

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním
postižením

Employment of handicap people

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

MODRÁČKOVÁ

EVA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Modráčková Jméno: Eva Osobní číslo: 437556
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Oddělení manažerských studií
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Název bakalářské práce anglicky:
Employment of handicap people

Pokyny pro vypracování:
Cíl práce: zhodnotit situaci zaměstnávání OZP v různých typech vybraných společností. Pro analýzu a následné vyhodnocení bude využito dotazníkové šetření. Výstupem šetření bude upozornění na největší chyby, ke kterým dochází při zaměstnávání OZP a navrhnout jejich řešení. Přínos: na základě provedených šetření organizace získají více informací o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, budou specifikovány výhody a rizika pro zaměstnavatele i zaměstnance.
Stručná osnova: Úvod; 1. Teoretická část - definice základních pojmů, současný legislativní rámec zaměstnávání OZP; 2. Praktická část - představení vybraných podniků; představení výzkumu, popis výsledků šetření; 3. Závěr a doporučení

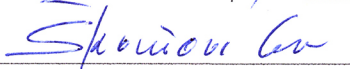
Seznam doporučené literatury:
Zákoník práce, zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií (kolektiv autorů), Zdravotní postižení a pomáhající profese (Jan Michalík a kol.), Zaměstnávání lidí ze zdravotním postižením (Jana Hrdá a kol.), Řízení lidských zdrojů (Michael Armstrong, 2007), Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením (Jana Komendová, 2009).

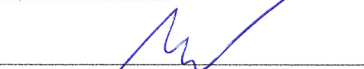
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Eva Škorňová, MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií

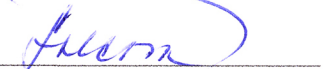
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2018


Podpis vedoucí(ho) práce


Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry


Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

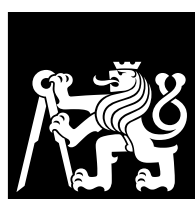
12-04-2017

Datum převzetí zadání



Podpis studenta(ky)

MODRÁČKOVÁ, Eva. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2017.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších
studíí.



MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDÍ
ČVUT V PRAZE

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne:

podpis:

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala Ing. Evě Škorňové, vedoucí mé bakalářské práce za a cenné připomínky k práci. Poděkování patří také všem lidem, kteří umožnili realizaci mého výzkumu vyplněním mého dotazníku. Děkuji své rodině, která mi byla oporou a všem, kteří se jakýmkoliv způsobem podíleli na zpracování mé bakalářské práce.

Abstrakt

V bakalářské práci se zabývám zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je tvořena definicemi a celkovým pojetím osob se zdravotním postižením. Dále je zaměřena na legislativní úpravy a jsou popsány jednotlivé kroky při zaměstnávání osob a jejich úprava pro osoby se zdravotním postižením. Praktická část zhodnocuje postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice a poukazuje na chyby, kterých se zaměstnavatelé dopouští při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání, legislativa České republiky, úřad práce, povinnosti zaměstnavatele

Abstract

The thesis deals with the employment of handicap people. The work is divided into two parts - theoretical and practical part. The theoretical part consists of definitions and the overall concept of persons with handicap. The Thesis is also focused on legislation and describes the steps in employing people and their treatment for persons with handicap. The practical part evaluates the status of persons with handicap in the labor market in the Czech Republic and highlights the mistakes committed by employers for employing people with handicap.

Key words

Handicap people, employment, legislative of the Czech Republic, employment department, employer's obligations

Obsah

ÚVOD.....	9
1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	12
1.1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH.....	12
1.2 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ČR.....	13
1.3 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM DLE TYPU POSTIŽENÍ.....	14
2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	15
2.1 DALŠÍ PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP.....	17
3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	20
3.1 NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍHO PROCESU	20
3.2 DANĚ A ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ	23
4 POVINNOST ZAMĚSTNÁVAT OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	25
4.1 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKŮ	28
4.2 VÝHODY PRO ZAMĚSTNAVATELE ZAMĚSTNÁVAJÍCÍ OZP	28
5 METODIKA	31
5.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	32
5.2 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	40
5.3 ROZHOVOR.....	40
5.4 DOPORUČENÍ.....	43
ZÁVĚR.....	44
POUŽITÁ LITERATURA	45
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	47
PŘÍLOHY	48

Úvod

V dnešní době představuje možnost pracovního uplatnění samozřejmou součástí našeho života. Pracovní uplatnění nebereme pouze jako prostředek, který nám umožňuje uspokojovat základní potřeby, ale stává se prostředkem, který nám umožňuje získávat další sociální role a je důležitou částí naší socializace. Získat takové pracovní uplatnění, které jedince naplní, není snadné pro nikoho. Tuto situaci mají ještě ztíženou osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením jsou skupina, která je velmi ohrožena nezaměstnaností. Status zaměstnance je důležitý nejen pro získání příjmu, ale i pro podílení se na aktivním životě ve společnosti. Hlavními důvody nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou nedostatečné školení, vzdělání, předsudky zaměstnavatelů či nepřizpůsobení pracovního místa.

Cílem této práce je zhodnotit aktuální situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce České republiky a pomocí dotazníkového šetření ve firmách získat informace, jak vypadá zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi.

Teoretická část obsahuje uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a definování pojmu osoba se zdravotním postižením v mezinárodních listinách, v české legislativě a od českých autorů. Další kapitola je věnována nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí sociální politiky státu a je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce. Dále jsem upřesnila a definovala pojmy k tématu potřebné. V další části jsou popsány procesy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Důležitou částí pro personální činnost je kapitola věnovaná odlišnostem odvodu zdravotního a sociálního pojištění pro osoby se zdravotním postižením a danění jejich příjmů. Teoretická část je uzavřena zákonnou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a možnostmi náhradního plnění, které zaměstnavatelé mají, a jeho výpočtu.

Praktická část bakalářské práce seznamuje s výzkumem a jeho výsledky, které jsem pro práci zpracovala. Za vhodnou metodu výzkumu jsem zvolila dotazníkové šetření, které probíhalo online a respondentům bylo zasíláno na získané e-mailové adresy. Osloveno bylo 157 respondentů z různých oblastí působení. Pro přehlednost výsledků jsou data zpracována do grafů včetně interpretace výsledků. Bakalářská práce má stanovené tři výzkumné předpoklady, které se dotazníkovým šetřením potvrdí, či vyvrátí. Na základě výsledků dotazníkového šetření jsem praktickou část doplnila osobním rozhovorem s Mgr. Marií Schifferovou, která se již přes 20 let pohybuje v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.

TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

V první kapitole se zabývám pojetím osoby se zdravotním postižením (dále též OZP) v mezinárodních dokumentech, které definují osoby se zdravotním postižením odlišně dle problematiky, kterou upravují. Dále je uvedeno pojetí osoby se zdravotním postižením v legislativě České republiky a jak ji doplňují čeští autoři. V závěru první kapitoly jsou stručně popsány klasifikace osob se zdravotním postižením dle druhu jejich postižení.

1.1 Osoba se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech

Prvním dokumentem na mezinárodní úrovni definujícím termín osoba se zdravotním postižením byl dokument Mezinárodní organizace práce (dále MOP) č. 99, který byl přijat roku 1955. Podle čl. 1 písm. B) je zdravotně postižená osoba „*jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení*“. Co se rozumí vhodným zaměstnáním, MOP č. 99 již blíže nespecifikuje, avšak z jednotlivých ustanovení lze odvodit, že se vztahuje jak na zaměstnání v pracovněprávním poměru, tak na samostatnou výdělečnou činnost.

Definici termínu osoba se zdravotním postižením podává dokument OSN s názvem Deklarace práv osob se zdravotním postižením. Podle čl. 1 tohoto dokumentu je zdravotně postižená osoba „*jakákoliv osoba, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednotlivec, a to v důsledku vady, ať už vrozené, nebo ne, spočívající v jejích fyzických nebo duševních schopnostech*“. Tato definice je obecnější než definice MOP, je to způsobeno skutečností, že Deklarace práv osob se zdravotním postižením se nezaměřuje pouze na problematiku pracovních procesů těchto osob, ale jejím cílem je celková ochrana lidských práv osob se zdravotním postižením.

Další mezinárodní definici je možné získat z dokumentu Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185 z roku 1992, podle kterého je zdravotní postižení „*omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný*“. Tato definice poukazuje

zejména na překážky, které osoby se zdravotním postižením mají v oblastech života ve společnosti, než na poruchu zdraví samotnou. Pojetí osoby se zdravotním postižením v dokumentu Rady Evropy se výrazně neliší od pojetí, ze kterého vychází dokument OSN, je to dáno účelem, za kterým byly dokumenty vytvořeny, a tím je ochrana osob se zdravotním postižením ve všech oblastech života.

1.2 Osoba se zdravotním postižením v ČR

Osobu se zdravotním postižením definuje české právo v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako *„fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni, v prvním nebo druhém stupni nebo rozhodnutím úřadu práce uznána zdravotně znevýhodněná“* a zároveň, že jsou to osoby, *„kterým je poskytována ochrana na trhu práce“*. Zákon stanovuje jasnou definici osob se zdravotním postižením, ke které se Červinka (2012, str. 12) vyjádřil jako k zákonu, ve kterém je *„zdravotní postižení zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných osob“*. Trochu jiný pohled má však na definici osob se zdravotním postižením v zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který definuje zdravotní postižení jako *„tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“*. Poukazuje zde na nevhodnost zainteresování druhé strany.

