

NÁVRH NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
CHTP	Chráněný trh práce
IČO	Identifikační číslo organizace
MHD	Městská hromadná doprava
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NP	Náhradní plnění
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
PO	Průzkumná otázka
PR	Pracovní rehabilitace
PZ	Podporované zaměstnávání
RČ	Rodné číslo
ÚP	Úřad práce
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZTP	Zdravotně tělesně postižený
ZTP/P	Zdravotně tělesně postižený s doprovodem

Právní předpisy

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.

Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

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

Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů.

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

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti.

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

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

Zákon č. 250/2017 Sb., o elektronické identifikaci.

1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Vymezení statusu osoby se zdravotním postižením

V tomto oboru je využíván termín „zdravotně postižená osoba“ (dále jen „OZP“). Jedná se o jedince, kteří mají nějaký druh postižení – mentální, psychické, fyzické, smyslové atd. Někdy se může stát, že se vyskytne u některých jedinců souhra více druhů postižení najednou. Takové spojení si mnohdy žádá výpomoc jiné osoby, bez níž OZP většinou nemůže fungovat a na niž je zcela odkázána, definuje zákon o sociálních službách (Zákon č. 108/2006 Sb.).

Je důležité zmínit existenci určitých oblastí, které se přímo problematikou zdravotně postižených osob zabývají. Řadíme mezi ně především zdravotní postižení. Prověřuje se, jak velká je míra zdravotního postižení u daného jedince, zda se jedná o trvalé, či dočasné snížení provozuschopné způsobilosti, jež může být zapříčiněno vadou od narození nebo onemocněním či nějakým vážným úrazem.

Dle toho, jak je uvedeno v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), je jako jedinec s handicapem charakterizován takový jedinec, který je ČSSZ kvalifikován jako invalidní, a to ve všech třech stupních postižení. Podle legislativy České republiky může člověka uznat jako osobu zdravotně znevýhodněnou (OZZ). Tento výměr se liší od definice OZP.

Definice stavu osoba zdravotně znevýhodněná

Kategorii jedinců zdravotně znevýhodněných (dále jen „OZZ“) je možné chápat jako podskupinu osob se zdravotním postižením. Těmto fyzickým osobám není uznán stav invalidity, ale potýkají se s dlouhodobými zdravotními obtížemi, kvůli nimž nejsou schopni plně vykonávat práci s plným nasazením.

O statusu OZZ je možné rozhodnout v případě, že je daná osoba schopna provádět soustavně své zaměstnání či samostatně výdělečnou činnost, ale ne v plné míře. V praxi to znamená, že takový člověk se kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu hůře zapojuje do kolektivu, má potíže získat novou práci či udržet si současné pracovní místo apod. Zhoršený zdravotní stav trvá déle než rok a zásadně omezuje duševní a tělesné schopnosti daného jedince, s čímž souvisí snížená schopnost pracovního uplatnění (zejména v ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

1.1 Právní úprava

Jak již bylo předesláno v předcházející kapitole, OZP se v rámci české legislativy věnuje mnoho zákonů, a to různého zaměření. Ať jde již o uplatnění jedince zdravotně postiženého na pracovním trhu, o jeho zdravotní pojištění, nebo o zajištění na poli sociálním.

V této kapitole bude naše studie zaměřena na tři legislativní zdroje obsahu.

Jedná se o:

- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek OZP a o přetvoření vztahujících se legislativ (dále jen „zákon o poskytování dávek OZP“).
- Vyhlášku č. 359/2009 Sb., určující procentuální hodnotu snížení výkonu práce i příslušnosti k posudkovému vyjádření o invaliditě a která upravuje vyhodnocování pracovního výkonu pro důvody k invaliditě (dále jen „vyhláška o posuzování invalidity“). Tato vyhláška upravuje účelnost invalidity posouzením schopnosti pracovat a zároveň napomáhá při určování měřítka procentuálního poklesu pracovních dovedností i záležitostí ohledně posudku o invaliditě.
- Zákon č. 155/1995 Sb., pojednávající o pojištění důchodovém (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“).

Zákon č. 329/2011 Sb., o udělování příspěvků jedincům se zdravotním handicapem a o změnách vztahujících se legislativ

Daný zákon se zabývá poskytováním dávek peněžité podpory určených OZP, a to tak, aby se snížily sociální důsledky jejich zdravotního postižení. Finanční příspěvky jsou také kromě tohoto určeny k pomoci začlenit tyto jedince do společnosti. Této osobě je pak vydán doklad průkazu osoby se zdravotním postižením (§ 1 zákona o poskytování dávek OZP).

Může se jednat o různorodé dávky, jako jsou kupříkladu finanční příspěvky na speciální pomůcky nebo podporu mobility. Tento průkaz osoby se zdravotním postižením, jak již bylo uvedeno, poskytuje dotyčnému jedinci určité zákonně dané výhody, mezi nimiž může být třeba možnost žádat o vyhrazené místo na parkování.

