, je problémem sociálním, ale i ekonomickým. Podle amerického ekonoma Arthura Okuna je míra nezaměstnanosti závislá na domácím produktu. Pokud produkt roste, míra nezaměstnanosti klesá a naopak.<sup>6</sup> Podpora zaměstnanosti je proto jedním z cílů Evropské unie, který je vyjádřen již ve Smlouvě o fungování Evropské unie, jejímž je Česká republika od 1. května 2004 členem. Politika zaměstnanosti je jednou ze samostatných politik Evropské unie.<sup>7</sup>

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako: „...činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“<sup>8</sup>

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce.

Státní politiku zaměstnanosti je možno rozdělit na aktivní a pasivní.

**Pasivní politika zaměstnanosti** spočívá v podstatě ve stanovení podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání.

**Aktivní politika zaměstnanosti** je souhrn opatření, jimiž se stát snaží zajistit co nejvyšší zaměstnanost. Podle zákona o zaměstnanosti k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,

---

<sup>5</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*, str. 49 - 50

<sup>6</sup> HOLMAN, R., *Ekonomie*, str. 284

<sup>7</sup> GALVAS, M., aj. *Pracovní právo*, str. 84

<sup>8</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z., aj. *Management lidských zdrojů*, str. 77

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- poradenství poskytovaná Úřadem práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- investiční pobídky,
- nástroje sloužící k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením kromě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

### **3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

Osoby se zdravotním postižením nemohou vykonávat všechny práce, potřebují k výkonu práce zvláštní podmínky a jsou proto na trhu práce zdravotním i sociálním stavem znevýhodněny. Na trhu práce je jim z toho důvodu poskytována zvýšená ochrana. Zákon stanoví zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a stanoví jim i povinnost vytvářet pro ně odpovídající pracovní podmínky.

#### **3.1 Osoby se zdravotním postižením**

Kdo je považován za osobu se zdravotním postižením a za osobu zdravotně znevýhodněnou, stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 67. Podle tohoto ustanovení se za osoby se zdravotním postižením považují fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení:

- uznány invalidními ve třetím stupni, tyto osoby jsou pak považovány za osoby s těžším zdravotním postižením,
- uznány invalidními v prvním nebo ve druhém stupni,
- uznány za osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>9</sup>

Za osobu zdravotně znevýhodněnou může být uznán ten, kdo má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovním začleněným, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Tento nepříznivý zdravotní stav má trvat déle než rok a podstatně omezovat tělesné či duševní schopnosti a tím i pracovní uplatnění.<sup>10</sup>

Stupně invalidity jsou vymezeny zákonem č. 155/1999 Sb., o důchodovém pojištění, konkrétně v § 39 tohoto zákona. Osoba je invalidní, pokud z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu v důsledku omezení tělesných, smyslových

---

<sup>9</sup> § 67, odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>10</sup> § 67, odst. 3, 4 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

a duševních schopností poklesla její schopnost pracovat nejméně o 35%. Pracovní schopností se rozumí schopnost osoby vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jejím tělesným, smyslovým a duševním schopnostem. O invaliditu prvního stupně jde v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35% a nejvýše o 49%. Pokud pracovní schopnost poklesla o nejméně 50% a nejvýše o 69%, je občan invalidní ve druhém stupni. V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70% se jedná o invaliditu třetího stupně.<sup>11</sup>

O invaliditě občana i o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení.

### **3.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnávání zdravotně postižených se stát snaží podporovat jak nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží ke zvýšení šancí na zaměstnání všech osob, tedy i osob bez zdravotního postižení, tak nástroji, které jsou zacíleny speciálně pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato podpora je zaměřená jak na samotné osoby se zdravotním postižením, tak na zaměstnavatele.

Mezi nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který je zaměřen na motivaci těchto osob patří zejména pracovní rehabilitace.

Zaměstnavatelé jsou k zaměstnávání osob se zdravotním postižením motivováni negativně i pozitivně. Negativní motivace spočívá v povinnostech uložených zaměstnavatelům zákonem o zaměstnanosti, zejména pak v povinnosti zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného 4 % podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Mezi nástroje pozitivní motivace je možno zařadit výhody poskytované zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením v podobě:

- speciální slevy na dani
- nižší minimální mzdy
- speciálního odpočtu ve zdravotním pojištění
- zvláštní pozice u veřejných zakázek.

---

<sup>11</sup> § 39 zák. č. 155/1999 Sb., o důchodovém pojištění

Velkou motivací pro zaměstnavatele jsou i příspěvky poskytované Úřadem práce na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

### **3.2.1 Pracovní rehabilitace**

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je definována v § 69 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Spadá sem zejména poradenská činnost zaměřená na volbu či změnu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, poradenství při zprostředkování zaměstnání, zprostředkování zaměstnání, pomoc pro udržení a změnu zaměstnání či povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>12</sup> Cílem je pomoci osobám se zdravotním postižením získat a udržet si vhodné zaměstnání, získat potřebné dovednosti a znalosti a být co nejvíce samostatný a úspěšný.

### **3.2.2 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, má podle § 81 zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4%.

Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit třemi způsoby:

- zaměstnáváním v pracovním poměru
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo

---

<sup>12</sup> § 69, odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zadávaním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

- odvodem do státního rozpočtu
- kombinací těchto způsobů.<sup>13</sup>

Při stanovení výše povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Způsob, jakým se tento údaj i výše povinného zjišťuje, stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato vyhláška stanoví nejen pravidla výpočtu povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, ale i způsob výpočtu povinného podílu v případě plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením odebíráním výrobků či služeb.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne tuto povinnost plnit formou odvodu do státního rozpočtu, činí výše odvodu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. V této souvislosti je třeba poukázat, že odvod do státního rozpočtu z titulu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podle § 24 odst. 2 písm. zm) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, daňově účinným výdajem.

Zaměstnavatelé mají povinnost vždy do 15. února následujícího roku písemně oznámit příslušné pobočce Úřadu práce plnění povinného podílu a v případě, že podíl či jeho část plní odvodem dostátého rozpočtu, jsou povinni do tohoto data odvod i poukázat.

---

<sup>13</sup> § 81, odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### 3.2.3 Sleva na dani

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se poskytuje výhoda v podobě slevy na dani z příjmů. Výše slevy i způsob jejího výpočtu upravuje § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Tato sleva činí 18 000,- Kč na zaměstnance se zdravotním postižením kromě zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Na zaměstnance s těžším zdravotním postižením je poskytována sleva ve výši 60 000,- Kč.<sup>14</sup>

Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Je to podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v příslušném zdaňovacím období, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu. Do celkového počtu hodin se nezapočítají neodpracované hodiny v důsledku:

- neomluvené absence v práci,
- nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby (nařízení vlády č.590/2006 Sb.), a
- dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za kterou nepřísluší náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle § 192 až 194 zákoníku práce nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou prvních 3 dnů tzv. karenční doby, kdy náhrada mzdy nepřísluší (tyto se tedy započítávají).<sup>15</sup>

Do trvání pracovního poměru se nezapočítává:

- mateřská nebo rodičovská dovolená,
- služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby a
- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> § 35, odst. 1 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>15</sup> § 35, odst. 2 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>16</sup> Tamtéž

### 3.2.4 Nižší minimální mzda

Pracovní výkonnost osob se zdravotním postižením je obvykle nižší a v důsledku zdravotního omezení tyto osoby většinou vykonávají spíše jednodušší a fyzicky nenáročnou práci. Z tohoto důvodu je pro osoby, které jsou poživateli invalidního důchodu, stanovena nižší minimální mzda, tedy nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu dle zákoníku práce.

Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Od 1. ledna 2015 došlo ke zvýšení základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin z 8 500 Kč na 9 200 Kč měsíčně. Hodinová sazba minimální mzdy se zvýšila z 50,60 Kč na 55 Kč. U zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, činí sazba minimální mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně 8 000,- Kč a hodinová sazba pak 48,10 Kč. U těchto zaměstnanců nedošlo ke zvýšení sazby minimální mzdy.

### 3.2.5 Odpočet na zdravotním pojištění

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, ušetří i na zdravotním pojištění za tyto zaměstnance.

