

JIHOČESKÁ UNIVERZITA

ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA

České Budějovice

Studijní program: M6208 Ekonomika a management

Studijní obor: obchodně-podnikatelský

Katedra: práva

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB
SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

diplomová práce

vedoucí diplomové práce:
JUDr. Rudolf Hrubý

autor:
Daniela Kadlečková

2006

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ zpracovala samostatně a použitou literaturu a materiály jsem uvedla v připojeném seznamu.

V Českých Budějovicích dne 18. 4. 2006

.....
Daniela Kadlečková

Touto cestou si dovoluji poděkovat JUDr. Rudolfovi Hrubému za odbornou pomoc a rady, které mi poskytl při tvorbě této diplomové práce.

OSNOVA

Seznam použitých zkratk

Úvod	1
I. Legislativní úprava	
1. Zdravotní postižení a občané	2
2. Historie	4
2.1 Klíčové mezinárodní dokumenty	5
2.2 Základní právní úprava v ČR	7
3. Občan se změněnou pracovní schopností	8
3.1 Prokazování statutu občana se ZPS	10
4. Zdravotně postižená osoba	12
4.1 Prokazování statutu osoby se ZP	14
5. Úřad práce	15
5.1 Chráněné pracovní místo	15
5.1.1 Zaměstnavatel	15
5.1.2 Osoba samostatně výdělečně činná	17
5.2 Chráněná pracovní dílna	18
5.3 Druhy provozních nákladů	20
5.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP	22
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	26
6.1 Pracovní poměr se zdravotně postiženou osobou	27
6.1.1 Povinný podíl	27
6.1.2 Vznik pracovního poměru	28
6.1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele	29
6.1.4 Skončení pracovního poměru	30
II. Organizace zdravotně postižených	

7	Asociace zaměstnavatelů ZP ČR	31
7.1	Program MPO a AZZP ČR	32
8	Národní rada zdravotně postižených ČR	33
8.1	Cena MOSTY	34
9	Vládní výbor pro zdravotně postižené	35
9.1	Národní rozvojový program Mobility pro všechny	35

III. Praktická část

10.	Výzkum	37
10.1	Přehled dotazovaných firem	37
10.1.1	Alfa Print Polyflex, s.r.o.	38
10.1.2	Dita Vdi	38
10.1.3	Domov Sv. Anežky	38
10.1.4	Josef Šimečka – SIP	39
10.1.5	Protect CZ s.r.o.	39
10.1.6	Služba VD	39
10.1.7	Rumpold-T	40
10.2	Výsledky získaných dat	41
10.3	Výsledky dat získaných z ÚP v ČB	47
10.4	Úřad práce v Prachaticích	49
11.	Úvahy de lege ferenda	50
Závěr		51
Abstract		52
Zdroje		53
Seznam grafů a tabulek		55
Seznam příloh		56

ÚVOD

Před nějakým časem jsem se náhodně seznámila s panem Eduardem Ciprou, předsedou výrobního družstva „Služba“. Velmi mne zaujalo jeho vyprávění o tom co dělá, jaké zaměstnává lidi, jak je s nimi spokojen či nespokojen. Jak komplikované je pro zdravotně postiženého člověka sehnat práci a uplatnit své schopnosti a dovednosti ... V tu chvíli mi došlo, že o této problematice vlastně nic nevím, a že by tudíž nebylo marné trochu si rozšířit obzory.

„Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností“, tak znělo moje původní téma. Ovšem naši zákonodárci předloni přijali nový zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je kompatibilní s právem Evropské unie. Výraz „změněná pracovní schopnost“ zrušili a nahradili jej výrazem novým „zdravotní postižení“. V souladu s novou právní úpravou bylo nutné změnit celou koncepci diplomové práce, včetně názvu tématu. Takže nový název diplomové práce zní „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“.

Cílem diplomové práce je zhodnotit současnou situaci v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených lidí v Českých Budějovicích. Tato práce je rozdělena celkem do třech navazujících celků. První část se zabývá legislativní úpravou problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhá část je věnována několika významným organizacím zdravotně postižených osob v České republice. A konečně poslední část diplomové práce je věnována výzkumu. Pro tuto praktickou část bylo nutné zkonstruovat dotazník. Po zvážení situace jsem se rozhodla vypracovat dotazníky dva, jeden pro firmy a druhý pro úřad práce.

Jako cenné zdroje informací mi sloužily zejména internetové stránky a webové prezentace, zákoník práce a další literatura, a v neposlední řadě také již zmíněné dotazníky.

I. LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA

1. ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ A OBČANÉ

Osoby se zdravotním postižením jsou ve všech částech světa a na všech úrovních každé společnosti. Počet zdravotně postižených lidí ve světě je značný a stále vzrůstá. Rozdílné jsou jak příčiny tak následky jejich postižení. Rozdíly jsou dány částečně i výsledkem různé sociálně ekonomické situace a odlišných opatření, kterými jednotlivé státy zabezpečují blaho svých občanů.

Zdravotně postižení lidé mají dost komplikovaný život už sám o sobě. A nezaměstnanost jako taková jim po psychické stránce zrovna nepřidá. I pro zdravého člověka je ztráta zaměstnání velkou ránou a to jak finanční, tak psychickou. Může to vést k určité sociální izolovanosti, jednotvárnosti, poklesu životní úrovně a k mnoha dalším problémům. O co horší pak mohou být důsledky nezaměstnanosti pro člověka s postižením. Jeho nezbytné výdaje jsou často vyšší než u člověka zdravého.

Současná politika zdravotního postižení je výsledkem vývoje během posledních několika stovek let. V mnoha ohledech odráží obecné podmínky života a sociální a hospodářskou politiku různých období. V oblasti zdravotního postižení je ale také mnoho specifických okolností, které podmínky života osob se zdravotním postižením ovlivňovaly a ovlivňují. Nevědomost, nevšímavost, pověra a strach jsou sociálními faktory, které v průběhu historie zdravotního postižení pozdržely vývoj a ještě více izolovaly osoby se zdravotním postižením.

Termín „postižení“ zahrnuje velké množství různých funkčních omezení, která se vykytují v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem obecně nebo duševním onemocněním. Takovéto stavy, vady nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu.

Oproti tomu handicap je ztráta nebo omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Termín „handicap“ pak tedy označuje konflikt osoby s postižením a okolním prostředím.

V roce 1980 schválila Světová zdravotnická organizace „Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapu“ (ICIDH), která přinesla přesnější přístup. [15] Tato klasifikace jasně rozlišuje mezi vadou, postižením a handicapem. ICIDH byla, je a nejspíš i bude široce využívána v oblastech jako je rehabilitace, vzdělávání, statistika, politika, legislativa, demografie, sociologie, ekonomika či antropologie a další.

O počtu občanů se zdravotním postižením v České Republice není k dispozici žádný statistický údaj. Orientační počet zdravotně postižených dle počtu obyvatel k 1. lednu 2003 je 1 924 192 občanů.