Osoby se zdravotním hendikepem mohou uplatnit nárok na dvě sociální dávky, které jsou garantovány naším zákonem. Jedná se o příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku (§ 2 zákon o poskytování dávek OZP). Jak říká § 3 zákona o poskytování dávek osobě zdravotně postižené, na tyto dávky si mohou uplatnit nárok pouze takoví jedinci, kteří dodrží skladbu zvláštních podmínek v něm uvedených.

Jde o tyto podmínky:

- Jedinec s trvalým pobytem na území České republiky.
- Osoba mající doplňkovou ochranu či jedinec, kterému byl udělen mezinárodní azyl.
- Cizinec, který nemá trvalý pobyt v České republice, ale jeho nárok vychází z mezinárodní smlouvy, jež je součástí českého právního řádu.
- Osoba je rodinným příslušníkem občana některé země EU, který pobývá v České republice déle než tři měsíce a který ve své zemi původu nepobírá žádnou obdobnou dávku sociálního charakteru.
- Cizinec, který má na území našeho státu povolen trvalý pobyt, byl mu legislativně uznán status rezidenta splňujícího podmínku dlouhodobého pobytu na území eurounijních členských států a užívá zde bydliště ve znění o pomoci v hmotné nouzi.

Jednotlivé krajské pobočky ÚP České republiky mají pravomoc rozhodovat ohledně udělení daných dávek či přidělování průkazu OZP. Tyto pobočky jsou také pověřeny vyřizováním přestupků souvisejících se zneužíváním dokladu pro OZP (§ 5 zákona o poskytování dávek OZP).

Příspěvek na mobilitu

Nárok na tuto sociální dávku má jedinec od jednoho roku věku vlastníci průkaz „ZTP“ nebo „ZTP/P“ a který se za finanční prostředky opakovaně někam dopravuje či je někým dopravován a jemuž dále není poskytována pobytová sociální služba v domovech pro OZP se zdravotním režimem nebo domovech pro důchodce či domovech mající zvláštní režim anebo v jiných zdravotnických zařízeních pro ústavní péči (§ 6 zákona o poskytování dávek OZP).

Suma dané sociální dávky není poskytována ve stejné výši, ale je přidělována v různé výši dle individuálních potřeb a okolnostech žadatele. Základní částka příspěvku je stanovena na 900 Kč za jeden kalendářní měsíc (§ 7 zákona o poskytování dávek OZP). Jedná se o příspěvek bez zohlednění jakýchkoliv zvláštních okolností. Další částkou je 2 900 Kč, kterou si může nárokovat osoba, jež musí celý měsíc využívat dlouhodobou domácí oxygenoterapii nebo domácí plicní ventilaci (§ 8 zákona o poskytování dávek OZP).

Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

Vyhláška určuje procentní míru poklesu pracovní schopnosti, podle níž se vypočítává a posuzuje stupeň invalidity. Stejně tak pozměňuje akt vypracování posudku ohledně pracovní schopnosti týkající se invalidity (§ 1 vyhlášky o posuzování invalidity).

Je velmi důležité při vyhodnocování procentuální hodnoty snížení schopnosti práce stanovit přesně zdravotní postižení, která by mohla být počátkem daného stavu. Tento stav lze charakterizovat slovními spojeními jako dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav přímo ovlivňující a mající dosah na průběžnou schopnost jedince. U osob, u nichž se projevuje střídání průběžného zlepšování a zhoršování zdravotního stavu, je nutné si určit procentuální měřítko poklesu pracovní schopnosti dle průměrného rozsahu závažnosti funkčního postižení doléhajícího na jejich výkonnost práce (§ 2 vyhlášky o posuzování invalidity).

Jestliže je špatný zdravotní stav zapříčiněn více typy zdravotního postižení, je nutné určit to hlavní postižení způsobující primární původ dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a pokles pracovní schopnosti. Podstatným rozhodujícím prvkem je tedy to postižení, které má nejvýznamnější podíl na snížení pracovní schopnosti, resp. největší dopad na tuto schopnost (§ 2 vyhlášky o posuzování invalidity).

Pokud je míra pracovní neschopnosti 70 % a více, je nezbytné zásadně upravit pracovní podmínky. To znamená, že je třeba například pořídit zvláštní vybavení pracoviště, specificky upravit stroje, nástroje nebo poskytnout potřebné pracovní pomůcky či každodenní pracovní podporu či asistenci (§ 7 vyhlášky o posuzování invalidity).

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

Důchodové pojištění představuje hlavní pilíř systému sociálního zabezpečení a zahrnuje případy stáří, invalidity a ztráty živitele. Základní zákonná úprava je dána zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“). Tento zákon definuje druhy důchodů, algoritmy pro jejich výpočet a základní parametry, včetně pravidel pro valorizaci a další související faktory.

Jeden ze základních aspektů tohoto zákona je definice pojistných období, která jsou nezbytná pro výpočet nároku na důchod. Pojistné období je definováno jako doba, během níž byla osoba pojištěna v systému důchodového pojištění a řádně odváděla pojistné příspěvky. Toto období představuje základní kritérium pro získání nároku na důchod a pro výpočet jeho výše.