Výše pojistného na zdravotní pojištění se vypočítává z takzvaného vyměřovacího základu. Vyměřovací základ zaměstnanců, kteří pobírají invalidní důchod a jsou současně zaměstnáni u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, odpovídá částce převyšující vyměřovací základ státních pojištěnců. Jinými slovy – od vyměřovacího základu se těmto zaměstnancům odečítá vyměřovací základ státních pojištěnců. Pro pojištěnce, za které platí pojistné stát, činí od 1. 1. 2015 vyměřovací základ 6259,- Kč.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> § 3c, odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění



### **3.2.6 Zvýhodnění u veřejných zakázek**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, jsou zvýhodněni i u veřejných zakázek.

Zadavatel veřejné zakázky může v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení omezit okruh dodavatelů, kteří se mohou tohoto zadávacího řízení zúčastnit, tak, že tento okruh zúží pouze na dodavatele, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.<sup>18</sup>

Další zvýhodnění spočívá v tom, že veřejní zadavatelé jsou povinni při hodnocení nabídek v rámci podlimitních zadávacích řízení zohlednit skutečnost, že uchazeč zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Je-li tedy uchazečem dodavatel, který zaměstnává alespoň 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižená o 15 %.<sup>19</sup>

### **3.2.7 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. O zřízení chráněného pracovního místa uzavírá zaměstnavatel dohodu s Úřadem práce a Úřad práce poskytuje na jeho zřízení zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno nejméně po dobu tří let. S Úřadem práce lze uzavřít i dohodu o vymezení chráněného pracovního místa v případě, že na stávajícím pracovním místě již osoba se zdravotním postižením zaměstnána je. Tato dohoda se uzavírá na stejnou dobu, tedy na dobu tří let.<sup>20</sup>

#### **Podmínky poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa**

Zaměstnavatel, který hodlá zřídit chráněné pracovní místo a čerpat příspěvek, který je na jeho zřízení poskytován, musí splňovat určité podmínky.

---

<sup>18</sup> § 101, odst. 1 zák. č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

<sup>19</sup> § 101, odst. 4 zák. č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

<sup>20</sup> § 75, odst. 1 zák. č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti

Konkrétně mu nesmí být uložena pokuta za delikt na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nesmí být trestně stíhán pro podvod v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nesmí na něj být podány opakovaně oprávněné stížnosti pro porušení povinností dle zákoníku práce a nesmí provádět zaměstnancům srážky z platu, které by byly v rozporu s dobrými mravy. Lhůta, po kterou musí být uvedené podmínky splněny, činí 12 měsíců před podáním žádosti o zřízení chráněného pracovního místa či o jeho vymezení.<sup>21</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí může ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky, že zaměstnavateli nesmí být uložena pokuta za delikt na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše pokuty nepřesáhla 50 000,- Kč.<sup>22</sup>

Zaměstnavatel nesmí mít rovněž dluhy na daních, na zdravotním pojištění a na sociálním pojištění.<sup>23</sup>

Další podmínky, za kterých lze uzavřít dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa, stanoví § 6 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení Úřad práce přihlíží k tomu, zda zaměstnavatel:

- neuzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, smlouvu, na jejímž základě by mu byl tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy,
- v den podání žádosti vyplácí nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na které může uplatnit nárok na příspěvek podle § 78 zákona, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
- v den podání žádosti zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na svém pracovišti,
- přiděluje zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob, nebo z hlediska poměru finančních prostředků vynaložených ze státního

---

<sup>21</sup> § 75, odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>22</sup> Tamtéž

<sup>23</sup> § 75, odst. 6 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

rozpočtu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním těchto osob.<sup>24</sup>

Zaměstnavatel musí kumulativně splňovat první, druhé a čtvrté kritérium nebo první tři kritéria, jinak s ním úřad práce dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa uzavřít nemůže.<sup>25</sup>

Stejně podmínky nutné k uzavření písemné dohody musí splňovat i zaměstnavatel, který žádá o vymezení chráněného pracovního místa. Na vymezení chráněného pracovního místa není poskytován příspěvek, ovšem vymezení chráněného pracovního místa je důležité pro následné poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa a příspěvku podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Dohoda o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa se uzavírá na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která se podává u kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v místě, kde má být zaměstnání vykonáváno. Formuláře žádostí jsou k dispozici ke stažení na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>. K této žádosti, která kromě identifikačních údajů zaměstnavatele, údajů o místě a předmětu podnikání, obsahuje i charakteristiku zamýšlených chráněných pracovních míst,<sup>26</sup> musí zaměstnavatel doložit potvrzení o založení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o tom, že nedluží na daních a na zdravotním a sociálním pojištění, případně souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil úřad práce sám.<sup>27</sup> Požadavky na obsah charakteristiky chráněných pracovních míst jsou uvedeny v § 6 odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Charakteristika chráněného pracovního místa musí zahrnovat popis pracovní činnosti, popis pracoviště a jeho umístění a popis pracovních podmínek.<sup>28</sup>

Písemná dohoda o zřízení chráněného pracovního místa pak obsahuje charakteristiku chráněných pracovních míst, jejich počet, výši příspěvku, podmínky

---

<sup>24</sup> § 6, odst. 2 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>25</sup> § 6, odst. 3 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

<sup>26</sup> § 75, odst. 7 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>27</sup> § 75, odst. 8 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>28</sup> § 6, odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

jeho poskytnutí, způsob čerpání, jakož i závazky zaměstnavatele vztahující se ke splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku a kontrolu plnění těchto podmínek.<sup>29</sup>

### **Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa**

Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa se odvozuje od průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osoby s těžším zdravotním postižením, tedy pro osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, je vyšší, než příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro invalidní osoby ve druhém a v prvním stupni. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osoby s těžším zdravotním postižením může činit maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy a pro osoby se zdravotním postižením, které byly uznány invalidními ve druhém nebo v prvním stupni, maximálně osminásobek této mzdy.<sup>30</sup>

Příspěvek může být vyšší v případě, že zaměstnavatel na základě jedné dohody zřizuje nejméně 10 chráněných pracovních míst. V tom případě pak příspěvek na jedno pracovní místo může činit maximálně desetnásobek a na osobu s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek průměrné mzdy.<sup>31</sup>

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2014 činila 25 179 Kč.<sup>32</sup> To znamená, že výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa činí pro rok 2015 maximálně 201 432 Kč a pro osoby s těžším zdravotním postižením maximálně 302 148 Kč. Zřizuje – li zaměstnavatel na základě jedné dohody nejméně 10 chráněných pracovních míst, pak může v roce 2015 čerpat na jedno chráněné pracovní místo příspěvek do výše 251 790 Kč a na osobu s těžším zdravotním postižením do výše 352 506 Kč.

### **Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa**

Kromě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa může být zaměstnavateli po uplynutí 12 měsíců od zřízení nebo vymezení takového pracovního místa poskytnut

---

<sup>29</sup> § 75, odst. 9 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>30</sup> § 75, odst. 5 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>31</sup> Tamtéž

<sup>32</sup> Sdělení MPSV č. 311/2014 Sb.

i příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa, a to v maximální výši 48.000,- Kč ročně.<sup>33</sup>

Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa, na které je možno příspěvek poskytnout, taxativně vymezuje § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Za tyto náklady se považují:

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou náklady na:
  - vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
  - komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
  - nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
  - povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být osoby se zdravotním postižením zaměstnávány,
  - povinné revize objektu sloužícího k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud je objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
  - služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného,
  - zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nebo
  - vodné a stočné spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou:
  - mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo
  - náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,

---

<sup>33</sup> § 76, odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na:
  - dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo
  - dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na:
  - pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
  - pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
  - pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
  - přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo
  - výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.<sup>34</sup>

Dohodu je možno uzavřít na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Formulář žádosti je k dispozici ke stažení na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>. K této žádosti musí zaměstnavatel doložit stejná potvrzení jako k žádosti o uzavření dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa, tedy potvrzení o založení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o tom, že nedluží na daních a na zdravotním a sociálním pojištění, případně souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil úřad práce sám.<sup>35</sup>

Příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa je poskytován zálohově čtvrtletně nebo v jiném období určeném v dohodě o jeho poskytování.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

<sup>35</sup> § 76, odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>36</sup> § 10 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

### **3.2.8 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je nárokovým příspěvkem, který je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek slouží k částečné úhradě vynaložených nákladů na mzdy nebo platy a dalších nákladů.<sup>37</sup>

#### **Podmínky pro poskytování příspěvku**

Příspěvek je poskytován pouze zaměstnavateli, který na chráněných pracovních místech zaměstnává více než 50 % zaměstnanců, které jsou osobami se zdravotním postižením, z celkového počtu svých zaměstnanců. Rozhodný je průměrný přepočtený počet zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí. Způsob, jakým se tento průměrný přepočtený počet určuje, stanoví v § 11 vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně, vždy na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Tato žádost musí být příslušné krajské pobočce Úřadu práce doručena vždy nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Formulář žádosti o příspěvek je k dispozici ke stažení na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>.