Většina českých autorů se drží zákonem daných definic. Komendová dodává, že se *„jedná o nejvíce ohroženou menšinu zvláště v oblasti zaměstnávání“* (Komendová, 2009, str. 7). Toto tvrzení se snaží vyvrátit Michalík ve své publikaci, kde rozebírá problematiku označování skupiny osob se zdravotním postižením jako menšiny. Podotýká, že pokud bychom chtěli používat termín menšina, museli bychom dle české legislativy uznat *„práva a zákonné úpravy nejrůznějšího typu typické pro menšiny, jako je tomu ve vyspělých demokraciích“* (Michalík, 2011, str. 34). V české legislativě se s takovou úpravou nesetkáváme, není tedy dle Michalíka možné osoby se zdravotním postižením označovat jako menšinu. Dále dodává, že by taková skupina měla být označována jako *„svébytná, vnitřně diferencovaná skupina občanů, která vykazuje řadu shodných charakteristik odlišných od občanů ostatních“* (Michalík, 2011, str. 34).

1.3 Osoby se zdravotním postižením dle typu postižení

Zdravotní postižení lze klasifikovat několika způsoby, dle doby vzniku na vrozené a získané, dle typu na orgánové a funkční a dle intenzity na lehké, střední a těžké. Poslední způsob klasifikace osob se zdravotním postižením je dle druhu postižení. V této oblasti zdravotní postižení rozlišuje Michalík na mentální, tělesné, zrakové, sluchové a narušení komunikačních schopností (Michalík a kol., 2011).

Mentální postižení je termín, který zahrnuje všechny jedince s IQ (intelligenčním kvocientem) nižším než 85. Jedná se o „celkové snížení intelektuálních schopností, které vznikají v průběhu vývoje, a je obvykle provázeno nižší schopností orientovat se v životě“ (Černá a kol., 2009, str. 79).

Tělesné postižení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, obvykle nikdy zcela vyléčitelný, jedná se o „omezení hybnosti, až znemožnění pohybu a dysfunkce motorické koordinace v příčinné souvislosti s poškozením, vývojovou vadou či funkční poruchou nosného a hybného aparátu“ (Michalík a kol., 2011, str. 186).

Zrakové postižení je snížená nebo zcela chybějící schopnost vnímat zrakové informace. Osoby se zrakovým postižením tak mají různými druhy a stupni sníženou zrakovou schopnost. Neřadí se sem však osoby, které nosí dioptrické brýle a nedochází tak nijak k ovlivnění činností v běžném životě (dostupné online z: www.sons.cz).

Sluchové postižení je omezené nebo zcela chybějící vnímání zvukových podnětů. Osoby se sluchovým postižením vzhledem ke sluchové ztrátě nemohou slyšet mluvenou řeč a rozumět jí. Postižení má tak dopad na jejich socializaci a zároveň na orientaci v prostředí.

2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola je věnována nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se stát snaží podporovat zaměstnanost jak běžných osob, tak osob se zdravotním postižením. V kapitole jsou popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti především z legislativního hlediska. V poslední části kapitoly jsou uvedené způsoby podpory zaměstnávání výhradně pro osoby se zdravotním postižením.

Osoby se zdravotním postižením patří do jedné z rizikových skupin trhu práce. Proto zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje, že osobám se zdravotním postižením má být na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Úřad práce tedy navazuje spolupráci se zaměstnavateli a snaží se aplikovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky dle § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je „získávání nové kvalifikace nebo zvýšení dosavadní kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Rekvalifikaci však mohou provádět pouze akreditovaná zařízení zajištěná pobočkou Úřadu práce. Osoby se zdravotním postižením mají možnost absolvovat rekvalifikace za stejných podmínek jako ostatní občané bez zdravotního

postižení. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

Investiční pobídky jsou „*nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců*“ (§ 111 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Za **veřejně prospěšnou práci** se považuje údržba nebo úklid ve veřejných prostorách, zpravidla vykonávaná ve prospěch obce, města nebo státu. Dohoda a vytvoření veřejně prospěšných prací se uzavírá mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením na této pozici, má nárok na finanční zvýhodnění, a to v podobě vyplacení plné výše mzdy či platu, které zaměstnanci se zdravotním postižením náleží za vykonanou práci. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezenou pracovní příležitostí, kterou „*vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání*“ (§ 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Překlenovací příspěvek je poskytován Úřadem práce na základě dohody s osobou samostatně výdělečně činnou, která již přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje za účelem pokrytí provozních nákladů a je poskytován jednorázově za celé dohodnuté období. Jeho výše může maximálně činit 0,25násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda s Úřadem práce o překlenovacím příspěvku.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti poskytuje Úřad práce zaměstnavateli v případě, nastane-li překážka v práci způsobená dočasným omezením odbytu jeho výrobků, omezením poptávky po jím poskytovaných službách nebo při přerušení práce způsobené živelnou událostí, následkem čehož zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován po dobu trvání překážky v práci, nejdéle však po dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu a jeho výše činí 20 %.

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek je poskytován na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Maximální doba poskytování příspěvku jsou tři měsíce a jeho výše činí polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje zaměstnavateli, který nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby v důsledku přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvek je určený na částečnou úhradu mezd zaměstnanců, příspěvek na jednoho zaměstnance činí nejvýše polovinu minimální mzdy. Doba poskytování příspěvku je maximálně šest měsíců.

2.1 Další podpora zaměstnávání OZP

Společensky účelná pracovní místa jsou zaměstnavatelem zřizovaná nebo vyhrazená pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, dle § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou tato místa vyhrazena „na základě dohody s Úřadem práce a obsazují se uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“. Je tak možné pracovní pozici zcela přizpůsobit uchazeči a jeho individuálním nárokům a potřebám pro výkon práce. V případě, že by zaměstnavatel zřídil více než pět společensky účelných pracovních míst, je povinen vyžádat si od Úřadu práce vypracování odborného posudku. Zaměstnavateli je na zřízení společensky účelného pracovního místa poskytován příspěvek, který „může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo“ (§ 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Osoby se zdravotním postižením mají dále nárok na **pracovní rehabilitaci**. Pracovní rehabilitace je dle § 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „souvislá činnost zaměřená na získávání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením“. Pracovní rehabilitaci zajišťují úřady práce osobě, která si o pracovní rehabilitaci požádá. Úřad práce hradí i náklady s pracovní rehabilitací spojené. Pracovní rehabilitace obsahuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu zaměstnání/povolání, nebo jinou výdělečnou činnosti. Zahrnuje teoretickou i praktickou přípravu pro zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání/povolání a vytváří vhodné podmínky osobám se změnou pracovní schopnosti.

Pracovní rehabilitace může být poskytnuta i osobám, které jsou zdravotnickým zařízením či na základě doporučení ošetřujícího lékaře uznány za dočasně neschopné práce. Stejně tak osoby, které dle okresní správy sociálního zabezpečení přestaly být invalidními. Zařazení těchto osob do pracovní rehabilitace však nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí.

Další formou podpory je **příprava na práci**, která je chápána jako cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. „*Jedná se o získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti*“ (§ 72 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Avšak tato příprava nesmí přesahovat dobu delší než 24 měsíců. Příprava na práci se provádí na pracovištích zaměstnavatelů, kteří mají individuálně přizpůsobené pracovní místo zdravotnímu stavu osoby se zdravotním postižením, na chráněných pracovních místech (viz vysvětlení níže) nebo ve vzdělávacích zařízeních státu. Zaměstnavatel, který provádí takovou přípravu, může získat příspěvek na přípravu k práci osoby se zdravotním postižením, a to do výše mzdových nákladů takového zaměstnance, případně na mzdové náklady asistenta, který provádí odbornou pomoc.

Chráněné pracovní místo blíže upravuje § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem za účelem zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, vytváří se na základě písemné dohody s Úřadem práce, který poskytuje příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa. To však musí být provozováno nejméně po dobu 2 let. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa může dosahovat u osob se zdravotním postižením až osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství. U osob s těžším zdravotním postižením může příspěvek dosahovat až dvacetinásobku. V případě, že je vytvářeno více než 10 chráněných pracovních míst jedním zaměstnavatelem, činí příspěvek maximálně desetinásobek uvedené průměrné mzdy a u osob s těžším zdravotním postižením činí maximálně čtrnáctinásobek.

Příspěvek na chráněné pracovní místo se poskytuje zaměstnavateli, který nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo

povoleno posečkání daně. K žádosti o příspěvek na chráněné pracovní místo je nutné předložit charakteristiku místa a počet míst, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je vytvořena na základě dohody s Úřadem práce. V chráněné pracovní dílně musí být zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením a musí být provozována nejméně po dobu 2 let. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje Úřad práce příspěvek ve stejné výši a za stejných podmínek jako u chráněného pracovního místa.

Sdílené pracovní místo je moderní způsob výkonu práce, který se právně neliší od práce na částečný úvazek, zákoník práce však tuto pracovní formu přímo nedefinuje ani jinak neupravuje, je tak na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jak bude sdílení práce realizováno. Sdílené pracovní místo spočívá v práci dvou nebo více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Zaměstnanci tak sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo, takovým zaměstnancům náleží mzda, plat nebo nárok na dovolenou dle odpracované doby. Výhodami sdílení pracovního místa je zastupitelnost v době nepřítomnosti, flexibilnější pracovní doba či možnosti rozdělení činnosti tak, aby vyhovovala všem zúčastněným stranám.