Na základě tohoto zákona se vyplácí různé typy důchodů, včetně invalidního důchodu, který je určen osobám, kterým se snížila pracovní schopnost příčinou závažné nemoci nebo zdravotního postižení. Invalidita a starobní důchod jsou vypláceny na základě výpočtu základní výměry a procentní sazby. Základní výměra je stanovena procentní sazbou z průměrné mzdy, oproti tomu se procentní výměra určuje procentní sazbou z výpočtového základu, což bývá většinou průměr příjmů pojištěnce za dané období. Díky tomuto systému je umožněno, že výše důchodu odráží předchozí příjmy a dobu účasti v důchodovém systému (§ 4 zákona o důchodovém pojištění).

V kontextu důchodového pojištění je klíčovým pojmem „invalidita“. Invalidita je definována jako ztráta nebo snížení pracovní schopnosti jedince, která je způsobena závažnou chorobou, onemocněním nebo následkem úrazu (Tröstr et al., 2002, s. 117).

Invalidé mají zákonný nárok, který jim přiznává status osoby práce neschopné, což je klíčová podmínka pro získání dávek z nemocenského pojištění. V případě, že dojde k vypršení zákonné lhůty, je nutné svůj zdravotní stav řešit z dlouhodobého hlediska. Nemocenské dávky jsou později nahrazeny invalidním důchodem, který je opět podmíněn splněním příslušných zákonných kritérií.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podpora státu firmám, které invalidní lidi zaměstnávají

V rámci přímé daňové podpory si takový zaměstnavatel může uplatnit slevu na dani ve výši až 18 000 Kč, pokud je daný zaměstnanec invalidní v prvním a druhém stupni. Dále může tato sleva činit až 60 000 Kč za rok, a to v případě, že je tento zaměstnanec ve třetím stupni invalidity. Konečná částka daňové úlevy se odvíjí od stupně postižení, dále rozhoduje i počet hodin odpracovaných v daném roce. Je potřeba vzít v úvahu, jestli OZP vykonávala práci na plný, anebo na částečný úvazek (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů, dále jen „zákon o dani z příjmů“).

Kromě výše popsaného příspěvku je umožněno firmám využít podporu na vytvoření pracovního místa pro OZP. V reálu dosahuje tento příspěvek až dvanáctinásobku průměrného platu ve státním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku kalendářního, pokud jde o jedince s těžším zdravotním postižením (§ 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Pokud tomu tak není, může výše daného příspěvku dosáhnout osminásobku. Ale je to podmíněno tím, že toto konkrétní pracovní místo bude vykonáváno nejméně 3 roky (§ 75 zákona o zaměstnanosti).

V další řadě si může zaměstnavatel nárokovat státní podporu na úhradu tzv. vynaložených provozních nákladů spojených se zaměstnáváním OZP (§ 76 zákona o

zaměstnanosti). Avšak čerpání je možno pouze za stanovené podmínky, že musí být uzavřena příslušná dohoda s Úřadem práce ČR.

Zaměstnavatel ale musí mít splněny i další podmínky. Například jedna ze zmíněných podmínek je, že zaměstnavatel nemůže mít v daňové evidenci záznam o daňových nedoplatecích, a to jak ze strany FÚ, tak Celního úřadu ČR. Dále je nezbytné, aby zaměstnavatel neměl žádné nedoplatky na veřejném zdravotním pojištění, a to stejné platí i v případě jakýchkoliv nedoplatků vůči Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ). Kromě toho nesmí mít ani žádné penále.

Pokud zaměstnavatel splní tuto podmínku, může mu být přiznán příspěvek až ve výši 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením (§ 76 zákona o zaměstnanosti).

Další formou podpory je příspěvek zaměstnavatelům na pracovní přípravu OZP. Tento příspěvek je určen na přípravu na zaměstnání. Prakticky to znamená, že z něj lze pokrýt mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje OZP na práci. Jako příklad lze uvést odbornou pomoc asistenta. Tento příspěvek je možno čerpat až dva roky (§ 72 zákona o zaměstnanosti).

Usnesení vládních činitelů č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vytyčení obtížného prostředí práce a o výši doplatku k platu ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen „nařízení o minimální mzdě“) umožňuje firmám zaměstnané OZP ponížit minimální mzdu.

V rámci akční strategie zaměstnanosti je umožněno využít podporu na zřízení společensky účelného místa. Díky tomu mají zaměstnavatelé až na 2 roky propláceny náklady na zaměstnané osoby (§ 113 zákona o zaměstnanosti).

Chráněné dílny

Na začátek je třeba uvést, že chráněné dílny v současném právním řádu již neexistují. Platí ale, že spousta takových zařízení se stále provozuje, a vzhledem k tomu je nutnost se jimi zabývat, a to jak z pohledu výhod pro osoby se zdravotním postižením, tak v rámci praktického fungování. S platností od 1. ledna 2012 už dle zákona o zaměstnanosti chráněné

dílny neexistují. Nahradil je vytvořený institut chráněného pracovního místa. V reálu chráněné dílny nebyly zrušené, ale zákon o zaměstnanosti s tímto právním institutem již dále nepracuje. Chráněné pracovní místo je institut zavedený novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podpora státu chráněným dílnám, které invalidní lidi zaměstnávají

Podpora chráněných dílen ze strany státu se odehrává převážně formou příspěvků dle zákona o zaměstnanosti. Zatímco dříve zaměstnavatelé dostávali od úřadu práce příspěvky na zřízení chráněné dílny, nyní dostávají příspěvky na konkrétní pracovní místa pro zaměstnance se zdravotním postižením. Příspěvek na zřízení chráněné dílny mohou uplatnit i jedinci se zdravotním postižením, kteří jsou samostatně výdělečně činní. Také je možné využít příspěvek poskytnutý ÚP na nezbytné vybavení pracovního místa.