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany pro vládu České republiky uvádí následující odhady:

- 58 171 zrakově postižených, z toho 16 328 velmi těžce
- 96 952 sluchově postižených, z toho asi 14 798 zcela hluchých
- 58 171 lidí s poruchami řeči, 1 500 slepohluchých
- 291 877 mentálně postižených, 96 952 duševně nemocných
- 291 877 lidí s vadami pohybového ústrojí, 33 678 vozíčkářů
- 515 377 diabetiků, z toho 70 000 na inzulínu
- 150 000 osob po cévních a mozkových příhodách
- 135 733 epileptiků
- 193 904 psoriatiků (kožní onemocnění)

Co se týče Evropské unie, zde se pak jedná, opět jen podle odhadů, zhruba o 10 % občanů, což je asi 50 milionů lidí s nejrůznějším tělesným, smyslovým, mentálním či duševním postižením a podobně.

2. HISTORIE

Už ve Starém zákoně stojí: „Nebudeš zlořečit hluchému a slepému nepoložíš do cesty překážku. Ten, kdo slepému člověku postaví do cesty překážku nebo ho z cesty svede, bude proklet....“ [17]

Podle § 1157 Obecného zákoníku občanského č. 946/1811 Sb., je zaměstnavatel povinen „upravit služební úkony a pečovat na svůj náklad o místnosti a nářadí, jež opatřil nebo má opatřit, tak, aby byly chráněny život i zdraví zaměstnance, pokud to podle povahy služebních úkonů je možné“. [17]

V nepatrně pozměněné formě a pod jiným číslem je tento paragraf zachycen i v zákoně číslo 9 ř. z. ze dne 13. ledna 1914, o statkových úřednících, a dále pak v zákoně číslo 154 Sb. ze dne 11. července 1934, o soukromých zaměstnancích. [17]

Kromě toho existoval služební předpis ústřední kanceláře číslo 6/1909, jenž spadl do Služebního řádu pro zřízence J. J. Adolfa, knížete ze Schwarzenbergu, kde je mimo jiné pojednáváno v § 16 o starobním zaopatření, úrazovém a nemocenském pojištění. Pro zaopatření ve stáří a invaliditu byly zřizovány pensijní fondy a bratrské pokladny. [17]

Do oblasti pracovněprávních vztahů významně zasáhla 1. světová válka. Její ukončení a vznik Československa přineslo řadu změn jak v oblasti pracovního práva tak v oblasti sociálního zabezpečení. Důležitým úkolem poválečného zákonodárství bylo zabezpečit životní podmínky válečným invalidům. Proto již v roce 1919 vyšel zákon č. 199 Sb., o organizování péče o válečné poškozence. Významným činitelem pro úpravu pracovněprávních poměrů se v poválečné době staly kolektivní smlouvy.

Pracovní právo tvořilo celkově velmi nesourodý, mnohdy těžko přehledný a tak i dlouhodobě těžko použitelný komplex právních norem. V roce 1962 proto byly zahájeny práce na sjednocení pracovního práva v podobě kodifikace pod názvem „zákoník práce“. Národní shromáždění jej však schválilo až 16. června roku 1965 pod číslem 65, s účinností od 1. ledna 1966. [1]

2.1 KLÍČOVÉ MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

Mezinárodní dokumenty vytváří legislativní rámec pro zajištění rovného přístupu ve vztahu ke zdravotně postiženým. Úkolem jednotlivých států je promítnout dané předpoklady obsažené v jednotlivých dokumentech do svých právních řádů, a tak vytvořit podmínky pro rovné zacházení se zdravotně postiženými ve formálním světě institucí na vnitrostátní úrovni. Žádný právní předpis však nemůže nikdy zajistit rovné zacházení v neformálním světě institucí, které je součástí a nezbytným předpokladem úspěšnosti procesu vytváření rovných příležitostí.

Samotné právo na práci, jakožto jedno ze základních lidských práv, je upraveno Všeobecnou deklarací lidských práv, jež byla přijata Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948 v New Yorku. V této se uvádí, v článku 23 odst. 1, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Navíc se zde uvádí právo na ochranu proti nezaměstnanosti. Článek 29 pak ještě pojednává přímo o právu mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovně právních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobnosti jsou dále rozpracovány v národní legislativě, konkrétně pak v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a s nimi souvisejících nařízeních vlády a vyhláškách. [2]

Dalšími dokumenty zabývajícími se základními právy ve vztahu k zaměstnávání osob s postižením jsou např. Evropská sociální charta a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Poznaňská deklarace a další. Evropská sociální charta byla přijata dne 18. října 1961 v Turínu. Byla ratifikována prezidentem ČR a pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. prosince 1999 a je publikována jako Sdělení o Evropské sociální chartě číslo 14/2000 Sb. m.s.. Konkrétně se jedná o Články 1, 2 a 3 pojednávajících o právu na práci, o právu na spravedlivé, bezpečné a zdravé pracovní podmínky. A v neposlední řadě také o Článek 15, který se týká postižených osob a jejich právu na nezávislost, sociální in-

tegraci a na účast v životě společnosti. V tomto Článku jsou také zmínky o vytváření chráněných zaměstnání či o poskytování poradenství a dalších podpůrných služeb postiženým osobám. [9]

V roce 1989 byla na evropské úrovni přijata ve Štrasburku státy Evropského společenství Charta základních sociálních práv pracovníků, která má charakter deklarace bez přímé právní závaznosti, její normy nejsou přímo aplikovatelné, členské státy je musí promítnout do vnitrostátního zákonodárství. Charta států ES zakotvuje zvýšenou ochranu určitých kategorií zaměstnanců v rámci pracovněprávních vztahů. Například dle Článku 29 musí každá invalidní osoba požívat takových opatření, která jí bez ohledu na povahu a příčinu invalidity usnadní zařadit se do sociálního a pracovního procesu.

V roce 1996 byl v Bruselu přijat dokument Komise EU "Nová strategie Evropského společenství v oblasti invalidní politiky". Tento dokument a na něj navazující usnesení vychází ze Standardních pravidel OSN pro vyrovnaní příležitosti invalidních občanů. Jedná se o určitou aktualizaci Standardních pravidel na evropské úrovni.

Významnou roli ve vztahu ke zdravotně postiženým sehrála také Amsterdamská smlouva o revizi zřizovacích smluv a Maastrichtské smlouvy o Evropské unii, která byla podepsána 17. července 1997. V platnost vstoupila 1. května 1999. Do Amsterdamské smlouvy byl zahrnut obecný antidiskriminační článek, který se zabývá mimo jiné také zdravotním postižením. Tato skutečnost je základem pro podstatný skok kupředu směrem k podpoře rovnoprávnosti zdravotně postižených na úrovni Evropské unie.

Nejvýznamnějším, komplexním dokumentem, jenž charakterizuje pohled Evropské unie na problematiku zdravotního postižení, je dokument "Směrem k bezbariérové Evropě pro zdravotně postižené" z 12. května 2000. Jde o sdělení Komise evropských společenství určené Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Dokument shrnuje dosavadní vývoj přístupů v této oblasti a formuluje zásadní stanoviska jako východiska pro

další postup. Tato stanoviska jsou relevantní i pro prostředí České republiky a plně korespondují s vývojem poznání a názorů v tuzemsku. Tento dokument uvádí, že lidé se zdravotním postižením jsou považováni za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin ve společnosti, musí se neustále potýkat s překážkami, které jim brání v přístupu ke všem aspektům společenského života.