Zaměstnavatel v žádosti musí zejména doložit celkový průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Dále musí doložit jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením včetně jejich rodných čísel, přesná data trvání pracovního poměru a musí specifikovat všechny vynaložené prostředky na jejich mzdy či platy včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Pokud na daného zaměstnance uplatňuje nárok na příspěvek poprvé, musí zaměstnavatel i doložit, že jde o osobu se zdravotním postižením.<sup>38</sup> V žádosti jsou zvlášť uvedeni zaměstnanci se zdravotním postižením a zaměstnanci s těžším zdravotním postižením proto, že zaměstnanci s těžším

---

<sup>37</sup> § 78, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>38</sup> § 78, odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zdravotním postižením se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, započítávají třikrát.<sup>39</sup>

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je daňová bezdlužnost žadatele. Zaměstnavatel musí proto k žádosti doložit, že nemá nedoplatky v evidenci daní. Zákon o zaměstnanosti však v tomto ohledu připouští určité výjimky, a to:

- zaměstnavatel má povoleno posečkání úhrady nedoplatku nebo rozložení jeho úhrady na splátky a není v prodlení se splácením splátek,
- součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.<sup>40</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí může ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění poslední podmínky, pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele, a to na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele. Tato žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno.<sup>41</sup>

Další podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel nesmí být v posledních třech letech pokutován za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Příspěvek se neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> § 12 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

<sup>40</sup> § 78, odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>41</sup> § 78, odst. 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>42</sup> § 78, odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



Příspěvek však nelze poskytnout na všechny zaměstnance se zdravotním postižením, které zaměstnavatel zaměstnává. Poskytnutí příspěvku na zaměstnance je vyloučeno:

- za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatелеm starobního důchodu,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo
- za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).<sup>43</sup>

### **Výše příspěvku**

Výše příspěvku činí maximálně 8.000,- Kč na zaměstnance. Příspěvek se poskytuje ve výši 75 % prostředků, které zaměstnavatel skutečně vynaloží na mzdu či plat zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Do těchto nákladů se započítává i za zaměstnavatele odvedené pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Do vynaložených prostředků naopak nelze započítat:

- poskytnutou naturální mzdu,
- srážky ze mzdy nebo platu určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
- srážky ze mzdy nebo platu určené k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

---

<sup>43</sup> § 78, odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- náhradu mzdy nebo platu poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.<sup>44</sup>

Příspěvek je možno zvýšit o další 2000,- Kč měsíčně na zaměstnance na další prokazatelně vynaložené náklady zaměstnavatele na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na zvýšení příspěvku má zaměstnavatel nárok po uplynutí 12 měsíců od obsazení či vymezení chráněného pracovního místa. Podmínkou zvýšení příspěvku je, že jde o chráněné pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele.<sup>45</sup>

Druhy dalších nákladů, o které je možno příspěvek zvýšit, taxativně vymezuje § 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Za tyto náklady se považují:

- zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou náklady na:
  - vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
  - komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
  - nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
  - povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být osoby se zdravotním postižením zaměstnávány,
  - povinné revize objektu sloužícího k zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, pokud je objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
  - služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného,
  - zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nebo
  - vodné a stočné spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou:
  - mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu

<sup>44</sup> § 78, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>45</sup> § 78, odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo

- náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,
- náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na:
  - dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo
  - dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na:
  - pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
  - přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
  - pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
  - přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo
  - výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> § 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

## 4. KONTROLA VYUŽÍVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ

Stát vynakládá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením značné množství finančních prostředků. Podle tiskové zprávy Úřadu práce ČR bylo za rok 2014 na tuto podporu vynaloženo celkem 4,104 mld Kč. K 31. 12. 2014 bylo podpořeno celkem 1 902 chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a na dalších 130 chráněných pracovních míst byly poskytnuty příspěvky na jejich provoz. V rámci této agendy Úřad práce vyplatil celkem 81 855 529 Kč. Na příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa bylo vyplaceno 3 714 570 Kč. Na příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě pak bylo za rok 2014 zaměstnavatelům vyplaceno celkem 4 018 724 214 Kč.<sup>47</sup> Účelnost a oprávněnost využití těchto prostředků je, samozřejmě, třeba kontrolovat.

Od 1. 1. 2012 vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a pouze v omezeném rozsahu celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky.<sup>48</sup> Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení a plnění cílených programů celostátního charakteru. Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.<sup>49</sup>

Kontroly, které se týkají oprávněnosti čerpání a způsobu následného využití příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti, však nadále, samozřejmě, provádí Úřad práce, který tyto příspěvky zaměstnavatelům poskytuje. V souvislosti s kontrolou využívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je třeba zmínit speciální oprávnění státního úřadu inspekce práce nebo oblastních inspektorátů práce vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele, a to při kontrole, zda a v jakém rozsahu

---

<sup>47</sup> Úřad práce ČR. *Na podporu zaměstnávání OZP poskytl ÚP ČR loni více než 4,1 mld. Kč.* [online].

Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015\\_02\\_04\\_tz\\_podpora\\_zamestnavani\\_ozp.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015_02_04_tz_podpora_zamestnavani_ozp.pdf)

<sup>48</sup> § 125 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>49</sup> § 126 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>50</sup> Takové oprávnění Úřad práce nemá, proto může o provedení této kontroly požádat Státní úřad inspekce práce.

Čerpání příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa i příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je čerpáním prostředků ze státního rozpočtu. Pokud je takový příspěvek zaměstnavateli zaviněně vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši, je povinen příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit. Nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů. Pro kontrolu dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu podle zákona o zaměstnanosti a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně platí zvláštní právní předpisy.<sup>51</sup> Tímto zvláštním předpisem je v souvislosti se zmíněnými příspěvky zejména zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů.

Průběh kontrol se řídí podle typu jednotlivých kontrol zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole, zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, již výše zmíněným zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tyto zákony stanoví oprávnění i povinnosti kontrolních pracovníků i kontrolovaných osob.

Kontroly týkající se uvedených příspěvků jsou prováděny:

- před uzavřením dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa,
- po uzavření dohody, kdy je kontrolováno plnění podmínek dohody,
- před poskytnutím příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě,
- po poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

### **Kontrola před uzavřením dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa**

Na základě žádosti zaměstnavatele o zřízení či o vymezení chráněného pracovního místa provádí Úřad práce České republiky veřejnoprávní kontrolu, kterou zjišťuje,

---

<sup>50</sup> § 126, odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>51</sup> § 129 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zda zaměstnavatel splňuje veškeré podmínky pro uzavření této dohody tak, jak jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tyto podmínky jsou zmíněny výše v oddíle 3.2.7. Kontrola se provádí i přímo na zamýšleném pracovišti, pokud jím není byt zaměstnance. V případě vymezení stávajícího pracovního místa, je kontrolováno, zda je zde skutečně vykonávána deklarovaná činnost.<sup>52</sup>

### **Kontrola plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa**

Po uzavření dohody o zřízení či o vymezení chráněného pracovního místa Úřad práce České republiky provádí veřejnoprávní kontrolu, zda bylo skutečně pořízeno vybavení pracovního místa dle dohody a zda jsou pracovní místa v souladu s uzavřenou dohodou obsazována osobami se zdravotním postižením.<sup>53</sup>

### **Kontrola před poskytnutím příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti je vyplácen čtvrtletně zpětně. O příspěvku je rozhodováno ve správním řízení a Úřad práce České republiky v tomto správním řízení posuzuje, zda zaměstnavatel splňuje veškeré podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku, a je oprávněn prověřit, zda tvrzení zaměstnavatele v žádosti korespondují se skutečností.<sup>54</sup>

### **Kontrola po poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Po poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě Úřad práce provádí následnou veřejnoprávní kontrolu, kterou prověřuje, zda zaměstnavatel skutečně splňoval nárok na poskytnutí příspěvku, tedy že skutečně zaměstnával více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením,

---

<sup>52</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím*. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

<sup>53</sup> Tamtéž

<sup>54</sup> Tamtéž

že těmto zaměstnancům vyplácel mzdu a splňoval i ostatní podmínky uvedené v § 78 zákona o zaměstnanosti.