3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Kapitola se věnuje problematice spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Uvedené jsou jak základní kroky pro vznik či ukončení pracovního poměru, tak složitější problematika spojená s daněním příjmu a odvodem za zdravotní a sociální pojištění.

V pracovním procesu mají osoby se zdravotním postižením stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce je dokonce v některých ustanoveních zvýhodňuje. Skutečnost, že je občan zdravotně postižený, neznamena, že nemůže pracovat, jedná se pouze o omezení s ohledem na zdravotní stav. K uzavření pracovního poměru musí mít zdravotně postižený způsobilost k právům a povinnostem i k právním úkonům.

3.1 Náležitosti pracovního procesu

Vznik a ukončení pracovního poměru

Podle § 287 odst. 2 písm. f) zákoníku práce „*musí zaměstnavatel projednat s příslušným odborovým orgánem opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání určitých kategorií zaměstnanců*“, mezi které jsou řazeni také občané se změnou pracovní schopnosti. Zaměstnanec se změnou pracovní schopnosti musí absolvovat vstupní lékařskou prohlídku jako každý zaměstnanec. Avšak u takové osoby nemůže zaměstnavatel zamítnout její přijetí z důvodu nepříznivého zdravotního stavu. Dále se vznik pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením řídí stejnými podmínkami jako u ostatních osob.

Ukončení pracovního poměru probíhá bez souhlasu odborového orgánu. Zákoník práce je postaven na zásadách rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace, proto zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr se zdravotně postiženým zaměstnancem pouze způsoby, které jsou stanoveny v §48 zákoníku práce.

Rozvázání pracovního poměru dohodou je dvoustranná smlouva, na které se společně zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli. Může být navržena jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, vždy však musí mít písemné vyhotovení.

Pro **skončení pracovního poměru výpovědí** zaměstnavatel může použít jakýkoliv výpovědní důvod podle zákoníku práce § 52. Zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv i bez udání důvodu.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době lze, pokud je platně sjednáno v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel nemusí při zrušení pracovního poměru ve zkušební době přihlížet k těhotenství ani ke zdravotnímu postižení, k pracovní neschopnosti přihlíží pouze po dobu 14 dnů.

Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením zejména v mimořádných situacích, kdy nelze na zaměstnavateli ani na zaměstnanci spravedlivě vyžadovat, aby dále pokračoval pracovní poměr. Ze strany zaměstnavatele může být pracovní poměr okamžitě zrušen v případě, *„jestliže byl zaměstnanec odsouzen pravomocně pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok“* nebo byl *„pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na dobu delší než 6 měsíců“* (zákoník práce § 55). Dalším zákonně daným důvodem je porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k práci, kterou zaměstnanec vykonává, zvláště hrubým způsobem.

Ze strany zaměstnance lze okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že *„zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti“* (zákoník práce §56), nebo již při převedení práce v důsledku ohrožení zdraví, které není uskutečněno do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku (viz další odstavec).

Převedení na jinou práci či pracoviště

I bez souhlasu zaměstnance je zaměstnavatel povinen podle §41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce převést zaměstnance na jinou práci v případě, že příčinou svého zdravotního stavu není dlouhodobě schopen konat dále dosavadní práci. Zdravotní stav posoudí lékařským posudkem poskytovatel pracovnělékařských služeb, nebo tak rozhodne příslušný správní orgán. Dále odst. 6 doplňuje, že při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet na vhodnost práce

vzhledem k zdravotnímu stavu a schopnostem zaměstnance a pokud možno aby práce odpovídala i jeho kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel podle § 56 odst. 1 písm. a) nepřevéde zaměstnance do 15 dnů ode dne, kdy předložil zaměstnavateli posudek, že nemůže dále vykonávat práci bez ohrožení zdraví, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. V takovém případě se nemusí jednat pouze o osoby se zdravotním postižením.

V případě, že by zaměstnanec se zdravotním postižením měl být převeden na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec se zdravotním postižením s takovým postupem nesouhlasil, zaměstnavatel ho může převést jen v případě, že tuto situaci projedná s příslušným odborovým orgánem, který převod na jinou práci schválí. Přísnější je pojednávání s přeložením do jiného místa výkonu práce, kdy zaměstnavatel může zaměstnance se zdravotním postižením přeložit pouze za předpokladu, že s tím zaměstnanec se zdravotním postižením sám souhlasí.

Odměňování

Od 1. ledna 2016 byla naposledy navýšena minimální mzda, která se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním nebo obdobném vztahu, nevztahuje se na činnosti prováděné na základě dohod mimo pracovní poměr. Při čtyřicetihodinové týdenní pracovní době činí minimální mzda rovných 66 Kč na hodinu a 11 000 Kč za měsíc. Tyto částky jsou však jiné pro poživatele částečného i plného invalidního důchodu. U poživatelů částečného invalidního důchodu je to 75 % ze základní částky, tedy 49,5 Kč na hodinu, u poživatelů plného invalidního důchodu činí 50 % základní částky, tj. 33 Kč na hodinu.

Do mzdy se nezahrnují cestovní náhrady, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost, příplatky za práci přesčas, za práci v noci či ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a další plnění poskytovaná dle zvláštních předpisů.

3.2 Daně a zákonné pojištění

Daně

Zákon o daních z příjmu přihlíží k osobám se zdravotním postižením při zdanění jejich příjmu, ale také při zdanění příjmů zaměstnavatelů, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají, a při zdanění příjmů fyzických osob, které pobírají částečný nebo plný invalidní důchod.

Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou uvedeny v §35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kde i osoba se zdravotním postižením má nárok na základní slevu 24 840 Kč na poplatníka za rok. V případě, že je poplatník držitelem průkazu ZTP/P, sleva činí dalších 16 140 Kč ročně. Dále může uplatňovat slevu na manželku (manžela) také ve výši 24 840 Kč ročně, v případě, že příjem manželky (manžela) není vyšší, než 68 tisíc korun ročně. Je-li manželka (manžel) držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se tato částka na dvojnásobek.

Sleva poskytována pouze osobám se zdravotním postižením je základní sleva na invaliditu, která činí 2 520 Kč a může ji pobírat pouze poplatník, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně. V případě, že poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, má nárok na rozšířenou slevu ve výši 5 040 Kč. Základ daně snížený o nezdanitelné části a odečitatelné položky se daní klasickou sazbou 15 %.

Tabulka 1: Přehled slev na dani z příjmu

Sleva	rok 2017 (v Kč)	
	měsíční	roční
na poplatníka	2 070	24 840
na poživatele částečného invalidního důchodu	2 520	30 240
na poživatele plného invalidního důchodu	5 040	60 480
na držitele průkazu ZTP/P	1 345	16 140
na manžela/ manželku	2 070	24 840
na manžela/ manželku, jež je držitelem průkazu ZTP/P	4 140	49 680

Zdroj: (autor)

Zdravotní a sociální pojištění

Skutečnost, že je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením, nemá vliv na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pro stanovení vyměřovacího základu a odvod tohoto pojistného a příspěvku platí obecný režim. Sazba zdravotního pojištění činí 13,5 % a sociálního pojištění 6,5 % (CSSZ: © 2016).

Zdravotní postižení osob má vliv na platbu zdravotního pojištění pouze v jediném, přesně definovaném případě. *„Jedná se o poživatele invalidního, nebo částečně invalidního důchodu, který je zaměstnán u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočtu svých zaměstnanců. U takového zaměstnance je pak vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát“* (§ 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění). S účinností od 1. ledna 2017 nařízení vlády č. 181/2016 Sb. stanovilo vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát, ve výši 6 814 Kč na kalendářní měsíc. Pojistné vypočtené z tohoto základu je 920 Kč měsíčně. Zaměstnavatelé, kterých se tato skutečnost týká, tak zaplatí za zaměstnance OZP zdravotní pojištění ve výši, která přesahuje částku 920 Kč měsíčně (VZP: © 2015).

4 POVINNOST ZAMĚŠTNÁVAT OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Čtvrtá kapitola se zabývá zákonnou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jak již bylo řečeno v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, způsoby, kterými lze tuto povinnost nahradit (náhradní plnění), a uvádí příklad výpočtu s konkrétními finančními částkami. V závěru kapitoly jsou zdůrazněny finanční postihy, které hrozí zaměstnavatelům, kteří by nepostupovali dle zákonné povinnosti.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má „každý zaměstnavatel zaměstnávající více než dvacet pět pracovníků v pracovním poměru průměrně daný rok“ (§ 81 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Tento povinný podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Povinnost zaměstnavatelé mohou plnit několika způsoby:

- Přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- využitím náhradního plnění odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, odebíráním výrobků chráněných dílen,
- odvodem do státního rozpočtu.

Všechny uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat.

Základním krokem pro plnění povinného podílu je jeho stanovení, to se provádí pomocí průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením ve třetím invalidním stupni, má právo tuto osobu započítat do výpočtu povinného podílu rovnou třikrát. Výpočtem povinného podílu se zabývá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., které dále rozebírá Červinka a spol. (2012, str. 25) i Hrdá (2007, str. 20). Oba shodně uvádějí, že výpočet povinného podílu se jeví jednoduše, avšak opak je pravdou. Je potřeba stanovit průměrný počet všech zaměstnanců a počet odpracovaných hodin v pracovním poměru v daném podniku.