Na výše uvedený dokument navazuje Zpráva komise Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, „Program sociální politiky“, Brusel (2000), který konstatuje nutnost soustředit pozornost na osoby na okraji trhu práce, investovat do lidí a zvýšit tak jejich zaměstnatelnost a omezit překážky jejich vstupu na trh práce. Na první místo klade cíl zajistit rozvoj základních lidských práv a úctu k nim jakožto klíčovému aspektu rovnoprávné společnosti a respektování lidské důstojnosti.

2.2 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR

Základní právní úpravou v České republice je tedy již zmíněný zákon číslo 65/1965 Sb., zákoník práce. Neméně důležitým právním předpisem byl až donedávna zákon číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl v roce 2004 nahrazen zákonem novým číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vzhledem k této změně jsem musela, jak jsem již zmínila v úvodu, změnit i celý název diplomové práce. V původním zákoně se totiž jednalo o osoby se změněnou pracovní schopností, v zákoně novém jde o fyzické osoby se zdravotním postižením.

3. OBČAN SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ

Termín občan se změněnou pracovní schopností znal již zákon číslo 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který popisuje osoby se ZPS v ustanovení paragrafu 52. Tento zákon se rovněž zabýval výcvikem a školením osob se ZPS (§ 53) a jejich hmotným zabezpečením před umístěním a po dobu výcviku a školení (§ 54). Výkonné orgány krajských národních výborů každoročně sestavovaly, v souladu s ustanovením § 55 zákona a směrnic vydaných státním úřadem sociálního zabezpečení, plán pracovních míst. V paragrafech 60 a 70 se tento zákon zabýval jednak dozorem výkonných orgánů národních výborů nad dodržováním stanovených povinností při umisťování osob se změněnou pracovní schopností a dále pak činností posudkových komisí sociálního zabezpečení.

Zákon NS číslo 55/1956 Sb. byl provázen vyhláškou ministerstva číslo 20/1960 Sb., o péči o osoby se ZPS. Jako každý jiný, i tento zákon procházel vývojem, postupně byl zrušen a nahrazen zákonem NS č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, a provázen vyhláškou ministerstva č. 102/1964, kterou se zrušila vyhláška předchozí. Dále pak následoval zákon FS 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, spolu s vyhláškou ministerstva č. 128/1975 Sb.. V roce 1988 byl zákon číslo 121/1975 Sb. novelizován zákonem FS číslo 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, a ten byl posléze novelizován zákonem FS číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Spolu s tímto platil zákon ČNR číslo 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské unie a nutné harmonizaci naší národní legislativy s legislativou EU bylo nutné vytvořit nový zákon, který by byl v souladu. Přijetím nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a následného zákona č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, došlo ke změně pojmového označení osob se změněnou pracovní schopností včetně jejich kategorizace, což ovlivnilo i příslušná ustanovení dalších zákonů, které se právní úpravou osob se ZPS rovněž zabývají.

Stěžejním právním předpisem pro tyto změny je ovšem nový zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004.

Do 30. září 2004 tedy platil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého byly v ustanovení § 21 definovány tři kategorie občanů se změněnou pracovní schopností a to následujícím způsobem ...

1. Občanem se změněnou pracovní schopností (ZPS) je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popř. přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změněnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.

Občanem se změněnou pracovní schopností je vždy občan, který:

- je poživatelem částečného invalidního důchodu, nebo
- byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, nebo
- mu vznikl nárok na částečný invalidní důchod, avšak tento důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácí.

2. Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS/TZP) je občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek.

Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením je vždy:

- občan plně invalidní, který je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, a dále
 - občan, který se může pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.
3. Ostatní, na které se nevztahují výše uvedené zdravotní podmínky, jsou občany se změněnou pracovní schopností, respektive občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením jen na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu, tj. posudkové komise místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

3.1 PROKAZOVÁNÍ STATUTU OBČANA SE ZPS

Občanem se ZPS je vždy občan, kterému ...

1. byl přiznán Okresní správou sociálního zabezpečení statut občana se změněnou pracovní schopností

V tomto případě se statut občana se ZPS prokazuje rozhodnutím OSSZ, na kterém musí být vyznačena doba platnosti. Rozhodnutí vydaná před 1. lednem 1992 jsou vždy platná. Rozhodnutí, která byla vydána po tomto datu a není na nich uvedená doba platnosti, platnosti pozbyla a občan musí sám požádat OSSZ o znovu uznání statutu ZPS. Rozhodnutí, vydané mladistvému občanovi platí do 18 let věku, nejpozději do ukončení přípravy na povolání.

2. byl přiznán Českou správou sociálního zabezpečení částečný invalidní důchod

Prokazuje se rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného invalidního důchodu.

3. byl přiznán Okresní správou sociálního zabezpečení částečný invalidní důchod, ale tento není vyplácen z důvodu nesplnění podmínky potřebné doby

pojištění, nebo není tento důchod vyplácen pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti (tzn. výplata je pozastavena pro překročení ekonomické podmínky)

Prokazuje se rozhodnutím OSSZ o uznání částečné invalidity.

4. byl přiznán Českou správou sociálního zabezpečení plný invalidní důchod dle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb. (jedná se o občana, který je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, nebo který se pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav může připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek)

Prokazuje se rozhodnutím ČSSZ o přiznání plného invalidního důchodu podle zákona č. 155/1995 Sb.. Tento občan je vždy ZPS/TZP.

5. byla přiznána změněná pracovní schopnost s těžším zdravotním postižením (ZPS/TZP)

Prokazuje se rozhodnutím OSSZ o přiznání ZPS/TZP.

4. ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÁ OSOBA

Podle nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004, došlo k přejmenování osob se změněnou pracovní schopností, které zákon nově terminologicky označuje jako „osoby se zdravotním postižením“. Namísto pojmu „občan“ se nově používá termín „fyzická osoba“. Dříve platné pojmy byly překonány, jak jsem již zmínila, mimo jiné i z důvodu neslučitelnosti terminologie s pojmy používanými v Evropské unii.

Dle ustanovení § 67 tohoto zákona jsou tedy osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, rozdělené do tří kategorií takto:

1. Osoby s těžším zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dříve občané se ZPS/TZP).
2. Osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními (dříve občané se ZPS).
3. Osoby zdravotně znevýhodněné jsou fyzické osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dříve osoby se ZPS jen na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, tj. bez přiznání jakéhokoliv stupně invalidity).

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické či smyslové schopnosti, a tím i možnost pracovního uplatnění.

U osob, které byly uznány částečně nebo plně invalidními, se nic nemění, tyto budou nadále posuzovány jako fyzické osoby se zdravotním postižením, respektive jako fyzické osoby s těžším zdravotním postižením tak dlouho, dokud jim bude přiznána částečná či plná invalidita, respektive pokud budou pobírat částečný nebo plný invalidní důchod.