Právní předpisy neupravují, kolik kontrol u jednotlivých zaměstnavatelů má být provedeno a v jakých intervalech. Kontrolní činnost je plánována podle konkrétní situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>55</sup>

V loňském roce se v médiích objevily zprávy o odhalení masového zneužívání příspěvků na podporu zaměstnávání na chráněných pracovních místech. Firmy měly zaměstnávat velký počet osob se zdravotním postižením, kterým ovšem neměly přidělovat práci, případně je měly pověřovat zcela neúčelnou činností. Na tyto pracovníky měly firmy inkasovat příspěvky a tyto si z větší části ponechat a pouze nepatrnou část vyplatit osobě, na jejíž zaměstnávání příspěvek pobíraly. Škoda, kterou měly tyto firmy státu způsobit, přesáhla 600 mil. Kč. Nabízí se otázka, zda jsou dostatečně nastaveny kontrolní mechanismy a zda nebylo možno tyto podvody odhalit dřív, než došlo k tak rozsáhlé škodě. V praktické části práce proto budu zjišťovat, zda a jak fakticky probíhají kontroly využívání těchto příspěvků a zda by bylo na místě změnit úpravy kontrolních mechanismů směřujících k zamezení zneužívání těchto příspěvků.

---

<sup>55</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím*. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

## **5. METODY POUŽITÉ V PRAKTICKÉ ČÁSTI PRÁCE**

Cílem praktické části mé práce je zjistit, zda a jak fakticky probíhají kontroly využívání příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Jde zejména o to zjistit, jak často tyto kontroly probíhají a zda jsou prováděny pouze formálně podle listin předložených zaměstnavateli či zda Úřad práce kontroluje i to, zda byl příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa využit skutečně na vybavení tohoto pracovního místa, zda zaměstnavatel přiděluje zaměstnancům práci, zda je výkon této činnosti efektivní a zda zaměstnancům vyplácí mzdu.

### **5.1 Žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb.**

Vzhledem k tomu, že jsem nenalezl žádné veřejně dostupné údaje o tom, kolik bylo vlastně uzavřeno dohod o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa, jaké částky byly vyplaceny jako příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a jako příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti a ani kolik bylo provedeno kontrol využití těchto příspěvků a kolik bylo při těchto kontrolách zjištěno pochybení, vyžádal jsem tyto informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, od Úřadu práce České republiky. Za rozhodné období jsem zvolil roky 2010 – 2014, protože se domnívám, že období pěti let je dostatečné pro zobecnění zjištěných informací.

Informace, které mi Úřad práce poskytl, jsem vyhodnotil v kontextu s informacemi získanými metodou dotazníkového šetření.

Vyžádal jsem informace i od Státního úřadu inspekce práce, kolik provedl kontrol, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.



## **5.2 Metoda dotazníkového šetření**

Ke zjištění odpovědí na výše uvedené otázky byla použita metoda dotazníkového šetření. Dotazník, v němž jsem formuloval uzavřené i otevřené otázky, jsem rozeslal zaměstnavatelům zveřejněným v katalogu organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením, který je zveřejněn na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí. V katalogu jsou uvedeny pouze ty subjekty, které o to požádají.

Metodu dotazníkového šetření jsem zvolil proto, že jsem chtěl získat informace od co největšího množství zaměstnavatelů z různých krajů. Kontrolu využívání příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti provádějí krajské pobočky Úřadu práce. Pokud bych pro zjišťování potřebných informací zvolil metodu rozhovoru, kterou bych mohl získat přesnější informace od respondentů, získal bych informace zřejmě pouze od respondentů v Olomouckém kraji, protože oslovit respondenty v celé republice by pro mě bylo časově i finančně nemožné. Získané informace by proto nebyly objektivní a nebylo by možno je zobecnit, neboť by zahrnovaly postup pouze jedné krajské pobočky Úřadu práce.

### **5.2.1 Tvorba dotazníku**

V dotazníku jsem formuloval uzavřené i otevřené otázky, které uzavřené otázky doplňovaly a poskytly respondentům příležitost volně se vyjádřit a upřesnit odpovědi na předchozí uzavřené otázky. Dotazník obsahoval 8 otázek. První otázka se týkala příslušnosti zaměstnavatele ke konkrétní krajské pobočce Úřadu práce. Další tři otázky se týkaly příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a kontroly těchto příspěvků. Poslední čtyři otázky pak byly zaměřeny na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti a kontrolu jeho využití.

Dotazník je v příloze č. 1 této práce.

### 5.2.2 Výběr respondentů a sběr dat

Dotazník jsem s prosbou o jeho vyplnění elektronicky rozeslal zaměstnavatelům zveřejněným v katalogu organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením, který je zveřejněn na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí.

V katalogu je uvedeno celkem 982 subjektů. Některé subjekty ovšem nemají v katalogu uveden e-mailový kontakt. V těch případech jsem se pokusil kontakt vyhledat prostřednictvím internetu. U všech subjektů se mi to však nepodařilo. Obeslal jsem celkem 802 subjektů. 123 žádostí se nepodařilo vůbec doručit, protože e-mailové adresy neexistují. Odpovědělo mi celkem 73 subjektů. Z toho 11 zaměstnavatelů odpovědělo, že mi požadované informace nesdělí. Někteří to odůvodnili časovou zaneprázdněností a někteří tím, že tyto interní informace nesdělují. 17 oslovených mi sdělilo, že osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají a příspěvek nepobírají. Někteří již dokonce ukončili podnikání.

Dotazník vyplnilo celkem 45 zaměstnavatelů. Návratnost tedy byla 6,63%, pokud počítám pouze subjekty, jimž se podařilo dotazník doručit. Počítal jsem sice s nižší návratností, ovšem tak nízký počet vyplněných dotazníků mě překvapil, a to i z toho důvodu, že v katalogu jsou uvedeny pouze ty subjekty, které o to požádají, tedy souhlasí se zveřejněním informací o svém podnikání. Dotazník byl navíc vyplňován zcela anonymně, protože jsem si byl vědom toho, že požaduji po zaměstnavatelích sdělení pro ně poměrně citlivých interních údajů. Po zaměstnavatelích jsem ani nepožadoval konkrétní údaje o počtu chráněných míst a příspěvků, které pobírají, protože jsem se obával neochoty zaměstnavatelů takto konkrétní údaje poskytnout a dotazník vyplnit. Důvodem, proč dotazník vyplnilo tak málo respondentů, může být jednak jejich zaneprázdněnost, nedůvěra či nechuť jakékoli informace sdělovat, ovšem svůj podíl na tom může mít i skutečnost, že informace zveřejněné v katalogu nejsou vůbec aktuální. U některých zaměstnavatelů jsou tam uvedeny poslední aktualizace i před osmi lety.

### **5.2.3 Postup při analýze dat**

Získaná data jsem roztřídil a zpracoval příslušné grafy a následně komentáře vycházející ze zjištěných údajů. Hledal jsem i propojenost mezi odpověďmi týkajícími se doby poskytování příspěvků a kontrolami. Následně jsem formuloval interpretace zjištěných dat, a to s přihlédnutím k vyjádřením respondentů k otevřeným otázkám.

## 6. ZJIŽĚNÍ A DISKUSE

### 6.1 Informace od Úřadu práce České republiky

Úřad práce České republiky mi sdělil počty uzavřených dohod o zřízení chráněného pracovního místa v letech 2010, 2011 a 2014 s tím, že údaje za roky 2012 a 2013 nemá k dispozici, neboť v tomto období byl využíván jiný informační systém. Počty uzavřených dohod byly následující:

- rok 2010 – 273 dohod
- rok 2011 – 216 dohod
- rok 2014 – 376 dohod.<sup>56</sup>

Pokud jde o dohody o vymezení chráněného pracovního místa, tyto dohody byly uzavírány až od roku 2012. Údaje o počtu dohod o vymezení chráněného pracovního místa za roky 2012 a 2013 nemá Úřad práce České republiky k dispozici, neboť v tomto období byl využíván jiný informační systém. V roce **2014** bylo uzavřeno celkem **2007** dohod o vymezení chráněného pracovního místa.<sup>57</sup>

Úřad práce České republiky nemá k dispozici údaj o tom, kolika zaměstnavatelům byl poskytnut v letech 2010 – 2014 příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.