Do odpracovaných hodin se **započítává**:

- práce přesčas,
- doba pracovní neschopnosti, kde je čerpána nemocenská,
- dovolená,
- ošetřování člena rodiny v případě, že zaměstnanec pobírá ošetřovné,
- doba, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat pracovní činnosti z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

Oproti tomu se do odpracovaných hodin **nezapočítává**:

- mateřská dovolená,
- nevyčerpaná proplacená dovolená,
- odpracované hodiny zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne plnit povinný podíl formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak musí vycházet z průměrného přepočtu zaměstnanců. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako „*podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v daném kalendářním roce a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajících v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu*“ (§ 81 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Výsledkem je pak počet osob se zdravotním postižením, který by měl zaměstnavatel zaměstnávat. Dle tohoto výpočtu se pak stanovuje výše náhradního plnění, které zaměstnavatel hradí v případě, nesplní-li daný počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.

V případě, že si zaměstnavatel zvolí jako způsob náhradního plnění povinného podílu odběr výrobků či služeb od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % zaměstnanců OZP, pak „*počet osob, které si může zaměstnavatel započítat do náhradního plnění, se vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky nebo služby ve sledovaném kalendářním roce se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výsledná částka se rovná počtu OZP, které je možno započítat do plnění povinného podílu*“ (Hrdá, 2007, str. 21).

Při náhradním plnění formou odvodu do státního rozpočtu je nutné vypočítat jeho výši, která dle § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti činí „za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnávat, 2,5násobek průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí v kalendářním roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla“.

Tabulka 2: Příklad výpočtu povinného podílu a náhradního plnění

Počet zaměstnanců celkem	100	
Kolik podnik má zaměstnávat osob se zdravotním postižením	4	
Počet OZP, které podnik zaměstnává	0	
Průměrná mzda za I. - III. čtvrtletí 2016	27 000 Kč	
Náhradní plnění odběrem výrobků/služeb (7násobek průměrné měsíční mzdy)	7 x 27 000 =	189 000 Kč
Náhradní plnění odběrem výrobků/služeb (přepočtený a celkový počet zaměstnanců)	4 x 189 000 =	756 000 Kč
Náhradní plnění odvodem do státního rozpočtu (2,5násobek průměrné měsíční mzdy)	2,5 x 27 000 =	67 500 Kč
Náhradní plnění odvodem do státního rozpočtu (přepočtený na celkový počet zaměstnanců)	4 x 67 500 =	270 000 Kč

Zdroj: (autor)

Zaměstnavatel je povinen příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky oznámit do 15. února daného roku způsob, kterým bude plnit povinný podíl, a ke stejnému datu případně provést odvod do státního rozpočtu. Pokud však zaměstnavatel nesplní oznamovací povinnost do daného termínu, hrozí mu dle § 140 odst. 2 písm. d) pokuta až do výše 100 000 Kč. V případě, že zaměstnavatel do daného termínu neprovede odvod do státního rozpočtu, hrozí dle § 140 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti pokuta až 1 000 000 Kč (příloha č. 2: formulář ohlášení povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele).

Pokud zaměstnavatel odvede do státního rozpočtu méně, než byl povinen vzhledem k plnění povinného podílu odvést, podá příslušnému úřadu práce opravené oznámení a rozdíl doplatí prostřednictvím Úřadu práce podle platných předpisů.

Pokud však zaměstnavatel do státního rozpočtu odvede prostřednictvím Úřadu práce více, než byl povinen, bude muset počkat s vrácením až po kontrole tohoto úřadu.

4.1 Společenská odpovědnost podniků

V posledních letech roste význam konceptu tzv. společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility, CSR). Tento výraz se objevil již v 70. letech 20. století, avšak jeho oblíbenost stoupla až v 80. a 90. letech, kdy se rozšířil i do České republiky. Společenská odpovědnost je definována jako „koncept, kdy podniky na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných operací a interakcí se zainteresovanými subjekty“ (Trnková, 2004, str. 7). Koncept společenské odpovědnosti má tři základní oblasti – ekonomickou, sociální a environmentální.

S ohledem na zaměření práce jsou oblasti ekonomické a environmentální uvedeny pouze stručně. Oblast ekonomická se zabývá dodržováním zásad, které mají vliv zejména na zákazníky, dodavatele, investory apod. Oblast environmentální se zaměřuje na zodpovědné chování podniku vůči životnímu prostředí.

Oblast sociální se zaměřuje na dodržování takových principů, které mají vliv na zaměstnance, zaměstnavatele, odbory, státní či neziskové organizace. Sociální oblast společenské odpovědnosti podniků zahrnuje aktivity jako péče o rekvalifikaci zaměstnanců, zaměstnávání lidí se zhoršenou pozicí na trhu práce, dodržování rovných příležitostí, rozmanitost na pracovišti, ale také firemní dobrovolnictví.

Využití konceptu společenské odpovědnosti nepřináší výhody pouze zainteresovaným stranám, jako jsou zákazníci, zaměstnanci, dodavatelé, investoři, ale i samotnému podniku. Dochází tak ke „zvýšení hodnoty organizace, navýšení zisku, kvality a produktivity, zvýšení motivovanosti zaměstnanců a jejich loajality“ (Trnková, 2004, str. 15).

4.2 Výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší zaměstnavateli mnoho finančních výhod ve formě možnosti daňových odpisů, dotačních příspěvků, příspěvků na zřízení pracovních míst a příspěvků na pokrytí provozních nákladů. Zároveň zaměstnavatel ušetří peníze, které by musel odvést formou povinného plnění.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, má nárok uplatnit slevu na dani až 18 000 Kč ročně u osob invalidních v prvním a druhém stupni a u osob invalidních ve třetím stupni až 60 000 Kč ročně. Dále, jak již bylo zmíněno, může získat příspěvky od Úřadu práce na přípravu osoby se zdravotním postižením k práci, na vytvoření chráněného pracovního místa nebo na vytvoření chráněné pracovní dílny, a to až do výše nákladů, které při zřízení takového místa vznikly. Zároveň platí, že si zaměstnavatel může zažádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Příspěvek může činit nejvýše 48 000 Kč ročně na jedno takové zřízené místo.

Důležité je zmínit, že nejde pouze o finanční výhody, které zaměstnavatel zaměstnáváním osob se zdravotním postižením získá, ale i výhody sociální, které mohou pozitivně ovlivnit chod celého podniku. Lidé se zdravotním postižením mohou odvádět stejně kvalitní práci jako ostatní zaměstnanci. Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou v převážné většině stálými a loajálními zaměstnanci, jsou velmi motivovaní příležitostí být zařazen do pracovního procesu. Zaměstnavatel tak umožní osobám se zdravotním postižením zařadit se do společnosti a vést tak běžný život. Zároveň tak lze podpořit pozitivní atmosféru na pracovišti a dobré jméno podniku, v souladu s koncepcí Společenské odpovědnosti firem v oblasti zaměstnávání. Zaměstnanec se zdravotním postižením působí na atmosféru na pracovišti, zvyšuje se tak například tolerance mezi zaměstnanci či uvědomění si hodnot.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODIKA

Záměrem praktické části je prezentovat výsledky výzkumu, které jsem pro bakalářskou práci zpracovala. Praktická část práce definuje cíl výzkumu, výzkumné předpoklady, délku pak výzkumný vzorek, místo a dobu probíhajícího šetření a samotné vyhodnocení dotazníkové šetření.

Cíl výzkumu

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením v různých typech vybraných společností, pro které jsem využila dotazníkové šetření. Dílčím cílem práce je upozornění na chyby, ke kterým dochází při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a jejich řešení. Pro splnění dílčího cíle byla práce doplněna osobním rozhovorem.

Výzkumné předpoklady

S ohledem na cíl práce jsem zvolila následující výzkumné předpoklady:

- Nejčastější způsob náhradního plnění je odvod do státního rozpočtu.
- Přes 50 % podniků neplní povinný podíl zaměstnávání OZP.
- Osoby se zdravotním postižením vykonávají v zaměstnání především manuální pracovní činnosti.

Výzkumný vzorek

V rámci šetření bylo osloveno 157 respondentů z výrobních či průmyslových podniků. Šetření bylo zaměřené na personální či účetní oddělení oslovovaných podniků. Celkem dotazník vyplnilo 49 respondentů. Dalších 18 respondentů zaslalo e-mailovou omluvu s informováním o zábranách, které jim nedovolují dotazník vyplnit. Nejčastější omluvou byla politika podniku, která jim zakazovala poskytnout informace ohledně náhradního plnění.