Změna se týká třetí kategorie osob se změněnou pracovní schopností, kterým nebyl přiznán žádný stupeň invalidity, a změněná pracovní schopnost jim byla přiznána pouze rozhodnutím posudkové komise okresní správy sociálního zabezpečení. Tyto osoby budou považovány za fyzické osoby zdravotně znevýhodněné maximálně do doby 3 let od účinnosti nového zákona, tj. do 30. září 2007. Totéž platí pro osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením jež nebyly uznány plně invalidní – po uplynutí 3 let (od 1. října 2007) již nebudou tyto osoby považovány za fyzické osoby s těžším zdravotním postižením podle § 148 odstavců 7 a 8 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Budou-li tyto osoby chtít získat statut fyzické osoby zdravotně znevýhodněné nebo fyzické osoby s těžším zdravotním postižením i nadále, budou muset před uplynutím stanovené doby 3 let podstoupit nové lékařské vyšetření a jejich zdravotní stav bude znovu posouzen posudkovou komisí okresní správy sociálního zabezpečení. K novému vyšetření a posouzení zdravotního stavu budou občané, kterých se tato změna týká, okresní správou sociálního zabezpečení včas vyzváni.

4.1 PROKAZOVÁNÍ STATUTU OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

1. Osoba, která byla uznána plně invalidní, prokazuje statut osoby s těžším zdravotním postižením
 - a) rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení o přiznání plného invalidního důchodu, nebo
 - b) potvrzením okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně invalidní.
2. Osoba, která byla uznána částečně invalidní, prokazuje statut osoby se zdravotním postižením
 - a) rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení o přiznání částečného invalidního důchodu, nebo
 - b) potvrzením okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou částečně invalidní.
3. Osoba, která byla rozhodnutím okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení uznána osobou zdravotně znevýhodněnou (dříve osoba se změněnou pracovní schopností), prokazuje svůj statut osoby se zdravotním postižením tímto rozhodnutím.

5. ÚŘAD PRÁCE

Úřady práce hrají v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením velkou roli. Fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání a při zaměstnávání samotném poskytuje zvýšená pomoc a péče. Zdravotně postižení občané jsou umisťováni zpravidla na chráněná pracovní místa nebo na pracovní místa do chráněných pracovních dílen, která pro ně zaměstnavatelé vytvářejí.

Vytváření takových chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen může být velmi náročné a nákladné, proto se zaměstnavatelům mohou na základě dohody s úřadem práce poskytovat příspěvky, a to nejen na jejich vytváření, ale zejména na jejich provoz. Znamená to ale, že náklady na vytváření míst a jejich provoz nese zaměstnavatel, úřad práce se na těchto nákladech pouze podílí.

5.1 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

5.1.1 ZAMĚSTNAVATEL

Chráněné pracovní místo je definováno v § 75 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle § 75 odst. 1 tohoto zákona je to pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Výše příspěvku na vytvoření takového místa je odvozena od násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

V roce 2006 se bude vycházet z průměrného výdělku za I. až III. čtvrtletí roku 2005. Podle Sdělení MPSV č. 487/2005 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2005 pro účely zákona o zaměstna-

nosti, ze dne 2. prosince 2005 činí tato mzda 18 421 Kč. [14] V roce 2007 se bude analogicky vycházet z průměrného výdělku zjištěného ve sledovaném období v roce 2006.

Úřad práce může maximálně poskytnout na 1 pracovní místo:

- osminásobek pro osobu se zdravotním postižením (tj. 147 368 Kč),
- dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením (tj. 221 052 Kč),
- desetinásobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst (tj. 184 210 Kč),
- čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst (tj. 257 894 Kč).

Pro poskytnutí příspěvku je nutné splnit ustanovení § 75 odst. 3 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zde se říká, že příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel 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.

V žádosti o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavatel uvede své identifikační údaje, místo a předmět podnikání. K žádosti doloží charakteristiku chráněných pracovních míst (popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění či popis pracovních podmínek), jejich počet, potvrzení o bezdlužnosti a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

V příloze A je „Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“. Řídí se ustanovením § 75 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zahrnuje krom jiného například registrační číslo

příslušného úřadu práce, identifikační údaje zaměstnavatele, výši předpokládaných nákladů v korunách či charakteristiku chráněných pracovních míst. V neposlední řadě je zde také obsaženo prohlášení zaměstnavatele, že není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů Evropské unie, popřípadě z jiných programů a projektů Evropské unie. Tato žádost, stejně jako všechny ostatní, jsou dostupné na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

5.1.2 OSOBA SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÁ

Podle § 75 odst. 9 zákona o zaměstnanosti může úřad práce uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, čímž se umožňuje její uplatnění na trhu práce. Pro poskytování platí stejné podmínky jako u zaměstnavatelů.

Žadateli, v tomto případě osobě samostatně výdělečně činné, bude zpravidla doporučeno absolvování kurzu základů podnikání.

Výše příspěvku činí dle zákona maximálně:

- osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osobu se zdravotním postižením (tj. maximálně 147 368 Kč),
- dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osobu s těžším zdravotním postižením (tj. max. 221 052 Kč).

Úřad práce si ovšem může, s ohledem na vlastní rozpočet, stanovit nějakou horní hranici pro poskytování těchto příspěvků. Její výše musí být schválena poradním sborem úřadu práce, například jen 80 % z maximálně možných částek. V praxi by to znamenalo, že maximální poskytnutá částka nebude v prvním případě 147 368 Kč, ale bude o 20% méně, čili jen 117 894 Kč.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa náleží dle uzavřených písemných dohod s úřadem práce jak zaměstnavate-

lům tak i zdravotně postiženým osobám, které se rozhodly vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. maximálně 55 263 Kč). Příspěvky jsou poskytovány formou záloh čtvrtletně či v jiných dohodnutých obdobích.

Příloha B je opět žádost, tentokrát se však jedná o „Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti“, a to podle ustanovení § 75 odst. 9 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Kromě údaje o vytvořených pracovních místech má stejné náležitosti jako žádost předchozí.

5.2 CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA

Charakteristika chráněné pracovní dílny je zachycena v paragrafu 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle § 76 odst. 1 tohoto zákona je to pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být, stejně jako chráněné pracovní místo, provozována nejméně po dobu 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Zřízení chráněné dílny se vyhláší vydáním statutu chráněné dílny, v němž je uvedeno, kterým dnem se dílna zřizuje, za jakým účelem a pro jaký okruh zaměstnanců s případným vyznačením, která místa jsou vyhrazena zdravotně postiženým občanům s těžším zdravotním postižením. Dále se ve statutu uvádějí odlišnosti v provozu, v pracovních podmínkách či v povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Cílem chráněných pracovních dílen je zařazování do pracovního procesu zejména těch občanů, které nelze snadno umístit na trhu práce, tedy osob s těžším zdravotním postižením. Tyto dílny v mnoha případech nebývají příliš ziskové, a proto je nezbytné podporovat je příspěvky, ať už se jedná nejprve o vytvoření dílny

či následně o jejich provoz. Výše příspěvku je i v tomto případě odvozena od průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Úřad práce může maximálně poskytnout na 1 pracovní místo:

- osminásobek pro osobu se zdravotním postižením (tj. 147 368 Kč),
- dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postiž. (tj. 221 052 Kč),
- desetinásobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně (tj. 184 210 Kč),
- čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně (tj. 257 894 Kč).