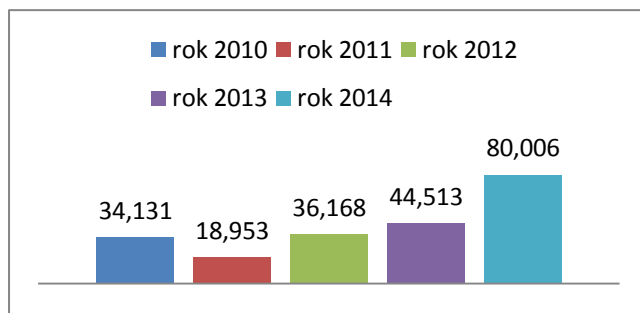
Celkem byla na příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa poskytnuta zaměstnavatelům v roce 2010 částka 34 131 tis. Kč, v roce 2011 částka 18 953 tis. Kč, v roce 2012 částka 36 168 tis. Kč, v roce 2013 částka 44 513 tis. Kč a v roce 2014 částka 80 006 tis. Kč. Částka, kterou Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům jako příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, je tedy každý rok vyšší. Výrazný vzestup je zřejmý zejména v roce 2014 oproti roku 2013. Pro přehlednost tyto údaje znázorním v grafu na obr. č. 1:<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím*. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

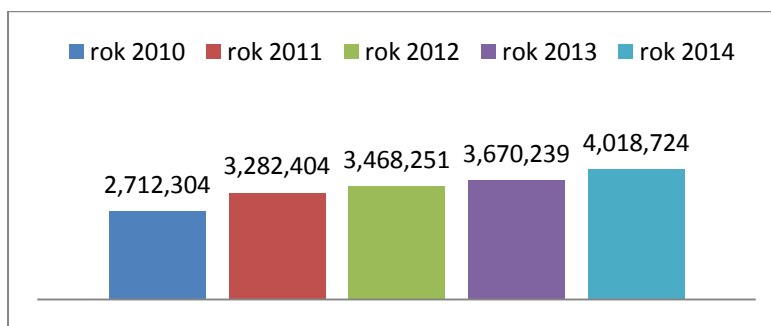
<sup>57</sup> tamtéž

<sup>58</sup> tamtéž



Obr. 1 - Vyplacené příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa v tis. Kč

Úřad práce České republiky nemá k dispozici údaj o tom, kolika zaměstnavatelům byl poskytnut v letech 2010 – 2014 příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Celkem byla na příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti poskytnuta zaměstnavatelům v roce 2010 částka 2 712 304 tis. Kč, v roce 2011 částka 3 282 404 tis. Kč, v roce 2012 částka 3 468 251 tis. Kč, v roce 2013 částka 3 670 239 tis. Kč a v roce 2014 částka 4 018 724 tis. Kč. I zde je patrný vzestup, který pro přehlednost znázorním v grafu na obr. č. 2.<sup>59</sup>

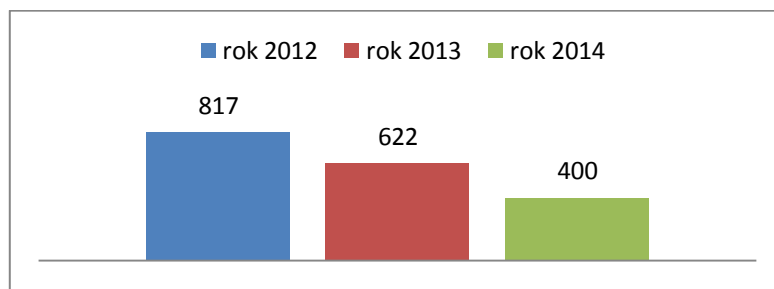


Obr. 2 - Vyplacené příspěvky podle § 78 zákona o zaměstnanosti v tis. Kč

Jak je z výše uvedených údajů grafu vidět, počet zřizovaných chráněných pracovních míst i výše částek, které jsou vypláceny na příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a na příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti, meziročně stoupá. Naopak klesá počet kontrol využití těchto příspěvků, které Úřad práce České republiky provedl.

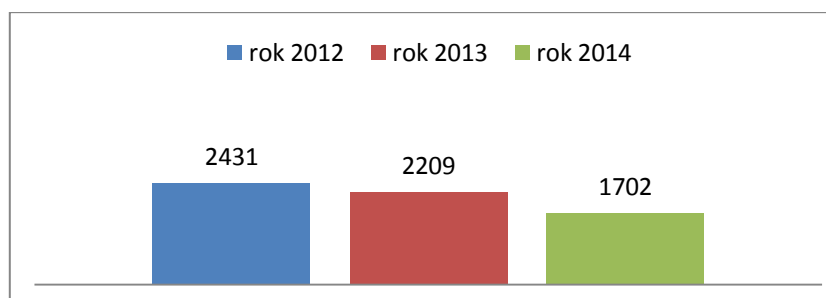
<sup>59</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.* Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

Z informací, které mi Úřad práce České republiky sdělil, vyplynulo, že kontrol příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa bylo v roce 2012 provedeno 817, v roce 2013 bylo těchto kontrol provedeno 622 a v roce 2014 již pouze 400. Údaje o kontrolách provedených v letech 2010 a 2011 nemá Úřad práce České republiky k dispozici. Pro názornost klesajícího počtu kontrol v jednotlivých letech 2012 – 2014 slouží následující graf na obr. č. 3:<sup>60</sup>



Obr. 3 – Počet kontrol příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa

Klesá i počet kontrol příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Údaje o počtu kontrol za roky 2010 a 2011 nemá Úřad práce České republiky k dispozici. V roce 2012 bylo provedeno 2431 kontrol, v roce 2013 pak 2209 kontrol a v roce 2014 pouze 1702 kontrol. Pro názornost jsem údaje opět převedl do grafu na obr. č. 4:<sup>61</sup>



Obr. č. 4 – Počet kontrol příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti

Úřadu práce České republiky jsem se dotazoval i na to, kolik bylo v rámci provedených kontrol zjištěno neoprávněných čerpání obou příspěvků, tedy v kolika případech bylo zjištěno u zaměstnavatelů porušení rozpočtové kázně a zaměstnavatelům

<sup>60</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.* Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

<sup>61</sup> tamtéž

bylo uloženo příspěvek nebo jeho část vrátit. Bohužel, na tyto otázky mi Úřad práce České republiky odpověděl, že tyto údaje nemá k dispozici, neboť nemá za povinnost tyto statistické údaje sledovat.

Státní úřad inspekce práce mi sdělil, že počet kontrol, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neneviduje.<sup>62</sup>

## 6.2 Výsledky dotazníkového šetření

Zaměstnavatelé, kteří mi vrátili vyplněné dotazníky, byli ze všech krajů. Počty respondentů dle jednotlivých krajů však byly různé. Nejvíce vyplněných dotazníků se vrátilo z Moravskoslezského kraje, a to šest. Po pěti pak z Hlavního města Prahy, Ústeckého a Olomouckého kraje. Po čtyřech z Jihočeského, Královéhradeckého a Zlínského kraje, po třech z Libereckého a Jihomoravského kraje, dva dotazníky se vrátily z Pardubického a Středočeského kraje a po jednom z Plzeňského kraje a z Kraje Vysočina.

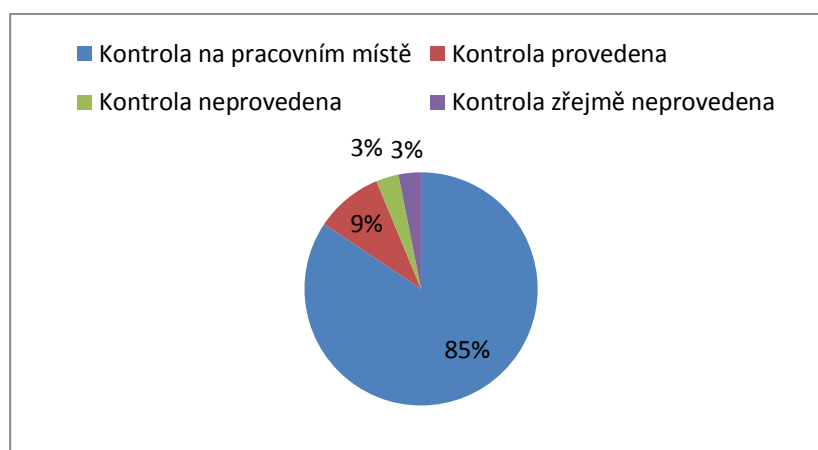
Z těchto zaměstnavatelů v rozhodném období 2010 – 2014 celkem 22 obdrželo příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a 26 příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Z nich pak 16 obdrželo či pobíralo oba příspěvky. Těchto 32 zaměstnavatelů pak odpovídalo na otázky č. 3 a 4 dotazníku.