Místo a doba šetření

Pro dotazníkové šetření bylo využito e-mailových kontaktů získaných z časopisu Almanach Top zaměstnavatelé 2016. Další kontakty byly získány na veletrhu iKariéra

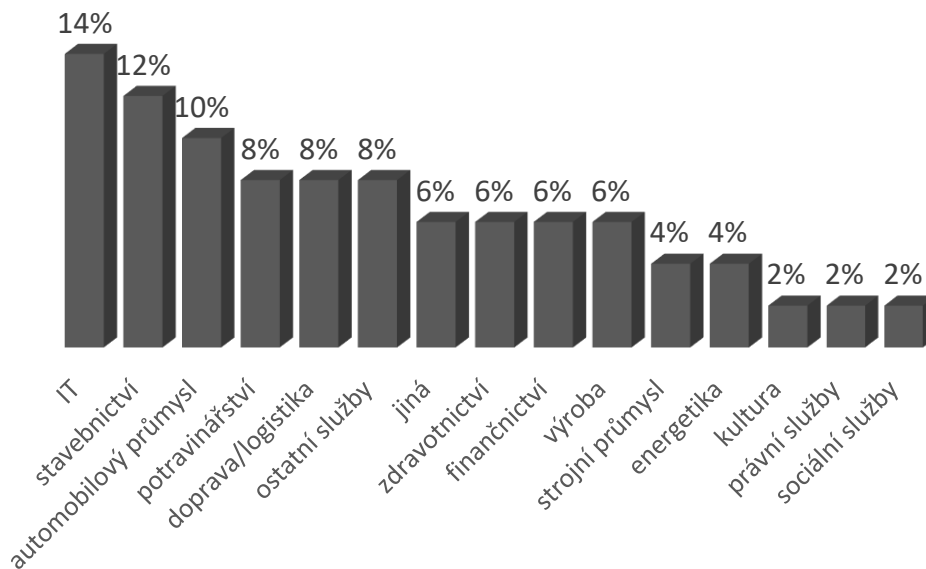
2017, který se uskutečnil 29.3.2017 v areálu ČVUT v Praze. Dotazník byl respondentům rozeslán na příslušné e-mailové adresy dne 8.3.2017, druhou vlnu obesílání respondentů jsem uskutečnila 30.3.2017, sběr dat probíhal do 7.4.2017.

5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník zasílaný respondentům se skládal ze sedmi otázek, z toho tři otázky byly otevřené. Otevřené otázky sloužily k výpočtu povinného podílu a následnému ověření jedné z hypotéz. První otázka sloužila především k identifikaci oslovených podniků a jejich rozdělení. Pro přehlednost výsledků dotazníkového šetření jsem odpovědi respondentů zpracovala do grafů a tabulek.

a) Oblast působení oslovených podniků

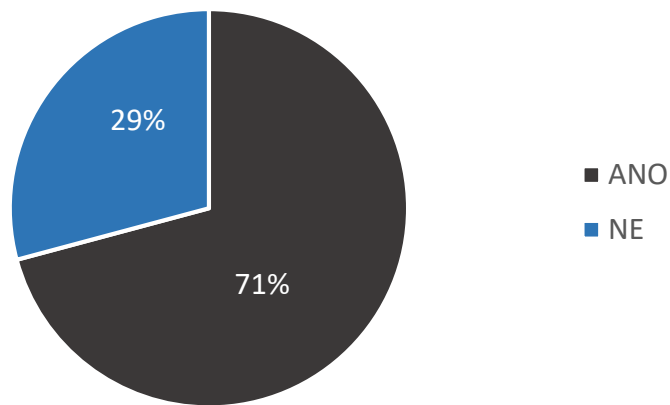
Z celkového počtu 49 dotazovaných respondentů bylo 7 (14 %) z oboru informační technologie (dále pouze IT), 6 (12 %) ze stavebnictví, 5 (10 %) z automobilového průmyslu. Stejný počet respondentů, a to 4 (8 %), měly oblasti potravinářství, doprava/logistika a ostatní služby. Shodný počet odpovědí měly i oblasti zdravotnictví, finančnictví, výroba a jiné, každý po 3 (6 %) odpovědích. Další počet shodných odpovědí měly oblasti strojní průmysl a energetika, které měly shodně 2 (4 %) odpovědi. Po 1 (2 %) odpovědi získaly oblasti kultura, právní služby a sociální služby.



Graf 1: Oblast působení podniku

b) Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V další otázce respondenti odpovídali na otázku, zda podnik zaměstnává osoby se zdravotním postižením bez závislosti na jejich počtu. Celkem 35 (71 %) respondentů uvedlo, že jejich podnik osoby se zdravotním postižením zaměstnává. Zbýlých 14 (29 %) respondentů bohužel tuto povinnost neplní. Výsledkem je tak obecný přehled postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice.

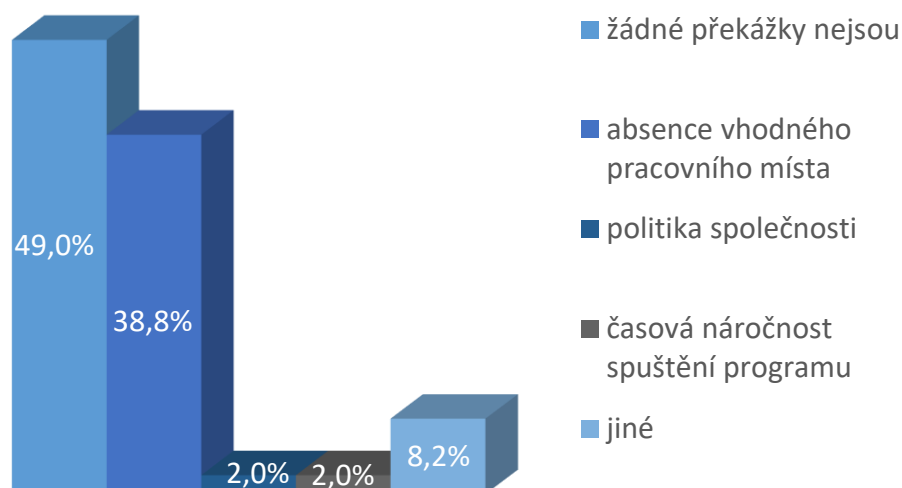


Graf 2: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dále jsem otázku rozebrala a zkoumala, jakou odpověď zvolily jednotlivé podniky. Nejčastěji odpověď ANO, tedy že osoby se zdravotním postižením podnik zaměstnává, volili respondenti z oblasti STAVEBNICTVÍ. Z celkového počtu 35 respondentů tak tuto odpověď volilo 7 (21,1 %) podniků. Nejčastější odpověď NE, tedy že podnik osoby se zdravotním postižením vůbec nezaměstnává, zvolily podniky z oblasti IT. Z celkového počtu 14 respondentů odpověď zvolilo 8 (35,7 %) podniků z oblasti informační technologie.

c) Překážky bránící zaměstnávání OZP

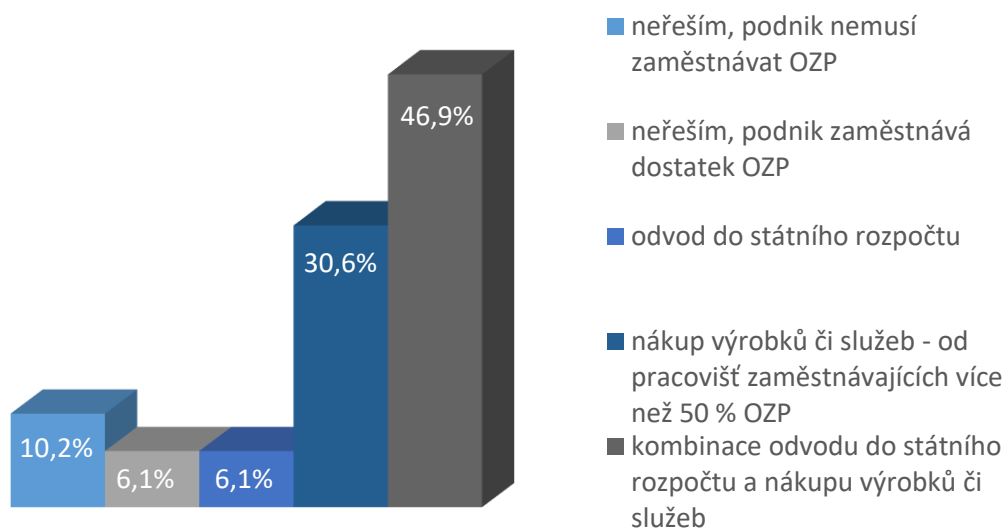
Další otázka kladena respondentům se týkala překážek, které jim brání v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na jejím základě jsem chtěla plnit dílčí cíl práce a poukázat na největší chyby, kterých se zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením dopouštějí. Vzhledem k výsledku, kdy 24 (49 %) respondentů uvedlo, že žádné překážky při zaměstnávání OZP nejsou, jsem dílčí cíl splnila pomocí osobního rozhovoru (viz další kapitola). Jako překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedlo 19 (38,8 %) respondentů absenci vhodného pracovního místa pro takovou osobu. Možnost vlastní odpovědi zvolili celkem 4 (8,2 %) respondenti. Pouze jeden respondent (2 %) odpověděl, že překážkou je časová náročnost spuštění programu. Stejně tak jeden respondent (2 %) uvedl jako překážku politiku společnosti. Příznivou zprávou je, že žádný respondent nezvolil ze všech možných odpovědí nedostatek validních informací o dané problematice. Ukazuje se tak, že podniky mají povědomí o své povinnosti. Vzhledem k tomu, že žádný respondent nevedl odpověď, že překážku vidí ve finanční náročnosti spuštění programu, je tak zřejmé i povědomí o právech, která zaměstnavatelé mají, pokud zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.