Stejně jako u chráněného pracovního místa, i zde nesmí mít zaměstnavatel žádné nedoplatky na zdravotním či sociálním pojištění, na daních a podobně. Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny má obdobné náležitosti jako dohoda předchozí.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny může úřad práce poskytnout na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Tento je poskytován opět formou čtvrtletních záloh nebo v jiných dohodnutých obdobích.

Výše příspěvku může činit maximálně:

- čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (tj. maximálně 73 684 Kč),
- šestinásobek průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením (tj. max. 110 526 Kč).

Přílohu C tvoří další žádost, konkrétně jde o „Žádost o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny“, podle § 76 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato je, co se obsahu i rozsahu žádosti týče, totožná se žádostí v příloze A, respektive se žádostí o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.

5.3 DRUHY PROVOZNÍCH NÁKLADŮ

Druhy provozních nákladů chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen u zaměstnavatele i u OSVČ jsou taxativně vyjmenovány v paragrafech 8 a 9 vyhlášky číslo 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Za provozní náklady, na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek, se tedy považují:

- nájemné a služby s ním spojené,
- náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
- náklady na palivo a energii,
- vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- náklady na dopravu materiálu a odvoz hotových výrobků,
- náklady provozních zaměstnanců,
- náklady na opravu a údržbu objektu (je-li ve vlastnictví zaměstnavatele),

- náklady na opravu a údržbu zařízení (je-li ve vlastnictví zaměstnavatele).

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může příslušný úřad práce, v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí, přispět kromě chráněných pracovních míst a dílen i na další činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Podmínky a výše příspěvků jsou odvozeny od druhů příspěvků, zákonných úprav, rozpočtu a situace na trhu práce. Základní podmínkou, jež omezuje poskytnutí finanční výpomoci ze strany úřadů práce a ministerstva je naprostá bezdlužnost, tj. že zaměstnavatel, který žádá o příspěvky, nemá nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění nebo na daních. Mezi takto hrazené příspěvky patří kupříkladu příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování či překlenovací příspěvek.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců lze na základě písemné dohody s úřadem práce poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání. Výše takového příspěvku může činit maximálně 50 % vynaložených nákladů na dopravu, u zabezpečení zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je příspěvek poskytován až do výše 100 % vynaložených nákladů.

Zde bych ráda uvedla více příloh. Všechny se týkají příspěvků od úřadů práce na úhradu provozních nákladů. Konkrétně se pak jedná o „Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ (příloha D), „Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné“ (příloha E) a konečně také „Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny“ (příloha F). V přílohách k těmto žádostem je nutné dokládat rozbor těchto provozních nákladů podle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. K tomu slouží další formulář, který je k dispozici na kterémkoli úřadu práce, a který uvádím v příloze G.

5.4 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZP

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jenž vede k posílení konkurenceschopnosti zaměstnavatelských subjektů zaměstnávajících zdravotně handicapované občany, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a jako takový je zakotven v § 78 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o nárokový příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Předchozí zákon číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, jej upravoval v paragrafu 24a.

Úřadem práce příslušným pro poskytování tohoto příspěvku je podle § 78 odst. 1 ten úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvek je poskytován zpětně vždy za uplynulé čtvrtletí na základě písemné žádosti zaměstnavatele, kterou uvádím v příloze H. „Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ je včetně přílohy, v níž je nutné vyplnit, kromě identifikačních údajů zaměstnavatele, také jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Zaměstnavatel takto dokládá průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců a zvláště těch, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením.

Zákonný nárok se vyplácí vždy jednorázově a dále už se nevyúčtovává. Může se tudíž stát, že v některých čtvrtletích zaměstnavatel příspěvek obdrží a jindy zase ne. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce. Jestliže však zaměstnavatel nepožádá v zákonem stanoveném termínu, ztrácí na příspěvek nárok.

Výše příspěvku je zachycena v § 78 odst. 2 a měsíčně činí:

- 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením (resp. osoby plně invalidní),

- 0,33násobku průměrné měsíční mzdy za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením (resp. osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné).

Pro stanovení počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které má být příspěvek poskytnut, je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet těchto zaměstnanců. Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců upravuje již zmiňovaná prováděcí vyhláška číslo 518/2004 Sb.. Konkrétně se jedná o § 11, který říká, že do průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoliv dohody o pracovní činnosti či o provedení práce. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném čtvrtletí, zvýšeného o nedopracované hodiny, které jsou taxativně vyjmenovány v odstavci 2 téhož paragrafu, a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Co se týče neodpracovaných hodin, pak se konkrétně jedná o neodpracované hodiny:

- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- z důvodu překážek v práci na zaměstnavatele,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy,
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za kterého náleží podpora při ošetřování člena rodiny

Příspěvek na náklady by měl kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, především pak organizační, technické či personální náklady zaměstnavatele, které mu vznikají v souvislosti se zaměstnáváním těchto občanů.

Pro názornou ukázkou zde uvádím příklad. Zaměstnanci odpracovali v kalendářním čtvrtletí 15 000 hodin včetně nemocí. Fond pracovní doby za toto čtvrtletí činil 512 hodin. Průměrný přepočtený čtvrtletní počet zaměstnanců tedy je $15\,000 : 512 = 29,30$. Zaměstnanci s těžším zdravotním postižením jsou pro účely poskytnutí příspěvku započítáváni pouze jednou, nikoli třikrát. Zaměstnavatel zaměstnává v chráněné pracovní dílně 30 zdravotně postižených zaměstnanců, z toho jsou 4 osoby těžce zdravotně postižené. Výše příspěvku pak bude činit ...

$4 \times 0,66 \times 18\,421 = 48\,631$ Kč na osoby s těžším zdravotním postižením
plus

$26 \times 0,33 \times 18\,421 = 158\,052$ Kč na osoby ostatní = celkem 206 683 Kč

Měsíční příspěvek bude činit 206 683 Kč, čtvrtletně se pak bude jednat o částku ve výši 620 049 Kč. Vyplacena bude do 30 dnů od vyúčtování.

Tyto vyplácené příspěvky jsou předmětem častých a přísných kontrol ze strany úřadů práce. Pokud byl příspěvek vyplacen neoprávněně či v nesprávné vý-

ši, je zaměstnavatel povinen jej celý nebo jeho poměrnou část ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu.

6. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva, ale i povinnosti jako všichni ostatní. Zákon číslo 65/1965 Sb. (dále jen zákoník práce) je však v několika ustanoveních vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňuje.

Podle paragrafu 28 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. I bez souhlasu zaměstnance je zaměstnavatel povinen dle § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy¹ nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě pozbyl způsobilosti konat stávající práci nebo jí nesmí konat z důvodu onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Zaměstnavatel je však povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat.