Na otázku, zda Úřad práce České republiky zjišťoval před poskytnutím uvedených příspěvků, jestli skutečně provozují v žádosti o poskytnutí příspěvku deklarovanou činnost, zda a jakou práci přidělují zaměstnancům na chráněných pracovních místech a zda zaměstnancům řádně vyplácejí mzdu, odpovědělo celkem 30 kladně. Z nich pak 27 i doplnilo, že kontrola byla provedena přímo na pracovišti. Někteří zdůraznili, že velice podrobné kontroly jsou prováděny již při zřizování či vymezení chráněných pracovních míst. Někteří respondenti uvedli, že kromě pracovních smluv se zaměstnanci, doložení jejich statutu OZP, potvrzení o úhradách mezd a kontrol uzpůsobení pracovního místa potřebám pracovníka se zdravotním postižením, ÚP požaduje i doložení režijních nákladů, smlouvy uzavřené s odběrateli

---

<sup>62</sup> STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů-poskytnutí informací.*

a jsou prověřována i místa plnění zakázek. Jeden zaměstnavatel uvedl, že pracovnice ÚP podmínky přímo na pracovišti nezjišťovala, neboť byla jeho bývalou zaměstnankyní a tyto podmínky znala. Jeden zaměstnavatel na uvedenou otázku odpověděl záporně, tedy že ÚP zmíněné skutečnosti nezjišťoval. Jeden zaměstnavatel pak odpověděl, že si to nepamatuje, ÚP zřejmě zmíněné skutečnosti nezjišťoval, protože jsou na malém městě, kde o sobě všichni všechno vědí. Struktura odpovědí je znázorněna v grafu na obr. č. 5:



Obr. č. 5 - Kontrola podmínek pro poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa či na úhradu jeho provozních nákladů

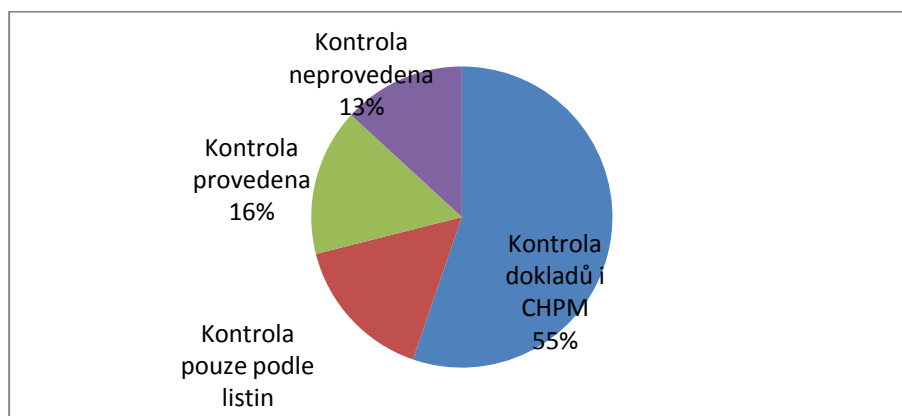
Z uvedeného grafu je zřejmé, že 94% zaměstnavatelů uvedlo, že Úřad práce České republiky před poskytnutím příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa či před poskytnutím příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa kontroluje splnění podmínek pro poskytnutí těchto příspěvků, v drtivé většině případů i přímou kontrolou pracoviště.

Na otázku č. 4, zda ÚP v průběhu let 2010 – 2014 kontroloval plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa, odpovědělo pouze 34 zaměstnavatelů. Byli to zaměstnavatelé, kterým byl v uvedeném období poskytnut příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa či příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, a dva zaměstnavatelé, kteří uvedené příspěvky nepobírali. Nevím přesně, z jakého důvodu se ostatní zaměstnavatelé k této otázce nevyjádřili. Všichni zaměstnavatelé, kteří vyplnili dotazníky, totiž v předmětném období 2010 či v části tohoto období pobírali příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona



o zaměstnanosti. To znamená, že museli mít uzavřeny dohody o zřízení či o vymezení chráněného pracovního místa. Úřad práce tudíž mohl plnění podmínek dohody kontrolovat.

Z 34 zaměstnavatelů, kteří na otázku odpověděli, sdělilo celkem 29, že kontroly byly prováděny. Sedm z nich dále doplnilo, že kontroly byly prováděny každý rok přímo na chráněném pracovním místě. Dalších jedenáct z nich uvedlo, že byly prováděny kontroly dokumentů i chráněných pracovních míst, aniž se vyjádřili k četnosti těchto kontrol. Jeden zaměstnavatel uvedl, že kontroly dokladů byly prováděny průběžně a jednou za tři roky byla provedena i kontrola v místě provozovny. Jeden zaměstnavatel pouze konstatoval, že byla provedena kontrola na provozovně. Pět zaměstnavatelů uvedlo, že byly kontrolovány pouze listiny. Celkem pět zaměstnavatelů odpovědělo, že kontrola nebyla provedena. Jeden z nich však uzavřel dohodu o zřízení chráněného pracovního místa až v roce 2014. Další sdělil, že ovšem měli kontroly příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, a další uvedl, že doklady ÚP kontroluje každé čtvrtletí. Odpovědi jsem opět převedl do grafu na obr. 6:

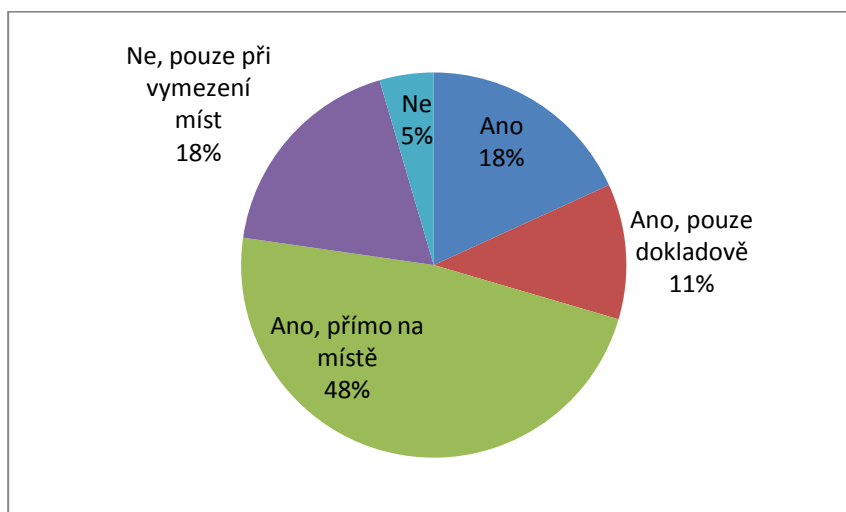


Obr. č. 6 - Kontrola plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa

Z výše uvedeného je zřejmé, že pouze 13 % zaměstnavatelů uvedlo, že u nich nebyla provedena kontrola plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa. V tomto směru je navíc třeba vzít v potaz, že u jednoho zaměstnavatele bylo chráněné pracovní místo čerstvě zřízeno a u dalších dvou byly zřejmě kontroly nahrazeny kontrolami týkajícími se příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti pobírali v průběhu sledovaného období všichni respondenti. Šest z dotazovaných tento příspěvek pobíralo pouze rok, čtyři z dotazovaných tři roky, sedm z dotazovaných čtyři roky a zbytek, tedy dvacet osm dotazovaných, po celé sledované období, čili pět let.