Podle § 78 zákona o zaměstnanosti je chráněný trh práce formován firmami, které splňují přesně dané náležitosti o sjednání dohody s ÚP v rámci přiznání příspěvku podpory zaměstnávání OZP. Nutností je se kvůli žádosti o tento příspěvek obrátit na pobočku ÚP v rámci kraje, kde sídlí firma (jakožto právnická osoba) nebo v jehož obvodu má trvalé bydliště zaměstnavatel jakožto fyzická osoba. Daný příspěvek nahrazuje reálné náklady na mzdu v měsíčním paušálu 75 % skutečně vynaložených nákladů na plat zaměstnaného jedince, který je uznán jako OZP, a to včetně podpory na pojistné sociálního zabezpečení i státní politiku zaměstnanosti a také pojistného na veřejné zdravotní pojištění, jež zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu daného pracovníka. U osob invalidních maximálně 15 700 Kč (16 700,- Kč vč. paušální částky příspěvku 1000,-Kč měsíčně), u OZZ nejvýše 5 000 Kč (§ 78a zákona o zaměstnanosti).

Náhradní plnění

Pakliže není zaměstnavatel schopen nabídnout práci jedinci se zdravotním postižením přímo nebo mu nemůže přizpůsobit svou firmu a prostory v ní, není to vůbec překážkou, protože se může uchýlit k tzv. náhradnímu plnění. V takovém případě odebírá ÚP výrobky i služby od zprostředkovatelů práce, se kterými se dohodl o akreditaci

zaměstnavatele, sjednává s takovými zaměstnavateli externí zakázky nebo bere výrobky a služby od jedinců samostatně výdělečně činných. Pro zaměstnavatele podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením se to jeví jako schůdná alternativa, kterou je možné dovést tím, že místo povinné peněžité podpory do státní pokladny budou odebírat vytvořené výrobní předměty a služby od účastníků CHTP (Chráněné dílny OZP, 2023).

Náhradní plnění firmy

Příspěvek náhradní plnění je proces určený pro firmy s více než 25 zaměstnanci, které splňují zákonem daný požadavek na nabídnutí práce určitému podílu lidí se zdravotním handicapem, přesněji se jedná o 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Pakliže zaměstnavatel tento stanovený podíl přímo nesplní, je mu umožněno získat tento příspěvek pomocí náhradního plnění. To znamená využít služby nebo odběr výrobků od dodavatelů zaměstnávající nad 50 % OZP.

Jak stanovuje § 81 zákona o zaměstnanosti, jsou zaměstnavatelé, kteří mají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, povinni zaměstnávat OZP v určené výši povinného poměru takových jedinců na celkovém počtu zaměstnanců. Ten činí 4 %. Počet pracujících osob se přepočítává na průměr – kalkul je popsán ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška“). Tato vyhláška také upravuje limity stanovené pro nákup výrobků a služeb od zaměstnavatelů poskytujících práci více než 50 % OZP z celkového součtu pracovníků (§ 78 zákona o zaměstnanosti). V usnesení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je tento limit přesně definován.

Povinné plnění na základě § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti realizují zaměstnavatelé způsoby níže uvedenými:

- nabídnutím práce v pracovním poměru;
- odkupem výrobků nebo služeb či zadáváním zakázek od firem, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (uzavře se podle § 78 zákona o zaměstnanosti), nebo případně odebráním produktů či služeb od osob se

zdravotním postižením, které jsou samostatně výdělečně činné a které nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek takovým jedincům (tzv. náhradní plnění);

- odvodem do státní kasy (tzv. invalidní daň) – což je 2,5násobek průměrného platu za měsíc v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat);
- vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

Náhradní plnění chráněné dílny

Pracovní výkon patří spolu se hrou a učením k hlavním činnostem člověka. Většina z nás je vykonává s naprostou samozřejmostí, ale je třeba si uvědomit, že pro zdravotně postižené to nemusí být vůbec jednoduché. Zaměstnavatelé a celá společnost by proto měli OZP na pracovním trhu plně podporovat a nevyhledávat důvody, proč to nelze. Takové náhradní plnění by mohlo být jednou z možností. Odkupem služeb a produktů od účastníků chráněného trhu práce se může výrazně podpořit zaměstnávání zdravotně postižených a zároveň tím splnit zákonnou povinnost. Chráněná dílna (v dnešní době již tento pojem nahradil název „uznaný zaměstnavatel OZP“) by však stále mohla být možností pro firmy, jak být prostřednictvím náhradního plnění (neboli povinného podílu) podporou práce OZP.