Graf 3: Překážky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

d) Náhradní plnění

Následující otázka pro respondenty se týkala náhradního plnění a způsobu, kterým ho zaměstnavatelé plní. Z možných odpovědí respondenti nejčastěji volili kombinaci odvodu do státního rozpočtu a nákupu výrobků či služeb od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP, a to celkem 23 (46,9 %) odpovědí. Druhá nejčastější odpověď byla možnost nákupu výrobků či služeb od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP, s celkovým počtem 15 (30,6 %) odpovědí. S velkým odstupem, pouze 5 (10,2 %) respondentů uvedlo odpověď, že náhradní plnění neřeší, protože podnik nemusí zaměstnávat OZP, pravda tomu však byla pouze ve dvou případech. Celkem 3 (6,1 %) respondenti odpověděli, že náhradní plnění řeší pouze odvodem do státního rozpočtu. Stejný počet, tedy 3 (6,1 %) respondenti odpověděli, že náhradní plnění neřeší, protože podnik zaměstnává dostatek OZP.



Graf 4: Možnost náhradního plnění

e) Plnění povinného podílu

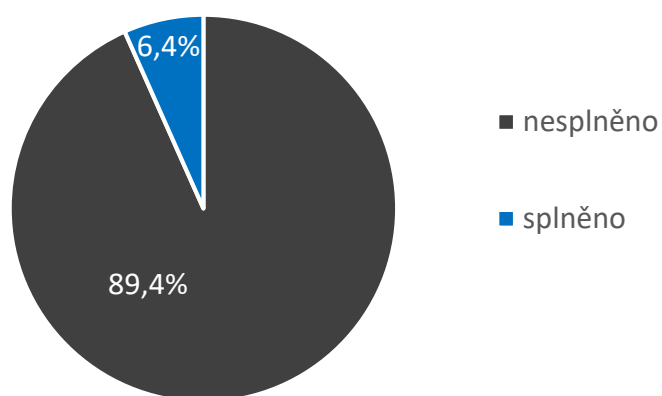
Součástí dotazníku byly i dvě otevřené otázky, které se respondentů dotazovaly na celkový počet zaměstnanců a počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Díky těmto informacím jsem mohla zpracovat tabulku s daty ohledně počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, které mají jednotlivé podniky zaměstnávat, a na základě získaných informací tak vyhodnotit, zda tento podíl zaměstnavatelé plní, či nikoliv. Z celkového počtu 49 respondentů nemusí 2 podniky (4,1 %) povinný podíl plnit, protože celkový počet zaměstnanců není vyšší než 25 osob. Déle však 42 (89,4 %) respondentů povinný podíl zcela neplní a musí tak přecházet k náhradnímu plnění. Pouze 3 (6,4 %) dotazované podniky tento povinný podíl zcela splňují a ve všech případech dokonce nad rámec zákonné povinnosti.

Tabulka 3: Závislost povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců

	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Přepočet 4 % OZP na počet zaměstnanců	Plnění povinného podílu
1	100	0	4	nesplněno
2	120	0	4	nesplněno
3	750	19	30	nesplněno
4	47	0	1	nesplněno
5	500	1	20	nesplněno
6	220	4	9	nesplněno
7	760	12	30	nesplněno
8	300	0	12	nesplněno
9	55	0	2	nesplněno
10	15	0	0	nemusí plnit
11	2800	20	112	nesplněno
12	8	0	0	nemusí plnit
13	2500	1	100	nesplněno
14	600	0	24	nesplněno
15	700	10	28	nesplněno
16	240	1	10	nesplněno
17	540	14	21	nesplněno
18	330	0	13	nesplněno
19	47	0	1	nesplněno
20	320	1	13	nesplněno
21	336	1	13	nesplněno
22	5810	120	232	nesplněno
23	426	0	17	nesplněno
24	690	6	28	nesplněno

25	280	5	11	nesplněno
26	330	0	13	nesplněno
27	2899	30	116	nesplněno
28	52	5	2	splněno
29	4300	49	172	nesplněno
30	5130	29	205	nesplněno
31	151	0	6	nesplněno
32	670	1	27	nesplněno
33	1714	18	67	nesplněno
34	3570	115	143	nesplněno
35	30000	800	1200	nesplněno
36	27474	359	1099	nesplněno
37	643	11	26	nesplněno
38	600	26	24	splněno
39	15000	0	600	nesplněno
40	795	34	32	splněno
41	342	4	14	nesplněno
42	350	3	14	nesplněno
43	125	1	5	nesplněno
44	1100	30	44	nesplněno
45	6500	47	260	nesplněno
46	1600	2	32	nesplněno
47	350	4	14	nesplněno
48	3500	21	140	nesplněno
49	450	1	18	nesplněno

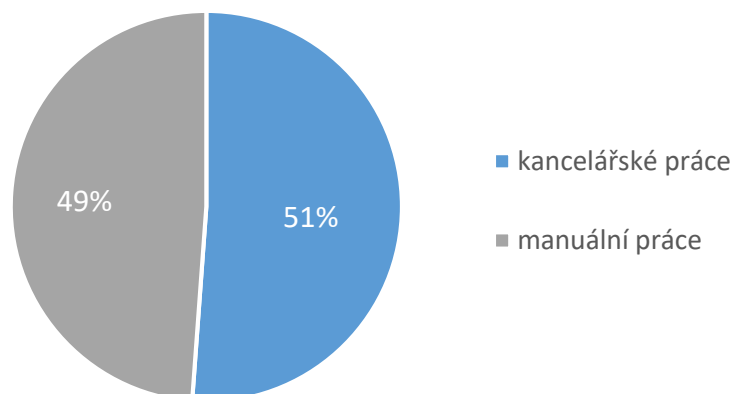
Zdroj: (autor)



Graf 5: Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

f) Pracovní zařazení osob s postižením

Pro ověření či vyvrácení jednoho z výzkumných předpokladů byla respondentům podána otevřená otázka ohledně pracovních pozic, na kterých osoby se zdravotním postižením zaměstnávají. Základní rozdělení bylo na práce manuální a práce kancelářské. Z celkových 49 odpovědí bylo do vyhodnocení zařazeno 35 respondentů, kteří dle odpovědi v dotazníku zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Vyřazeni tak byli ti respondenti, kteří osoby se zdravotním postižením vůbec nezaměstnávají. Někteří respondenti odpovídali ve prospěch obou odpovědí. Tedy že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením jak na kancelářských pozicích, tak na pozicích manuálních. Dohromady bylo sebráno 43 odpovědí respondentů, z nichž 22 (51 %) zaměstnávalo osoby se zdravotním postižením na kancelářských pozicích a 21 (49 %) zaměstnávalo osoby s postižením na manuálních pracovních pozicích. Výsledek je velmi těsný a na jeho základě nelze dělat jistá rozhodnutí.



Graf 6: Pracovní zařazení osob se zdravotním postižením

5.2 Shrnutí výsledků

Záměrem výzkumu bylo zhodnocení situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice a zodpovězení výzkumných předpokladů, které jsem si zvolila na začátku práce:

Nejčastější způsob náhradního plnění je odvod do státního rozpočtu. Z výsledků mého výzkumu vyplývá, že bezmála polovina dotazovaných náhradní plnění řeší nejen odvodem do státního rozpočtu, ale jeho kombinací s nákupem výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Výzkumný předpoklad je tak mým výzkumem **vyvrácen**.

Přes 50 % podniků neplní povinný podíl zaměstnávání OZP. Výzkum jednoznačně ukázal, že přibližně 90 % dotazovaných zaměstnavatelů povinný podíl neplní dle zákona. Tento výzkumný předpoklad je tedy bohužel výzkumem **potvrzen**.

Osoby se zdravotním postižením vykonávají v zaměstnání především manuální činnosti. Tento výzkumný předpoklad bohužel **nejde jednoznačně potvrdit, ani vyvrátit**. Výsledky jsou velmi těsné a na jejich základě nelze dělat obecný závěr. V případě podrobnější analýzy této oblasti by bylo zapotřebí opakovaného výzkumu.

5.3 Rozhovor

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením dělají někteří zaměstnavatelé určité chybné kroky, jejichž dopad zaměstnavatelé nezohledňují, nebo neznají. Tuto skutečnost potvrdilo dotazníkové šetření, při kterém 49 % odpovědí respondentů na otázku, zda existují nějaké překážky, proč osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají, odpovědělo, že žádné překážky v dané oblasti nejsou, ačkoliv dle ostatních údajů zaměstnávali méně osob se zdravotním postižením, než ukládala zákonná povinnost, nebo osoby se zdravotním postižením nezaměstnávali vůbec.

Proto jsem se rozhodla s touto problematikou obrátit na Mgr. Marii Schifferovou, která mi na začátku našeho rozhovoru uvedla, že zaměstnavatelé o chybách, které dělají, moc dobře ví, ale veřejně je nepřiznají. Výše uvedená působila 20 let ve funkci ředitelky rehabilitačního a rekvalifikačního střediska pro nevidomé a i předtím se pohybovala v oblasti pracovního uplatnění zdravotně postižených osob. Dotazovaná v rozhovoru poukázala na jednotlivé fáze při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v daných oblastech často způsobované chyby ze strany

zaměstnavatelů či jejich zástupců, většinou personalistů, ale i chyby, které dělají sami zdravotně postižení při kontaktu se zaměstnavateli.