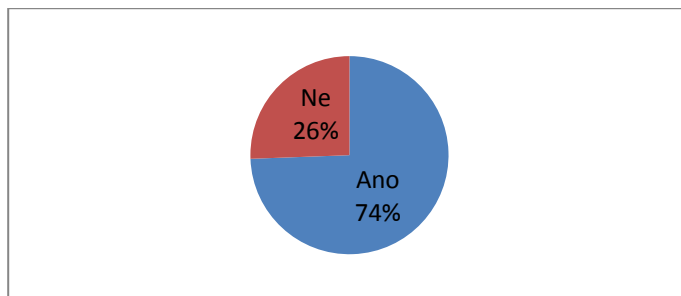
Na otázku, zda Úřad práce České republiky zjišťoval před poskytnutím příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti, zda skutečně provozují deklarovanou činnost, zda a jakou práci přidělují zaměstnancům na chráněných pracovních místech a zda zaměstnancům řádně vyplácejí mzdu, odpovědělo dvacet jedna dotázaných, že toto zjišťoval Úřad práce i přímo na pracovišti a pět dotázaných sdělilo, že tyto podmínky byly kontrolovány pouze dokladově. Osm dotázaných odpovědělo pouze, že zjišťoval. Osm uvedlo, že toto bylo zjišťováno pouze při vymezení míst. Dva zaměstnavatelé uvedli, že nezjišťoval. Jeden zaměstnavatel neodpověděl. Odpovědi jsou shrnuty v grafu na obr. č. 7:



Obr. č. 7 - Kontrola před poskytnutím příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti

Z uvedeného grafu vyplývá, že celkem 77 % zaměstnavatelů odpovědělo, že Úřad práce České republiky před poskytnutím příspěvku kontrolu prováděl. Z nich pak 48 % uvedlo, že kontrola byla provedena přímo na pracovištích. 18 % zaměstnavatelů uvedlo, že kontrola byla provedena pouze při vymezení chráněných pracovních míst. Pouze 5 % respondentů konstatovalo, že kontrola nebyla provedena.

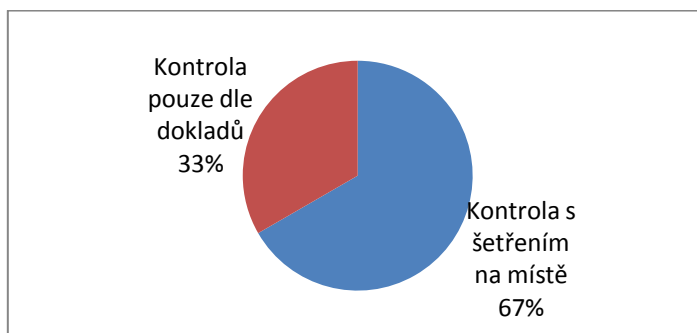
Na otázku, zda u respondentů byly provedeny kontroly využití a oprávněnosti čerpání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, odpovědělo 11 záporně, tedy že kontrola nebyla provedena. Zbytek, tedy 34 respondentů uvedlo, že u nich kontrola provedena byla. Odpovědi jsou shrnuty v grafu na obr. č. 8:



Obr. č. 8 - Kontrola využití a oprávněnosti čerpání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti

Většina zaměstnavatelů tedy uvedla, že kontroly byly provedeny. V četnosti kontrol se odpovědi značně lišily. Někteří zaměstnavatelé uvedli, že kontroly probíhají každoročně, jiní jednou za dva roky, další jednou za tři roky, jednou za čtyři roky. Jeden dokonce uvedl, že u něj probíhá kontrola třikrát za rok. Dva zaměstnavatelé zmínili, že u nich byla provedena i kontrola ze strany oblastního inspektorátu práce. Dále je třeba zmínit, že polovina ze zaměstnavatelů, kteří uvedli, že u nich kontroly neproběhly, pobírala příspěvek pouze jeden rok.

Zaměstnavatelé, u nichž byly provedeny kontroly, tedy celkem 34 zaměstnavatelů, pak odpovídali na otázku, zda se jednalo o šetření přímo na chráněném pracovním místě nebo pouze o kontrolu dokladů. 11 z nich odpovědělo, že kontroly byly provedeny pouze dokladově, a 33 sdělilo, že byly provedeny i šetřením na místě. Odpovědi jsou znázorněny v grafu na obr. č. 9:



Obr. č. 9 – Způsob provedení kontroly

### 6.3 Shrnutí a doporučení

Vzhledem k tomu, že se mi v dotazníkovém šetření vrátilo velice málo vyplněných dotazníků, je otázkou, do jaké míry je možno zjištění, která z těchto odpovědí vyplynula, zobecnit.

Domnívám se, že lze zobecnit, že Úřad práce České republiky kontroluje podrobně a pečlivě splnění podmínek před poskytnutím příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, což uvedlo 94 % dotázaných, a to ve většině případů přímo na zamýšleném chráněném pracovním místě, což uvedlo 85 % dotázaných. Odpovědi v tomto směru byly poměrně jednoznačné. Jako nedostatek vnímám fakt, že kontrola není prováděna v případě, že chráněné pracovní místo má být zřízeno v bytě. Poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a ani příspěvku na částečnou úhradu nákladů na chráněném pracovním místě totiž není podmíněno tím, že zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce. Toto je rozdíl od příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, který by v případě, že takový zaměstnanec s kontrolou nesouhlasí, nemohl být poskytnut.<sup>63</sup>

Pokud jde o následné kontroly využití příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, dle mého názoru i zde lze vzhledem k poměrně jednoznačnému výsledku zobecnit, že Úřad práce České republiky tyto kontroly provádí. Otázkou zůstává, jak často jsou tyto kontroly prováděny. Z informací poskytnutým Úřadem práce České republiky vyplynulo, že ačkoli roste počet uzavřených dohod o zřízení chráněného pracovního místa, klesá počet kontrol plnění podmínek těchto dohod. V roce 2014 bylo provedeno poloviční množství kontrol než v roce 2012. Bohužel, Úřad práce České republiky nemá k dispozici údaje o počtu zřízených a vymezených chráněných pracovních míst za roky 2012 a 2013 a ani údaje o počtu zaměstnavatelů, s nimiž byly tyto dohody uzavřeny. Nelze tedy objektivně zjistit, u jaké části zaměstnavatelů byly tyto kontroly v průběhu tří let, na která se dohody uzavírají, provedeny. Navíc nelze pominout skutečnost, že tyto kontroly mohou být u zaměstnavatelů, kteří současně pobírají i příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti nahrazeny kontrolou před i po poskytnutí tohoto příspěvku.

---

<sup>63</sup> § 78, odst. 7 písm. c zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Z výsledku dotazníkového šetření nelze podle mého názoru zcela zobecnit, zda a jak Úřad práce České republiky kontroluje před poskytnutím příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti, zda skutečně provozují deklarovanou činnost, zda a jakou práci přidělují zaměstnancům na chráněných pracovních místech a zda zaměstnancům řádně vyplácejí mzdu, protože pouze 76 % respondentů uvedlo, že tyto skutečnosti byly kontrolovány. Faktem je, že tento příspěvek je poskytován čtvrtletně a pokud by měly být tyto skutečnosti u všech zaměstnavatelů a u všech chráněných pracovních míst ověřovány, bylo by to nesmírně časově i personálně náročné.

Kontroly využití příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti byly provedeny u 74 % respondentů, z nich u 67 % s šetřením na místě a u 33 % pouze podle dokladů. Liší se i četnost těchto kontrol. Z informace od Úřadu práce České republiky vyplynulo, že meziročně klesá počet těchto kontrol. Vzhledem k tomu, že ani v tomto případě nemám k dispozici informaci o tom, kolika zaměstnavatelům je příspěvek poskytován, nevím, u jakého podílu zaměstnavatelů pobírajících tento příspěvek byly kontroly provedeny.

Je pravdou, že žádný zákon nestanoví, v jakých intervalech a jakým konkrétním způsobem mají být tyto kontroly prováděny. Dle mého názoru by stanovení konkrétních termínů a přesného způsobu kontrol nebylo přínosné a s ohledem na časovou náročnost pro pracovníky Úřadu práce České republiky zřejmě ani reálné. Při plánování kontrol je nepochybně třeba zohlednit každou konkrétní situaci na trhu práce v daném regionu a této kontroly přizpůsobit.

Domnívám se, že k zefektivnění kontroly a ztížení možnosti zneužití příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a tím pádem i příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti by mohlo přispět opatření spočívající v tom, že poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa by mohlo být, stejně jako v případě příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, podmíněno souhlasem zaměstnance, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, s provedením kontroly v zamýšleném místě výkonu jeho práce. V případě, že by při následné kontrole plnění podmínek dohody o zřízení chráněného pracovního místa zaměstnanec s kontrolou takového pracoviště nesouhlasil, mohla by být zaměstnavateli uložena povinnost poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit.