Důležitou příležitostí k zajištění ekonomické stability rozvoje pro chráněnou dílnu představuje výše zmíněné náhradní plnění. Chráněné dílny se tak charakterizují jako dodavatelé zboží a služeb pro firmy, které nárokují svou povinnost náhradního plnění. Toto přesně jim umožňuje získat stabilní zakázky a příjem, což je zásadní pro jejich ekonomickou udržitelnost.

Chráněná dílna, pokud chce poskytovat náhradní plnění, musí být přihlášena v aplikaci Evidence náhradního plnění.

Jak je uvedeno v zákoně č. 250/2017 Sb., o elektronické identifikaci, každý dodejce v evidenci musí býti správně přihlášen a jeho totožnost musí být ověřena pouze skrze

kvalifikovaný systém elektronické identifikace. Do jednotného portálu se lze přihlásit dvěma způsoby.

Eventualita předání pověření pro vložení fakturací a vypisování údajů v aplikaci evidence náhradního plnění jiné osobě, než je vlastník náhradního plnění, souvisí s prvotním přihlášením do evidence náhradního plnění v rámci jednotného portálového řešení MPSV. Vzhledem k této skutečnosti je jako vlastník uveden zástupce dodavatele nebo odběratele, jehož IČO nebo RČ je zaneseno v systému identita občana nebo v datové schránce a odpovídá údajům dodavatele nebo odběratele v evidenci náhradního plnění. Nejprve je potřeba, aby se do tohoto nového portálu přihlásil o evidenci vlastník a až poté bude moci zadat pověřené osoby (Úřad práce ČR, 2023).

Personální řízení osob se zdravotním postižením

Personální řízení osob se zdravotním postižením je klíčovým aspektem inkluzivního pracovního prostředí a sociálně odpovědného podnikání. Efektivní integrace osob se zdravotním postižením do pracovního procesu přináší mnoho výhod jak pro zaměstnance, tak pro organizaci.

Služba podporovaného zaměstnávání a pracovní rehabilitace

Zdravotně postiženým brání ve vstupu na trh nejrůznější bariéry, kvůli kterým se jim hůře dostává na požadovanou pracovní pozici. K překonání bariér slouží mj. i **služba podporovaného zaměstnání** (dále jen „PZ“).

Služba PZ je ve své podstatě sociální službou, jejímž cílem je zvýšit uplatnitelnost osob zdravotně postižených na trhu práce. Tuto službu většinou nabízejí různé neziskové organizace a je to podpora právě pro osoby zdravotně postižené.

PZ je velmi dobře fungující nástroj, který pomáhá zdravotně postiženým získat a udržet si pracovní místo. Model je zacílen na obě strany – zaměstnavatele i osobu se zdravotním postižením. Firma díky němu získá cenné pracovníky a OZP má dlouhodobě

zajištěné placené zaměstnání. PZ není vhodné pouze pro lidi s postižením. Tuto službu využívají i další skupiny obyvatel s nějakým jiným znevýhodněním, jako jsou osoby po léčbě z různých závislostí (drogy, alkohol), mladí lidé ukončující ústavní péči, bývalí delikventi apod.

Práce má význam pro kvalitu života všech lidí a je nepostradatelnou součástí jejich komplexních životních zkušeností. PZ nabízí zcela inovativní mechanismus, kvůli němuž u nás může být zaměstnání pro OZP stejně splnitelným cílem jako pro jedince bez handicapu. OZP by měly mít šanci pracovat za stejných podmínek, jako mají ostatní zaměstnanci. Teprve potom můžeme mluvit o skutečném pracovním místě. To znamená shodná pravidla pro kariérní postup, získání zaměstnaneckých benefitů, stejné platební podmínky a zajištění bezpečnosti práce.

Výhody tohoto nástroje jsou:

- pomáhají budovat sebedůvěru a sebevědomí,
- poskytuje školení od základních dovedností po odbornou a profesní kvalifikaci,
- pomůže vybrat tu správnou práci podle konkrétních zkušeností a dovedností,
- je možné si práci vyzkoušet a získat zkušenosti,
- pomůže s procesem pohovoru,
- pomůže podpořit v raných fázích pracovního zapojení,
- poskytuje poradenství potenciálním zaměstnavatelům ohledně přiměřených úprav,
- pomůže udržet si práci, pokud se osoba stane invalidní

Pracovní rehabilitace

V § 69 zákona o zaměstnanosti je deklarováno právo OZP na pracovní rehabilitaci.

Pod pojmem pracovní rehabilitace (dále jen „PR“) rozumíme komplexní proces, který má za cíl pomoci OZP získat a udržet si vhodné zaměstnání. Tento proces zahrnuje řadu opatření a aktivit, které dané jedince podporují při jejich zapojení do pracovního prostředí a

zaštítění jejich finanční svobody. Tu jim zabezpečují v místě příslušné krajské pobočky úřadu práce a pokryjí výdaje s tím spjaté.