Dle paragrafu 148 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením na vhodných pracovních místech a vytvářet podmínky, aby tito zaměstnanci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat na svůj náklad vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna. Pro zaměstnance se zdravotním postižením, které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, se u některých zaměstnavatelů vyhrazují nebo zřizují různá chráněná pracoviště (chráněná pracovní místa či chráněné pracovní dílny) a umožňuje se jim získat potřebnou kvalifikaci.

6.1 PRACOVNÍ POMĚR SE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENOU OSOBOU

¹ Orgánem státní zdravotní správy může být Ministerstvo zdravotnictví, zdravotní referáty okresních úřadů či hygienické stanice.

6.1.1 POVINNÝ PODÍL

V této části se musím nejprve zmínit o § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. První odstavec tohoto paragrafu říká, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. V paragrafu 81 je dále stanoveno, v odstavci 2, jak lze tento podíl plnit. Existují následující způsoby plnění:

- zaměstnávání v pracovním poměru
- odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebírání výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadávání zakázek těmto subjektům nebo odebírání výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadávání zakázek těmto osobám, nebo
- odvod do státního rozpočtu, nebo
- vzájemná kombinace výše uvedených způsobů.

V dalším paragrafu, § 82, je stanovena výše odvodu do státního rozpočtu. Tato je určena, za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, jako 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl vznikla.

Zde lze opět uvést pro názornost příklad. Všichni zaměstnanci odpracovali za celý rok 248 000 hodin, při 8 hodinové pracovní době a ročním fondu pracovní doby (pro rok 2004) 2 032 hodin. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočte: $248\,000 : 2\,032 = 122,05$ zaokrouhлено na 122 hodin. Povinný podíl činí 4 %

z těchto přepočtených zaměstnanců, tj. 4,88 zaokrouhleno na 5. Zaměstnavatel je tudíž povinen zaměstnat 5 osob se zdravotním postižením. Plnění povinného podílu se sleduje za celého zaměstnavatele.

Každý zaměstnavatele je také povinen, dle § 83 zákona o zaměstnanosti, do 15. února následujícího roku písemně doložit místně příslušnému úřadu práce oznámení o plnění povinného podílu. Slouží k tomu formulář, který je k dispozici opět na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, a který jsem zařadila do příloh pod písmeno I. Zaměstnavatel zde vyplňuje, dle Poučení, své identifikační údaje, průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a povinný podíl, způsob plnění povinného podílu a případně výši odvodu do státního rozpočtu. Oznámení za rok 2005 se již v plném rozsahu řídí pouze novým zákonem číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pro porovnání uvádím v příloze J také „Oznámení za rok 2004“, které se z části řídí podle nového a z části ještě podle starého zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

6.1.2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Vznik, změny i skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce ve své druhé části, hlavě první. Pracovní poměr se zpravidla zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V ní je, podle § 29 odst. 1, zaměstnavatel povinen dohodnout se zaměstnancem druh práce, na který je přijímán, místo výkonu práce, den nástupu do práce, popřípadě další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Dříve nesměl zaměstnavatel sjednat s osobou se ZPS a se ZPS/TZP pracovní poměr na dobu určitou, pokud o to tento předem písemně nepožádal. Od 1. října 1999 to lze, pokud to však zaměstnavateli neznemožní kolektivní smlouva (§ 30 odst. 5 zákoníku práce). Zaměstnavatel může s osobou se zdravotním postižením sjednat i zkušební dobu.

6.1.3 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce jsou zakotveny v ustanoveních § 79 a 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel má tedy podle ustanovení § 79 právo požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé mají ale i určité povinnosti k osobám se zdravotním postižením ve vztahu k úřadům práce. Podle ustanovení § 80 jsou zaměstnavatelé povinni:

- u míst oznamovaných úřadu práce dle § 35 (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a) až c)],

- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

6.1.4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Co se týče skončení pracovního poměru, ten je upraven v ustanoveních § 42 až 60c zákoníku práce. Ve starších verzích zákoníku práce existoval § 50, který se týkal přímo výpovědi zaměstnanci se ZPS. Do 31. ledna 1991 byl vyžadován souhlas k ukončení pracovního poměru od okresního národního výboru. Poté to bylo podmíněno souhlasem od úřadu práce. Tento paragraf platil do 29. února 2004 a byl zrušen novelou č. 46/2004 Sb..

Dle paragrafu 42 zákoníku práce lze pracovní poměr rozvázat buďto dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnavatele tak i zaměstnance. Zaměstnavatel má podle § 46 zákoníku práce omezené důvody pro výpověď, kdežto zaměstnanec může dát výpověď, podle § 51, z jakéhokoli důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu.

II. ORGANIZACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

7. ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZP ČR

Asociace, jako občanské sdružení, je právnickou osobou a je registrována Min. vnitra ČR dne 16. února 1998. Jedná se o zájmové sdružení stovky podnikatelů a ostatních zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nadpoloviční podíl spolupracovníků se ZP či se na podpoře jejich zaměstnávání významně podílejí. Předmětem činnosti této asociace je zastupování zájmů svých členů zejména v oblasti zaměstnanosti osob se ZP, znevýhodněných na volném trhu práce, jak vůči ostatním podnikatelským sdružením, tak i vůči zákonodárným orgánům, státní správě, samosprávě a dalším institucím, podporování jejich obchodní i odborné prezentace a výměny zkušeností a poskytování informací, služeb a odborné pomoci svým členům. Tato asociace se tedy jednodušeji řečeno snaží bojovat se zostrujícími se podmínkami na globálním pracovním trhu, vedoucími ke stále intenzivnějšímu vylučování zdravotně postižených.

V následující tabulce je uvedeno několik firem sídlících v Jihočeském kraji, které jsou členy této asociace. [8]

Tabulka 1 – Členové asociace zaměstnavatelů ZP ČR

Název, sídlo	Telefon	Email	URL
ALFA-PRINT-POLYFLEX, s.r.o., ČB	387 315 456	alfaprint@alfaprint.cz	www.alfaprint.cz
AVÍZO, s.r. o., Zliv u ČB	387 993 540	avizo@vol.cz	www.avizo-zliv.cz
DELTA, VDI, ČB	387 318 036		
DITA, VDI, Tábor	381 281 077	info@ditaziv.cz	www.ditaziv.cz
KOVOTEX, VDI, ČB	387 428 130	kovotex@info.cz	
OTAVA, VD, Písek	382 206 511	posta@vdiotava.cz	www.vdiotava.cz
PCO-hlídací služba, s.r.o., ČB	387 313 410	bohinsky@pco.cz	www.pco.cz
SLUŽBA, výrobní družstvo, ČB	387 316 012	cipra.sluzbavd@guick.cz	www.sluzbavd.cz
VLKOS - družstvo invalidů, ČB	387 319 282		

7.1 PROGRAM MPO A AZZP ČR

Dosažení rovných příležitostí pro občany se zdravotním postižením vyžaduje řešení v mnoha oblastech. Jednou z těchto oblastí je i obtížné hledání uplatnění v rámci pracovního procesu. Z tohoto důvodu bylo v rámci „Národního plánu podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období let 2006 – 2009“, který byl schválen Usnesením vlády České republiky číslo 1004 ze dne 17. srpna 2005, uloženo Ministerstvu průmyslu a obchodu ve spolupráci s Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR každoročně vyhlašovat a oceňovat vynikající výsledky u příležitosti Mezinárodního dne zdravotně postižených. [13]