Dále se domnívám, že Úřad práce České republiky by měl sledovat, s kolika zaměstnavateli byly uzavřeny dohody o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa a kolika zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Měl by evidovat a sledovat i to, v kolika případech bylo zjištěno neoprávněné čerpání příspěvku. Počty kontrol, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78, které jsou prováděny mimo pracoviště zaměstnavatele, jakož i počet zjištěných nedostatků, by měl sledovat a evidovat i Státní úřad inspekce práce. Tyto údaje by podle mého názoru mohly významným způsobem přispět k lepšímu stanovení priorit a efektivnějšímu cílenému plánování těchto kontrol.

## ZÁVĚR

Teoretická část práce se zabývá vymezením pojmu a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Popisuje rovněž nástroje sloužící k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podrobně zejména podmínky pro poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti, které patří k nejvýznamnějším nástrojům této podpory. Rozebírá také právní úpravu, kterou se řídí kontroly oprávněnosti čerpání a využití těchto příspěvků, i možné druhy těchto kontrol.

Analytická část práce se zaměřila na zjištění počtu a způsobu provádění těchto kontrol u jednotlivých zaměstnavatelů. K tomu byly využity informace vyžádané podle zákona č. 106/1999 Sb. a dále dotazníkové šetření u zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech.

Cílem mé práce bylo rozebrat právní úpravu, kterou se řídí poskytování a kontrola využívání příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a zjistit, zda a jak fakticky probíhají kontroly využívání těchto příspěvků, případně navrzení změn úpravy kontrolních mechanismů směřujících k zamezení zneužívání těchto příspěvků.

Tento cíl byl v zásadě splněn, byť návratnost dotazníků byla velice nízká a závěry, které z tohoto šetření vyplynuly, nelze v celém rozsahu zobecnit. Informace, které jsem obdržel od Úřadu práce České republiky, nebyly rovněž kompletní, protože Úřad práce České republiky některé podstatné požadované údaje neeviduje.

Dospěl jsem k závěru, že k zefektivnění kontroly by přispělo podmínění poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa souhlasem zaměstnance, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, s provedením kontroly v zamýšleném místě výkonu jeho práce, jakož i povinnost zaměstnavatele poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit, pokud by zaměstnanec nesouhlasil s následnou kontrolou pracoviště v rámci kontroly plnění podmínek dohody. K lepšímu stanovení priorit a efektivnějšímu cílenému plánování kontrol by přispěla i povinnost Úřadu práce České republiky sledovat a evidovat, s kolika zaměstnavateli byly uzavřeny dohody o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa a kolika zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek na zřízení

chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Měl by evidovat a sledovat i to, v kolika případech bylo zjištěno neoprávněné čerpání příspěvku.



## ANOTACE

<b>Příjmení a jméno autora:</b>	Radoslav Bílek
<b>Instituce:</b>	Moravská vysoká škola Olomouc
<b>Název práce v českém jazyce:</b>	Analýza kontroly využívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
<b>Název práce v anglickém jazyce:</b>	Analysis of monitoring the use of contribution to support the employment of people with disabilities
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Martin Fink
<b>Počet stran:</b>	55
<b>Počet příloh:</b>	1
<b>Rok obhajoby:</b>	2015
<b>Klíčová slova v českém jazyce:</b>	zaměstnavatel, zaměstnanec, zákon o zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo, kontrola
<b>Klíčová slova v anglickém jazyce:</b>	employer, employee, employment act, person with disabilities, protected workplace, control

Bakalářská práce se věnuje problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Poskytuje přehled prostředků sloužících k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Rozebírá zejména podmínky poskytování příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a zabývá se tím, zda a jak fakticky probíhají kontroly využívání těchto příspěvků. Zjišťuje, zda jsou tyto kontroly dostatečné k zamezení zneužívání těchto příspěvků a zda by bylo možno tyto kontroly zefektivnit změnami právní úpravy.

Bachelor thesis deals with the issue of employment of people with disabilities. Provides an overview of the means for support the employment of people with disabilities. It discusses in particular the conditions for granting the contribution to the establishment of protected job and contribution to support the employment of persons

with disabilities in protected workplace and deals with whether and how to effectively run controls the use of these contributions. Figuring out whether these controls sufficient to prevent abuse of such contributions and whether it would be possible to control these changes to streamline legislation.

## LITERATURA A PRAMENY

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 789 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, aj. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

GALVAS, Milan, aj. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 683 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 311/2014 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů - poskytnutí informací*. Opava, 2015.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Na podporu zaměstnávání OZP poskytl ÚP ČR loni více než 4,1 mld. Kč*. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015\\_02\\_04\\_tz\\_podpora\\_zamestnavani\\_ozp.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015_02_04_tz_podpora_zamestnavani_ozp.pdf)

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím*. Praha, 2015. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf>

Vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zák. č. 155/1999 Sb., o důchodovém pojištění

Zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zák. č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 - Vyplacené příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa v tis. Kč.....	39
Obr. 2 - Vyplacené příspěvky podle § 78 zákona o zaměstnanosti v tis. Kč.....	39
Obr. 3 – Počet kontrol příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa.....	40
Obr. č. 4 – Počet kontrol příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti.....	40
Obr. č. 5 - Kontrola podmínek pro poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa či na úhradu jeho provozních nákladů.....	42
Obr. č. 6 - Kontrola plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa.....	43
Obr. č. 7 - Kontrola před poskytnutím příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti..	44
Obr. č. 8 - Kontrola využití a oprávněnosti čerpání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti.....	45
Obr. č. 9 – Způsob provedení kontroly.....	46

## Dotazy pro bakalářskou práci

- 1. Pod jakou krajskou pobočku ÚP jako zaměstnavatel Vaše společnost patří?**

.....

- 2. Byl Vaší společností v letech 2010, 2011, 2012, 2013 a 2014 poskytnut příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa?**

**Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa byl poskytnut v letech:**

.....

**Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa byl poskytnut v letech:**

.....

- 3. Zjišťoval ÚP před poskytnutím těchto příspěvků, zda skutečně provozujete v žádosti o poskytnutí příspěvku deklarovanou činnost, zda a jakou práci přidělujete zaměstnancům na chráněných pracovních místech a zda zaměstnancům řádně vyplácíte mzdu?**

(Pozn.: Zde, prosím, uveďte zejména, zda ÚP prováděl kontrolu i přímo na zamýšleném chráněném pracovním místě, a to případně i mimo provozovnu zaměstnavatele. Pokud to bylo rozdílné v jednotlivých letech 2010 – 2014, uveďte to, prosím, rovněž).

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**4. Kontroloval v průběhu let 2010 – 2014 ÚP plnění podmínek dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa?**

**Jak často byly tyto kontroly prováděny a jakým způsobem?**

(Pozn.: Zde, prosím, uveďte zejména, zda kontrola byla prováděna pouze doložením listin či i přímo na chráněném pracovním místě, a to případně i mimo provozovnu zaměstnavatele. Pokud to bylo rozdílné v jednotlivých letech 2010 – 2014, uveďte to, orosím, rovněž).

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**5. Byl Vaší společnosti v letech 2010, 2011, 2012, 2013 a 2014 poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti?**

**Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti byl poskytnut v letech:**

.....  
.....  
.....  
.....

**6. Zjišťoval ÚP před poskytnutím tohoto příspěvku, zda skutečně provozujete v žádosti o poskytnutí příspěvku deklarovanou činnost, zda a jakou práci přidělujete zaměstnancům na chráněných pracovních místech a zda zaměstnancům řádně vyplácíte mzdu?**

(Pozn.: Zde, prosím, uveďte zejména, zda byla provedena kontrola i přímo na zamýšleném chráněném pracovním místě, a to případně i mimo provozovnu zaměstnavatele. Pokud to bylo rozdílné v jednotlivých letech 2010 – 2014, uveďte to, prosím, rovněž).

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**7. Byly u Vás v průběhu poskytování příspěvku prováděny kontroly využití a oprávněnosti čerpání tohoto příspěvku ze strany ÚP či Státního úřadu inspekce práce? Kolik těchto kontrol bylo v průběhu jednotlivých let, ve kterých jste čerpali příspěvek, provedeno?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**8. Byly tyto kontroly provedeny pouze doložením požadovaných listin nebo bylo provedeno též šetření přímo na chráněných pracovních místech, a to případně i mimo pracoviště zaměstnavatele?**

(Pozn.: Pokud to bylo rozdílné v jednotlivých letech 2010 – 2014, uveďte to, prosím, rovněž).

.....  
.....  
.....  
.....

Děkuji za spolupráci.