Poradenská činnost je jedním z klíčových prvků PR a je zaměřena na pomoc při výběru povolání a identifikaci zaměstnání nebo jiných možností výdělečné činnosti, jež jsou pro daného jedince vyhovující a mají pro něj přidanou hodnotu přínosu. Dalším aspektem, kterým se PR věnuje, je poskytování teoretické a praktické přípravy, jež má jednotlivým zdravotně postiženým osobám pomoci získat potřebné schopnosti pro prosperující výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné pracovní činnosti. Důležitou činností PR je také zprostředkování, udržení a v případě nutnosti i změna zaměstnání.

V důsledku mechanismu PR je vytvářen individuální plán pro konkrétního jedince se zdravotním handicapem. Daný plán vychází z vyjádření tzv. odborné pracovní skupiny, která je ve shodě se zákonem pověřena posouzením nejvhodnějšího způsobu PR pro OZP. Stanovené provedení osobního plánu pracovní rehabilitace je tvořeno společně s OZP, navíc je u toho brán zřetel jak na zdravotní stav, tak na způsobilost dělat práci na pravidelné bázi či jako jiný druh výdělku a také na momentální okolnosti na trhu práce.

Takovým jednáním PR významně přispívá k začlenění zdravotně postižených jedinců do pracovního prostředí a k jejich zcela plnohodnotné integraci do společnosti.

Pracovní doba

Nejvhodnějším směrem vpřed v moderní práci je nabídnout lidem se zdravotním postižením řadu možností, jak pracovat. I když to nemusí být vždy logisticky jednoduché, je to nejlepší způsob, jak být co nejvíce inkluzivní pro širokou škálu postižení. Lidé si zaslouží větší výběr a svobodu v tom, jak pracují. Možná je to ta pravá flexibilita, která vítězí nad všemi ostatními.

Dle § 237 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit OZP potřebné pracovní podmínky, jak jsou stanoveny v zákonu o zaměstnanosti. Podle článku § 67 zákona o zaměstnanosti jsou OZP na pracovním trhu ochráněny. Přesně jak pojednává § 103 odst. 5 zákoníku práce, jsou firmy povinny vyvíjet potenciál zaměstnávat tyto osoby.

Mimo to vytváří zaměstnavatelé individuální přizpůsobení pracovišť i podmínek tam a na základě nároků OZP zaopatří pracovní místa v kooperaci s lékaři a poskytovateli služeb pracovně-lékařských.

Ustanovením v § 80 zákoníku práce se na zkrácené pracovní době pod uvedený rozsah v § 79 zákoníku práce může dohodnout pouze zaměstnavatel se zaměstnancem. Zákoník práce neobsahuje zvláštní ustanovení o kratší pracovní době pro OZP, avšak existují ustanovení, jež umožňují jiným skupinám zaměstnanců požádat o zkrácení pracovní doby.

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, že je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o zkrácení pracovní doby zejména u dvou specifických skupin osob ucházejících se o zaměstnání. V první skupině jsou obsaženy zaměstnanci pečující o třetí osobu, zatímco druhá skupina zahrnuje zaměstnance, kteří v době projednávání jejich žádosti o zkrácení pracovní doby nepečují o nikoho.

Flexibilita v pracovní době se stává více prioritou pro moderní organizace, které se snaží přilákat a udržet si talentované pracovníky, včetně těch se zdravotním postižením.

Přizpůsobení pracovní doby a zavedení flexibilních pracovních režimů může výrazně přispět k efektivnímu začlenění a spokojenosti zaměstnanců. Zkušební směny umožňují zaměstnavatelům a potenciálním zaměstnancům lépe posoudit, zda je pozice vhodná pro obě strany. Tento přístup je obzvláště užitečný při integraci OZP do pracovního procesu, jelikož umožňuje přizpůsobit pracovní úkoly a prostředí jejich specifickým potřebám a schopnostem.

Vzdělávání a rekvalifikace

Vzdělávání a rekvalifikace OZP jsou důležité pro zajištění rovných příležitostí, zlepšení jejich možností a zajištění jejich plného zapojení na trhu práce.

Existuje několik způsobů, jak lze podpořit vzdělávání a rekvalifikaci OZP.

Speciální vzdělávací programy, které mohou zahrnovat kurzy, workshopy, tréninkové programy navržené speciálně pro potřeby OZP. Tyto programy mohou být prováděny prostřednictvím škol, neziskových organizací či agentur.

V souvislosti se vzděláváním OZP je důležité zmínit zejména projekt *Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením*, „**Kariéra bez bariér**“ Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. Primárním posláním tohoto projektu je podpořit udržení OZP na trhu práce skrze zvýšení jejich profesních kvalifikací a kompetencí. Toto financované vzdělávání je navrženo tak, aby přinášelo výhody jak OZP, tak i jejich zaměstnavatelům. (MPSV ČR, 2013).

Adaptační proces, koučování, mentoring, facilitace

Adaptační proces, koučování, mentoring a facilitace jsou důležité nástroje při začleňování OZP do pracovního procesu. Tyto metody mohou pomoci jak OZP, tak i jejich zaměstnavatelům vytvořit prostředí, ve kterém se všichni budou cítit podporováni a schopni dosáhnout svého plného potenciálu.