Do programu se může přihlásit, nebo být třetí osobou navržen, každý podnikatel se sídlem v celé ČR při splnění kritérií programu, které jsou specifikovány v žádosti o zařazení do programu v následujících kategoriích:

- Osoby se zdravotním postižením (fyzické osoby), které jsou podnikateli, případně zaměstnávají další osoby se ZP.
- Právnícké osoby, podnikatelé – zaměstnávající více než 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců (v průměrném přepočteném počtu za hodnocený rok).
- Právnícké osoby, podnikatelé, kteří v hodnoceném roce mimořádným a příkladným způsobem přispěli k ekonomickému uplatnění osob se ZP, případně ke vzniku a rozvoji dalších podnikatelských příležitostí osob se ZP. Podmínkou je, že tito podnikatelé splnili v hodnoceném roce povinný podíl zaměstnaných OZP podle ustanovení § 81 zákona číslo 435/2004Sb., o zaměstnanosti.

Lhůta pro podávání žádostí začala dnem 1. března 2006 a končí dnem 31. května 2006. Návrhy a přihlášky přijímá sekretariát Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

8. NÁRODNÍ RADA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR

Národní rada ZP ČR vznikla jako občanské sdružení 27. června 2000, se sídlem v Praze. Důvodem vzniku byla snaha o nalezení co nejefektivnějšího způsobu spolupráce organizací zdravotně postižených v rámci ČR. Národní rada ZP je dnes uznávaným iniciativním a koordinačním orgánem pro obhajobu, prosazování a naplňování práv a zájmů zdravotně postižených. Vzhledem k tomu, že tato organizace spolupracuje s orgány státní správy a samosprávy v ČR a mezinárodními organizacemi a institucemi, je nyní Národní rada ZP ČR největším a nejreprezentativnějším zástupcem organizací osob se zdravotním postižením v ČR. Je tudíž hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a zastupuje občany se zdravotním postižením v dalších významných mezinárodních organizacích.

Organizace má celostátní působnost s organizačními jednotkami s krajskou působností. K řešení specifických problémů bylo ustanoveno 6 komor – duševně nemocných, mentálně, sluchově či tělesně postižených, vnitřně nemocných a zrakově postižených. Byly též zřízeny odborné komise sociální, legislativní, pro zaměstnávání, pro životní prostředí, a další. K datu 16. 3. 2005 měla Národní rada ZP ČR celkem 93 kolektivních členů, ve kterých bylo sdruženo přes 250 000 fyzických osob.

Nejvyšším orgánem NRZP ČR je Republikové shromáždění. Každá členská organizace je na něm zastoupena jedním delegátem a jedním hlasem. Toto shromáždění zejména určuje strategické cíle hnutí zdravotně postižených v ČR, určuje strategii jednání představitelů NRZP na mezinárodní úrovni, schvaluje stanovy a jejich změny, určuje výši členských příspěvků, schvaluje zprávu o hospodaření a další. [12]

8.1 CENA MOSTY

Národní rada zdravotně postižených ČR se také rozhodla každoročně udělovat cenu Mosty, a to instituci, která významným způsobem, nad rámec svých povinností, přispěje ke zlepšení postavení občanů se zdravotním postižením. Cena Mosty je dílem akademické sochařky J. Wernerové a představuje spojení dvou rukou, které vytvářejí most. Tato cena se vyhlašuje ve třech kategoriích:

- 1) za významnou činnost, projekt či akt instituce státní správy nebo samosprávy
- 2) za významnou činnost, projekt či akt nestátního či podnikatelského subjektu
- 3) zvláštní cena.

Za rok 2004 převzali cenu v první kategorii Úřad městské části Praha 10 za příspěvek rodinám s handicapovanými dětmi na vzdělávání s pomocí asistenta, v druhé kategorii Philips Morris ČR a.s. za program „Bez bariér“, a v poslední kategorii Jiří Nohovec za vybavení nádraží mobilními plošinami.

Co se týče vyhlášení ceny Mosty na rok 2005, pak termín pro zaslání návrhů do soutěže byl 30. listopad 2005. Vítězem první kategorie se stal Úřad Královéhradeckého kraje za projekt osobní asistence pro těžce zdravotně postižené děti studující ve speciálních soukromých školách na území kraje, v druhé kategorii nestátních subjektů zvítězil SIEMENS Elektromotory, s.r.o., Mohelnice za zřízení chráněné dílny přímo v prostorách ostatních pracovišť strojírenského závodu a poslední kategorii vyhrála Veronika Loušová za nábytkový program pro seniory, vozíčkáře a slabozraké.

9. VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády ČR pro problematiku podpory zdravotně postižených lidí. Byl ustaven usnesením vlády České republiky číslo 151 ze dne 8. května 1991. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. [16]

Vládní výbor spolupracoval kupříkladu na přípravě Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům, Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, které vláda schválila v letech 1992 a 1993, a Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, přijatého v roce 1998. Tento plán je každoročně aktualizován. V roce 2004 připravil Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, z jejíchž cílů a úkolů vychází Národní plán podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 až 2009.

Vládní výbor přispěl k šíření informací o problematice zdravotně postižených do široké veřejnosti mj. i vyhlášením Cen VVZPO za nejlepší díla, zaměřená na problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlasu a televizi. Soutěž se koná každoročně od roku 1994.

9.1 NÁRODNÍ ROZVOJOVÝ PROGRAM MOBILITY PRO VŠECHNY

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany a Národní rady zdravotně postižených ČR, vyhlásily dne 16. dubna 2002 Program zvyšování bezpečnosti dopravy a jejího zpřístupňování osobám se sníženou schopností pohybu a orientace. Tento program byl usnesením vlády č. 545 ze dne 29. května 2002 doplněn jako písmo-

no i) do opatření 5.1 Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Na konci roku 2002 se vyhlášovatelé rozhodli změnit název programu na Národní rozvojový program mobility pro všechny.

Finanční krytí programu Mobility je dle usnesení vlády číslo 706 ze dne 14. července 2004 zajištěno v rámci Vládního plánu financování Národního rozvojového programu mobility pro všechny. Tento plán má umožnit realizaci komplexních bezbariérových tras ve městech, obcích a dopravní infrastruktuře. Cílem programu mobility je tedy svobodný pohyb pro všechny skupiny obyvatelstva. Je toho dosahováno pomocí specifických cílů, jako jsou například zvýšení kvality a bezbariérovosti dopravních komunikací ve městě, bezbariérová dostupnost služeb veřejné a státní správy, zdravotních a sociálních služeb a pracovních a vzdělávacích příležitostí v rámci města či regionu, nebo zavedení signalizačních a informačních prostředků v dopravě.