První fáze, při které vznikají nejčastěji chyby jak ze strany zaměstnavatelů, tak uchazečů o zaměstnání z řad zdravotně postižených, je již při **výběru uchazečů** na pracovní místo. Výše uvedená mluví z dlouholeté zkušenosti o tom, že již při prvním styku personalisty s osobou se zdravotním postižením dochází ze strany personalisty především k výčtu negativ, co vše by osoba se zdravotním postižením na pracovní pozici měla vykonávat, ale vzhledem k postižení by to nebylo splnitelné. Tomu se snaží zdravotně postižený oponovat tím, co vše je naopak schopen na dané pracovní pozici vykonávat, vzhledem k jeho zájmu o začlenění na trh práce. Bohužel se stává, že v takových případech zdravotně postižený přecení své schopnosti a dochází tak k zamítnutí takového uchazeče. V případě, že přesvědčil personalistu u pohovoru o svých schopnostech, ale dále není schopen je plnit, dochází k rozvázání pracovního poměru. Vznikají tak špatné zkušenosti obou stran, které jim mohou zasahovat do budoucích příležitostí. Řešením by bylo, kdyby již na přijímacím pohovoru se zdravotně postiženým uchazečem byl přítomný mentor, který zná danou osobu a její limity, například kontakt prostřednictvím organizace, kterou zdravotně postižený navštěvuje. Při pohovorech by mentor byl v pozici nezájatého pozorovatele a snažil se o odborné posouzení schopností uchazeče se zdravotním postižením a požadavků na pracovní místo, o které se OZP uchází.

Plynule tak navazujeme na další fázi, která začíná při **podpisu pracovní smlouvy**, ke které by vždy měla náležet jasně stanovená pracovní náplň. Ta by měla obsahovat definované pracovní činnosti a jejich rozsah, pro lehčí orientaci nově příchozího pracovníka s postižením. Zároveň by si měly obě strany uvědomit a stanovit způsob spolupráce, kterou je potřeba upravit zvláště dle druhu zdravotního postižení zaměstnance. U osob se sluchovým postižením jde především o způsob komunikace, zda bude přidělen překladatel znakové řeči, nebo bude komunikace probíhat pomocí zpráv nebo e-mailů. U osob s mentálním postižením například přidělení asistenta, který bude dohlížet na kvalitu vykonané práce, při optimálním výkonu asistenci zcela vypustit. U zrakově postižených jde o srozumitelný způsob vysvětlení či „osahání si“ pracovních činností a návyků. Předmětem by měla být i odpovědnost za přesun osoby s postižením při případné evakuaci pracoviště či způsob vyhlášení poplachu pro sluchově postižené.

Jako další doporučení je navržena vzájemná konzultace obou stran ohledně **délky pracovní doby**. Délku pracovní doby je důležité stanovit s ohledem na pracovní zátěž při výkonu práce a zároveň na zdravotní postižení zaměstnance. Dalším důležitým faktorem je způsob a vzdálenost dopravy zaměstnance s postižením do místa výkonu práce. Pro osobu se zdravotním postižením se tato fáze může stát natolik vyčerpávající, že nebude schopna požadovaného pracovního výkonu. Osoby s tělesným postižením musí vynaložit větší množství fyzické síly pro svůj přesun do zaměstnání než zdravé osoby. U osob se zrakovým, sluchovým či mentálním postižením jde především o zapojení smyslů, které musí využít pro orientaci v prostoru. Dochází tak k smyslovému vyčerpání.

Čtvrtou důležitou fází, o které se hovoří, je **finanční ohodnocení**, které má velký vliv na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich zdravotní stav. Není výjimkou finanční podceňování práce odvedené osobou s postižením. Zaměstnavatelé zneužívají skutečnosti, že zdravotně postižení pobírají invalidní důchod, a mají tak tendenci snižovat finanční ohodnocení těchto zaměstnanců. Velký důraz je kladen na potřebu řádného finančního ohodnocení za odvedenou práci stejně jako u ostatních zaměstnanců.

Pátou a poslední fází je **vhodná úprava pracovního prostředí**. Řádná příprava pracoviště hraje klíčovou roli pro požadovaný pracovní výkon zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnavatel musí přihlížet na pohyb zaměstnance s postižením v rámci celého podniku, ne pouze v omezeném prostředí. U tělesně postižených se jedná o umístění úchyťů, madel nebo pokud je potřeba celkový bezbariérový pohyb v rámci podniku, musí se myslet i na veřejné místnosti, jakými jsou například hlavní vchod, únikový východ, toaleta, zasedací místnost, společná kuchyňka a další. U osob se zrakovým postižením je nutné hmatné označení jednotlivých místností, přechodu mezi nimi či v lepším případě označení i technického zařízení. Pro osoby se sluchovým postižením je vhodné umístění světelné signalizace. Dotazovaná klade důraz na komunikaci během zkušební doby zaměstnance s postižením ohledně pracovního prostředí. Navrhuje určit pravidelné schůzky a konzultovat, zda jsou úpravy pracoviště dostatečné a vyhovující. V opačném případě stanovit, jak dále postupovat s vhodným přizpůsobením pracoviště.

Závěrem našeho rozhovoru kolegyně uvádí skutečnost, že je potěšena zvyšováním všeobecné osvěty v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vidí pokrok oproti dobám minulým, kdy neplnění povinného podílu nebylo nijak kontrolované ani sankciované. A doufá, že se možnost náhradního plnění z 2,5násobku či 7násobku průměrné mzdy zvýší natolik, aby byla pro zaměstnavatele likvidní a ti tak byli nuceni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

5.4 Doporučení

Vzhledem k návratnosti zodpovězených dotazníků od respondentů lze soudit, že problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možného náhradního plnění je pro zaměstnavatele citlivou otázkou. Avšak nemělo by tomu tak být. Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením by nemělo být něco, čemu se zaměstnavatelé vyhýbají, ale zaměstnavatelům bych doporučila, aby tuto oblast aktivně zapojili do firemní politiky a stala se součástí firemní kultury. Jak už bylo v práci uvedeno, nepřinese to zaměstnavatelům pouze finanční výhody v podobě příspěvků na zaměstnávání osoby s postižením či úlev na dani, ale také sociální obohacení podniku.

Dalším krokem vpřed by bylo zvýšení povědomí o problematice zaměstnávání osob s postižením nejen mezi zaměstnavateli, ale také mezi širokou veřejností. Nyní Úřad práce zajišťuje semináře a přednášky, které se snaží problematiku zaměstnávání OZP přiblížit zaměstnavatelům, avšak neexistuje žádná veřejná kampaň, která by zvýšila povědomí o zaměstnávání OZP v celkové populaci.

U větších firem by se doporučovalo zavedení takové pracovní pozice, která by se stala jistým poradcem při zaměstnávání zdravotně postižených pro samotnou firmu. Taková pozice by zajišťovala úpravu pracovního prostředí, vhodnost pracovních pozic s ohledem na zdravotní postižení, bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci a byla by celkově obeznámena s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce byla zpracována tak, aby sloužila zaměstnavatelům a zvýšila jejich připravenost při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Teoretická část práce je tvořena definicemi a celkovým pojetím osob se zdravotním postižením na trhu práce. Definována je osoba se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech i české legislativě. Praktická část se věnuje i nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou jednotlivě popsány s ohledem na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených. Dále jsou popsány procesy při zaměstnávání osob a jejich úprava při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podrobně je popsána oblast danění příjmu osob se zdravotním postižením a možnosti snížení daňového základu, které OZP mají.

Praktická část prezentuje výsledky výzkumu, které jsem pro bakalářskou práci zpracovala. V praktické části bylo díky dotazníkovému šetření dosaženo cíle práce, kterým bylo zhodnotit aktuální situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce České republiky. V dotazníkovém šetření bylo celkem osloveno 157 firem různého zaměření. Celkem bylo od respondentů získáno 49 odpovědí, návratnost dotazníků tedy činila 31 %. Dále jsou pro výzkumnou část stanoveny tři výzkumné předpoklady, které na základě výsledků z dotazníkového šetření jsou buď potvrzeny, nebo vyvráceny. Výsledky dotazníkového šetření jsou pro přehlednost zpracovány do grafů a tabulek včetně interpretace výsledků. Dílčího cíle bylo dosaženo pomocí nestrukturovaného rozhovoru s Mgr. Marií Schifferovou, která se přes 20 let pohybuje v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Rozhovor je rozdělen do jednotlivých fází procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V rozhovoru je poukázáno na chyby při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterých se dopouští jak zaměstnavatelé, tak zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání. Na závěr praktické části bakalářské práce jsou navržena doporučení, která vyplývají z průběhu a vyhodnocení dotazníkového šetření.