„Adaptace je obecně chápána jako proces aktivního přizpůsobování člověka životním podmínkám a jejich změnám... Adaptace představuje jednotu aktivních a pasivních forem sepectí člověka s prostředím. Adaptace ve společenském procesu práce je procesem vyrovnávání se člověka se skutečností, ve které plní pracovní úkoly“

Adaptační proces hraje klíčovou roli při začleňování OZP. Zahrnuje identifikaci individuálních potřeb OZP a implementaci konkrétních úprav nebo podpůrných opatření, která jim pomohou plně a efektivně vykonávat jejich práci. Adaptační proces se týká série kroků a opatření, jež mají za cíl zajistit úspěšné začlenění těchto jednotlivců do pracovní oblasti.

Když se přijímá OZP do zaměstnání, je předtím zcela klíčové důsledně obeznámit daného člověka s deskripcí i náplní práce a také s tím, co po tomto zaměstnanci bude požadováno, aby oboustranně nevznikala nedorozumění a také aby jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel měli společně ujasněno, co mohou od sebe navzájem očekávat. . V rámci

morální stránky věci, aby se do budoucna vyhnulo nesouladu v tom, jaké jsou požadavky na výkon u daného zaměstnance, by měl být na toto kladen větší důraz, než je tomu u pracovníků bez handicapu. Toto odráží také jeho výkon práce jako vztah pracovního potenciálu k požadavkům práce

Adaptace osob se zdravotním postižením do zaměstnání může probíhat různými způsoby v závislosti na konkrétním postižení, specifické pracovní pozici a pracovním prostředí. Mezi obecné kroky, jež proces adaptace často používá, patří:

- posouzení potřeb a porozumění konkrétnímu zdravotnímu postižení osoby (příp. omezení v pohybu, zraku, sluchu nebo kognitivních schopnostech);
- adaptace pracovního prostředí – úpravy pracovního místa nebo pracovního prostředí jsou provedeny tak, aby vyhovovaly potřebám osob se zdravotním postižením (př. instalace speciálního vybavení, úpravy kanceláře, změny v pracovním postupu);
- odborná podpora terapeutů, instruktorů, psychologů nebo jiných odborníků, příp. asistenčních psů, aby jim pomohli se adaptovat na pracovní prostředí a plnit jejich pracovní povinnosti;
- zácvik – ve škále od trvalé asistence po samostatnost;
- vzdělávání a školení – na podporu integrace, komunikace nebo právních záležitostí;
- pracovní úpravy – např. úprava pracovní doby, pracovní náplně nebo pracovní zátěže, aby vyhovovaly schopnostem a potřebám osoby se zdravotním postižením, rovněž možnost práce na dálku;
- potřeba kontinuálního hodnocení a podpory, příp. provádění dalších úprav, pokud je to potřeba, s důrazem na udržení pracovního místa a případně i kariérní růst

Za adaptaci do zaměstnání by měl být zodpovědný tým odborníků zaměřených na rehabilitaci, pracovní terapeuti, personalisté a další specialisté, kteří mohou spolupracovat na vytvoření prostředí, které je přístupné a podporuje plnou účast všech zaměstnanců.

Kouč pomáhá zaměstnancům orientovat se v novém pracovním prostředí, poskytuje jim nezbytné informace a zdroje a usnadňuje jejich integraci do týmu. Tato podpora může zahrnovat průvodce po pracovišti, seznámení s firemní kulturou a etikou a pomoc při budování vztahů s ostatními zaměstnanci. Může rovněž pomoci jednotlivcům se zdravotním postižením identifikovat jejich silné a slabé stránky a rozvíjet jejich dovednosti potřebné pro úspěšné zvládnání pracovních výzev.

Facilitace je technika, jež umožní dovést skupinu k cíli porady či složitého jednání navzdory úskalí neefektivní komunikace, nedorozumění a nejasností mezi účastníky. Účelem facilitace je efektivní dosažení cíle komunikace a současně spokojenosti účastníků. Facilitátor může pomoci zaměstnavatelům a týmům zvládnout změny v pracovním prostředí a rozvíjet strategie, které podporují efektivní spolupráci a komunikaci mezi všemi zaměstnanci, včetně těch se zdravotním postižením. Facilitace v zaměstnání se také stává užitečným nástrojem k podpoře integrace OZP do pracovního prostředí a k jejich zlepšení pracovního výkonu. Může zahrnovat úpravy pracovního prostředí, technologií nebo pracovních postupů, individuální podporu při řešení pracovních problémů, může zlepšit komunikaci s ostatními členy pracovního týmu, pomáhat při řešení pracovních konfliktů, obtíží nebo stresujících situací, to vše prostřednictvím poradenství, mediace nebo prostoru pro vyjádření emocí a potřeb.

Kombinace koučování, mentorství a facilitace spolu s pevným základem otevřené komunikace vytváří prostředí, ve kterém mohou noví zaměstnanci růst, rozvíjet se a přispívat k úspěchu společnosti.

NÁVRHOVÁ ČÁST

V zákoně existuje poměrně dost podpor pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Ovšem vždy je potřeba řešit tuto problematiku přes Úřad práce ČR, protože jak bylo uvedeno v teoretické části práce, nárok na příspěvek v rámci podpory poskytování pracovní příležitosti jedincům se zdravotním postižením má pouze ten zaměstnavatel, který sjednal s ÚP České republiky příslušnou písemnou dohodu.

Lze čerpat:

- státní příspěvek, který pokryje 75 % jejich skutečných nákladů a prostředků na platy či mzdy i ostatních vynaložených nákladů OZP zahrnující náležité zdravotní pojištění i pojistné na sociální zabezpečení;
- měsíční příspěvek na zaměstnance maximálně do výše 15 700 Kč, ale to pouze v případě, že daný jedinec je uznán v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity;
- každý zaměstnavatel, mající v pracovním poměru OZP, měsíčně získává úhrnnou částku 1 000 Kč;
- na zaměstnance s 1. až 3. stupněm invalidity lze nárokovat navýšení příspěvku, maximálně ale o částku rozdílu mezi sumou 15 700 Kč a měsíčním příspěvkem na náklady na plat nebo mzdu. Znamená to tedy, že dohromady může úřad práce zaměstnavateli měsíčně udělit podporu u jedinců s invaliditou až do výše 16 700 Kč (MPSV ČR, 2024);
- zaměstnavatel může uplatnit slevu na dani. Tato sleva na dani je ve výši až 18 000 Kč, pokud je daný zaměstnanec invalidní v prvním a druhém stupni. Dále může tato sleva činit až 60 000 Kč za rok, a to v případě, že je tento daný zaměstnanec ve třetím stupni invalidity. Konečná částka daňové úlevy se odvíjí od stupně postižení, dále rozhoduje i počet hodin;
- lze využít podporu na vytvoření pracovního místa pro OZP. V reálu dosahuje tento příspěvek až dvanáctinásobku průměrného platu ve státním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku kalendářního, pokud jde o jedince s těžším zdravotním postižením. Pokud tomu tak není, může výše daného příspěvku dosáhnout osminásobku s podmínkou, že to konkrétní pracovní místo bude existovat nejméně 3 roky;
- zaměstnavatel také může nárokovat státní podporu na úhradu tzv. vynaložených provozních nákladů spojených se zaměstnáváním OZP, ale pouze na základě uzavřené příslušné dohody s Úřadem práce ČR (a splnění dalších podmínek), a to až 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením;

- také existuje příspěvek zaměstnavatelům na pracovní přípravu OZP. Z tohoto příspěvku je možné pokrýt mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje OZP na práci, např. odbornou pomoc asistenta;
- také je možné využít podporu na zřízení společensky účelného místa, až když jsou zaměstnavateli propláceny náklady na zaměstnané osoby.
- u zaměstnané OZP je možnost ponížít minimální mzdu

Internetové zdroje

CHRÁNĚNÉ DÍLNY OZP 2023. *Náhradní plnění v roce 2024*. [online]. Praha: Chranedilnyozp.cz, 2023. [cit. 2024-02-15] Dostupné z:

<https://chranenedilnyozp.cz/nahradni-plneni>

<https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5>

MPSV ČR. 2013. *Kariéra bez bariér*. [online]. Mpsv.cz., 2013.[cit.2013-01-10] Dostupné z:

<https://www.karierabezbarier.cz>

* <https://karierabezbarier.cz/pro-klienty/>

* <https://karierabezbarier.cz/pro-zamestnavatele/>

* <https://karierabezbarier.cz/nasi-poradci/>

<https://www.meyra.cz/clanky/pracovni-prilezitosti-pro-handicapovane.html>

<https://www.fosaops.org/nase-sluzby/podporovane-zamestnavani/>

<https://portal.gov.cz/sluzby-vs/prispevek-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp-osvcS15779>

*[centrum pro zdravotně postižené moravskoslezského kraje:](#)

<https://www.czp-msk.cz/index.php>

<https://trebic.charita.cz/nase-sluzby/taxis-socialni-rehabilitace/>

<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>

Příspěvek na chráněné pracovní místo je trojí:

<https://pp-servis.eu/chrana-na-dilna-nebo-chraneny-trh-prace/>

Invalidní důchod a práce:

[https://www.pracomat.cz/poradna/odchod-do-uchodu/342-invalidni-uchod-](https://www.pracomat.cz/poradna/odchod-do-uchodu/342-invalidni-uchod-aprace.html#google_vignette)

[aprace.html#google_vignette](https://www.pracomat.cz/poradna/odchod-do-uchodu/342-invalidni-uchod-aprace.html#google_vignette) <https://www.simplea.cz/pracovni-uvazky/>

<https://www.cssz.cz/slevy-na-pojistnem>

<https://www.jobs.cz/poradna/sdilene-pracovni-misto-co-to-je-a-jake-to-ma-vyhody-a-nevyhody/>

Zvýhodnění dodavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP v rámci hodnocení veřejných nabídek.

<https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6716476>

Právní předpisy

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.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359>

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

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>

Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

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

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti.

<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

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

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 447/2008 Z.z., o peněžných příspěvcích na kompenzaci těžkého zdravotního postihnutí.

<https://zakony.judikaty.info/predpis/zakon-447/2008/audit>

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-329>

Zákon č. 250/2017 Sb., o elektronické identifikaci.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-250>