Použité zdroje

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.
- [2] ČERNÁ, M. a kol. *Česká psychopedie*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2009. 224 s. ISBN 978-80-246-1565-3.
- [3] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [4] HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-903676-1-6.
- [5] JAKUBKA, Jaroslav, ed. *Malá novela Zákoníku práce 1992: novela zákoníku práce, zákon o zaměstnanosti, odstupné, náhrada ztráty na výdělku, jiné úkony v obecném zájmu, zaměstnávání občanů se ZPS, zřizování nových pracovních míst, přehled mezinárodních smluv MOP, Listina základních práv a svobod*. Brno: HL press, 1992. ISBN 80-900873-4-5.
- [6] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.
- [7] MAKOVCOVÁ, Stanislava. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha, 18. 5. 2011. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf
- [8] MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
- [9] NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

- [10] TRNKOVÁ, Jana. *Společenská odpovědnost firem: kompletní průvodce tématem a závěry z průzkumu v ČR*. Praha: Business Leaders Forum, 2004.
- [11] *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost : zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ. ISBN 978-80-7488-213-5.
- [12] Cssz: Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Cssz: © 2016 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>
- [13] Vzp: Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky [online]. Vzp: © 2015 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/stat/vymerovaci-zaklad-stat>
- [14] Evropská úmluva o ochraně lidských práv. [online]. Dostupné z: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf, s. 12

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Přehled slev na dani z příjmu	23
Tabulka 2: Příklad výpočtu povinného podílu a náhradního plnění	27
Tabulka 3: Závislost povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců	37
Graf 1: Oblast působení podniku	33
Graf 2: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	34
Graf 3: Překážky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	35
Graf 4: Možnost náhradního plnění	36
Graf 5: Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP	38
Graf 6: Pracovní zařazení osob se zdravotním postižením	39

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Otázka č.1: Jaká je oblast působení podniku?

automobilový průmysl	bezpečnost	cestovní ruch
doprava/logistika	ekologie	elektro
energetika	finančnictví	hornická činnost
IT	kultura	osobní služby
ostatní služby	potravinářství	právní služby
řemeslné činnosti	sociální služby	stavebnictví
strojní	technické služby	vzdělávání
zdravotnictví	zemědělství	jiná:_____

Otázka č. 2: Jaký je celkový počet zaměstnanců podniku?

Odpověď: _____

Otázka č. 3: Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?

- ANO
- NE

Otázka č. 4: Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?

Odpověď: _____

Otázka č. 5: Na jakých pozicích zaměstnáváte OZP?

Odpověď: _____

Otázka č. 6: Co podniku brání v zaměstnávání osob s postižením?

- nedostatek validních informací o dané problematice
- absence vhodného pracovního místa
- nedostatek finančních prostředků
- časová náročnost spuštění programu
- politika společnosti
- jiné: _____

Otázka č. 7: Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?

- neřeším, zaměstnávám dostatečný počet OZP
- odvodem do státního rozpočtu
- nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50% OZP
- kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
- jiné: _____

Příloha č. 2: Formulář ohlášení povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele



Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

A. Ohlášení:

Za rok: Krajská pobočka Úřadu práce¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název:	IČ:
Sídlo:	

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek se provede podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. tak, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek od všech dodavatelů v souhrnu (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem. Seznam zaměstnavatelů, od nichž byly odebrány výrobky a služby, nebo jimž byly zadány zakázky, prosím vyplňte v Příloze č. 1.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části): osob

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (67 500 Kč x ř. 1)³⁾: Kč

F. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

Datum podpisu oznámení:	Razítko zaměstnavatele:
Podpis oprávněné osoby:	

1) Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.

2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa (příklad xx,356 – xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

4) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Příloha č. 3: Celkové odpovědi respondentů dotazníkového šetření

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
1	chemický průmysl	100	NE	0		absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
2	IT	120	NE	0		žádné překážky nejsou	odvodem do státního rozpočtu
3	automobilový průmysl	750	ANO	19	Administrativa i manuální pozice, cíleně ale nemáme dostupné pozice pro OZP, zaměstnání pouze tehdy, pokud jejich zdravotní omezení nekolidují s našimi pracovními podmínkami	absence vhodného pracovního místa	kombinací určitého počtu zaměstnaných OZP a nákupem služeb
4	IT	47	NE	0		absence vhodného pracovního místa	neřeším, podnik nemusí zaměstnávat OZP
5	finančnictví	500	ANO	1	administrativa	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
6	strojní	220	ANO	4	manuální práce	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
7	stavebnictví	760	ANO	12	administrativa, stavební strojnici, stavbyvedoucí, stavební dělník, laborantka, operátor technologických zařízení	překážky nejsou, pokud na základě pracovní lékařské prohlídky mohou práci vykonávat	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
8	IT	300	NE	0	zadne	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
9	strojní	55	NE	0		žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
10	zdravotnictví	15	NE	0		absence vhodného pracovního místa	neřeším, podnik nemusí zaměstnávat OZP

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
11	potravinářství	2800	ANO	20	administrativa, výroba	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
12	personalistika, nábor	8	NE	0	nyní na žádné, v minulosti na pozici náborového konzultanta	žádné překážky nejsou	neřeším, podnik nemusí zaměstnávat OZP
13	automobilový průmysl	2500	ANO	1	odborná pozice v kanceláři	jsme výrobní společností, a ne vždy je možné OZP zaměstnávat kvůli pracovním podmínkám	netuším
14	automobilový průmysl	600	NE	0		absence vhodného pracovního místa	neřeším, podnik nemusí zaměstnávat OZP
15	automobilový průmysl	700	ANO	10	operátor	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
16	stavebnictví	240	ANO	1	administrativa	absence vhodného pracovního místa	nevím

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
17	IT	540	ANO	14	administrativa, digitalizační linka, skenovací pracoviště	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
18	IT	330	NE	0	tyto osoby nezaměstnáváme	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
19	IT	47	NE	0		žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
20	bankovníctví	320	ANO	1	administrativa	absence vhodného pracovního místa	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
21	IT	336	ANO	1	Tento zaměstnanec má přiznaný pouze částečný invalidní důchod. Pozice Business Development Manager	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
22	zdravotnictví	5810	ANO	120	manuální práce - údržba budovy, pradelny, uklízení práce administrativní práce - asistentka oddělení	absence vhodného pracovního místa	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
23	doprava/logistika	426	NE	0		absence vhodného pracovního místa	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
24	finančnictví	690	ANO	6	práce s PC typu zadávání dat, skenování, archivace, skartační centrum	pro zaměstnávání více osob s různými typy postižení je nyní neexistující bezbariérový přístup do budov	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
25	ostatní služby	280	ANO	5	administrativní podpora, pomocná účetní, vedoucí oddělení, skenování dokumentů	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
26	právní služby	330	NE	0		politika společnosti	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
27	stavebnictví	2899	ANO	30	manuální práce na stavbě, dozor stavby, pomocné práce	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
28	sociální služby	52	ANO	5	ošetřovatelky, úklid	žádné překážky nejsou	neřeším, podnik zaměstnává dostatek OZP
29	energetika	4300	ANO	49	převažují administrativní činnosti, pro práci v terénu musí zaměstnanci projít speciální lékařskou prohlídkou	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
30	energetika	5130	ANO	29	vedoucí oddělení, sekretáka, pomocné administrativní práce, manuální práce v podnikové kantýně či údržba budovy	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
31	kultura	151	NE	0		časová náročnost sputení programu	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
32	stavebnictví	670	ANO	1	dělník	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
33	doprava/logistik a	1714	ANO	18	zaměstnáváme OZP na pozicích skládků nebo třídčů balíků, máme jednu administrativní pracovníci OZP.	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
34	zdravotnictví	3570	ANO	115	především manuál práce - pradelny, úklido služby, pečovatelské služby, rehabilitační sestř	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
35	doprava/logistik a	30000	ANO	800	roznos letáků, třídění záslek, i administrativní pracovníce	žádné překážky nejsou	odvodem do státního rozpočtu
36	potravinářství	27474	ANO	359	obsluha technického zařízení, uklidové práce, pekaři, cukráři, přípraváři výroby	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
37	automobilový průmysl	643	ANO	11	pracovníky OZP zaměstnáváme na pozicích technické údržby strojů i celé budovy, jedna OZP vedoucí oddělení	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
38	stavebnictví	600	ANO	26	stavební práce, pomocné stavební práce	absence vhodného pracovního místa	neřeším, podnik zaměstnává dostatek OZP
39	doprava/logistika	15000	NE	0		náročné pracovní profese, turnusové režimy, noční práce, psychická zátěž	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
40	potravinářství	795	ANO	34	pekaři, cukráři/ky, bsluha strojů a další práce	žádné překážky nejsou	neřeším, podnik zaměstnává dostatek OZP
41	výroba	342	ANO	4	příprava výroby, uklidivé práce	absence vhodného pracovního místa	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
42	stavebnictví	350	ANO	3	dělnické práce	absence vhodného pracovního místa	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb

	Jaká je oblast působení podniku?	Jaký je celkový počet zaměstnanců?	Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?	Na jakých pracovních pozicích zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?	Existují překážky, které podniku brání v zaměstnávání OZP?	Jakým způsobem řešíte náhradní plnění?
43	potravinářství	125	ANO	1	OZP pracuje v rámci přípravy výroby	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
44	obchod	1100	ANO	30	různé	žádné překážky nejsou	nevím
45	finančnictví	6500	ANO	47	administrativa	žádné překážky nejsou	nákupem výrobků či služeb - od pracovišť zaměstnávajících více než 50 % OZP
46	vývoj	1600	ANO	2	administrativa	žádné překážky nejsou	neřeším, podnik nemusí zaměstnávat OZP
47	sklářské	350	ANO	4	administrativa, manuální práce	žádné překážky nejsou	odvodem do státního rozpočtu
48	ostatní služby	3500	ANO	21	administrativa	žádné překážky nejsou	kombinací odvodem do státního rozpočtu a nákupem výrobků či služeb
49	reklama a marketing	450	ANO	1	administrativa	absence vhodného pracovního místa	neřeším, podnik zaměstnává dostatek OZP