Předkládání záměrů bezbariérových tras pro rok 2005 proběhlo v termínu do 31. prosince 2004. K uvedenému datu bylo přihlášeno 11 záměrů, z nichž 9 bylo doporučeno k financování. Pro rok 2006 byla vyhlášena kola dvě. První kolo mělo termín do 31. května 2005 a bylo podáno 24 záměrů k financování a z toho jich 13 bylo doporučeno k financování. Druhé kolo mělo mezní termín 15. prosince 2005.

III. PRAKTICKÁ ČÁST

10. VÝZKUM

10.1 PŘEHLED DOTAZOVANÝCH FIREM

Na úvod bych se ráda trochu zmínila o několika firmách z Jihočeského kraje, kterých jsem se dotazovala. Nejprve se zmíním, u každé firmy, obecně o jejich činnosti a dále pak shrnu podrobnější informace vyplývající z dotazníků.

Na českobudějovickém Úřadu práce jsem obdržela seznam zaměstnavatelů, kteří provozují chráněné pracovní dílny nebo chráněná pracovní místa. Z tohoto seznamu (příloha K), jsem namátkově vybrala pět firem, a to Služba VD, PCO – hlídací služba s.r.o., ALFA PRINT – POLYFLEX s.r.o., Domov Sv. Anežky o.p.s. a Rumpold-T s.r.o.. Všechny výše uvedené firmy v roce 2005 obdržely příspěvek na provoz svých chráněných dílen. [18]

Zbylé tři firmy, DITA VDI, SIP, PROTECT CZ s.r.o., jsem opět namátkově vybrala, tentokrát z katalogu organizací převážně zaměstnávajících občany se zdravotním postižením, který jsem našla na portálu ministerstva práce a sociálních věcí, a který taktéž přikládám do přílohy (příloha L). Jednalo se o verzi aktualizovanou k 31. lednu 2005. [11]

Seznam zaměstnavatelů z Úřadu práce i zkrácený katalog z portálu ministerstva uvádím v příloze (přílohy K a L).

Většina dotazovaných firem je zaměstnavatelem více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců, čili odebíráním výrobků či využíváním služeb těchto firem, podle ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mohou další firmy plnit svůj povinný podíl.

10.1.1 ALFA PRINT POLYFLEX, S.R.O.

Tato společnost s ručením omezeným se sídlem v Českých Budějovicích se zabývá zejména reklamními službami, a to tiskem, výrobou razítek, výrobou reklamních nápisů (samolepicích, gravírovaných, nažehlených nebo vyšívaných), dodávkou reklamních předmětů s potiskem, kancelářských potřeb a čistících prostředků.

10.1.2 DITA VDI

Dita je výrobní družstvo invalidů v Táboře, které má téměř padesátiletou tradici. Bylo založeno již v roce 1956. V roce 2002 toto družstvo obhájilo certifikát ČSN EN ISO 9001:2001. Nové prostory a moderní technologie umožňují zabezpečit převážně textilní výrobu (bytový textil, drobná konfekce, dětský textil z přírodních materiálů, vše s atestem), výrobu pro zdravotnictví ve speciálních prostorách (infúzní soupravy a roušky ve sterilním prostředí), laserový popis plastů, kovovýrobu (sváření, lisování, ohýbání), práškové lakování kovových dílů a další ruční balící a montážní práce (pro automobilový průmysl).

Ze své produkce družstvo exportuje 80 % do zemí Evropské unie a ostatních států. Z celkového počtu zhruba 280 lidí je více než 69 % občanů se zdravotním, respektive těžším zdravotním postižením. Družstvo DITA nabízí náhradní plnění formou odběru výrobků, zakázkových prací, kooperace, práce ve mzdě, zabezpečením ochranných pracovních pomůcek pro zdravotnictví, gastronomii či průmysl.

10.1.3 DOMOV SV. ANEŽKY

Domov Sv. Anežky sídlí v Týně nad Vltavou. Mezi její činnosti spadá údržba veřejné zeleně, zahradnické a lesnické práce. Provozuje také chráněné dílny - keramickou dílnu, kde se vyrábí převážně drobná užitná keramika či upomínkové

předměty; dále je zde dílna truhlářská, kde se vyrábějí dřevěné prvky dětských hřišť, laviček, nábytku, přepravních palet či geodetických hoblíků; a v neposlední řadě má také dílnu tkalcovskou, kde se dělají předložky, koberečky, tašky či batohy.

10.1.4 JOSEF ŠIMEČKA – SIP

Firma SIP, se sídlem ve Strakoniciích, se zabývá výrobou klíčů. Krom toho také zajišťuje technickou pomoc při zabezpečení osob a majetku.

10.1.5 PROTECT CZ S.R.O.

Tato společnost s ručením omezeným, sídlící v Humpolci, zaměřuje svoji činnost zejména na šití pracovních oděvů, potisk firemními logy, výrobu a prodej ochranných pomůcek. Také zajišťuje dodavatelský servis čistící a úklidové chemie, hygienického a papírového sortimentu a kartáčnického zboží.

10.1.6 SLUŽBA VD

Toto družstvo sídlící v Českých Budějovicích bylo založeno již v roce 1921. V současné době zaměstnává přes 700 zaměstnanců, z toho je převážná většina pracovníků zdravotně postižených. Družstvo má především, jak je již patrné z názvu, službový charakter. Svou činnost provozuje zejména ve vlastních, ale i v najatých prostorách.

Stejně jako v předchozím družstvu DITA je zde možnost využít služeb či výrobků pro náhradní plnění pro ostatní firmy. Svým zákazníkům poskytuje služby jako například fyzická ostraha objektů; provoz pultu centralizované ochrany; montáž, revize a servis elektronické zabezpečovací signalizace; prodej a instalace fólií a těsnění; čištění peří od roztočů a nečistot, šití prošívaných dek; kompletace drob-

ných předmětů, ruční zdobení; kovoobrábění; mikrofilmová služba; provoz rehabilitačního zařízení.

Výrobní družstvo Služba vlastní také rekreační zařízení Kvilda na Šumavě. Zde umožňuje celoroční ubytování nejen svým zaměstnancům, ale i veřejnosti. V tomto zařízení je rehabilitační tělocvična, půjčovna kol a samozřejmě bezbariérový pokoj pro vozíčkáře.

10.1.7 RUMPOLD-T

Společnost RUMPOLD vznikla v roce 1992 jako dceřinná společnost rakouské firmy Rumpold založené v roce 1913. Rumpold poskytuje komplexní služby v oblasti nakládání s odpadem jak pro města a obce, tak i pro průmyslové podniky a živnostníky. Firma klade důraz na materiálové i energetické využití odpadů. Provozuje zařízení na třídění a úpravu odpadů, zpracování druhotných surovin, biodegradační plochy, kompostárny a závod na výrobu tuhých alternativních paliv.

V Týně nad Vltavou je touto firmou navíc provozována chráněná pracovní dílna pro zdravotně postižené zaměstnance. Právě zde se soustřeďuje speciální nabídka ve formě recyklace elektrošrotu včetně znovuzhodnocení skla televizních obrazovek a recyklace chladících zařízení s obsahem freonů. Nevyužité odpady jsou odstraňovány na vlastních skládkách a ve spalovně nebezpečných odpadů.

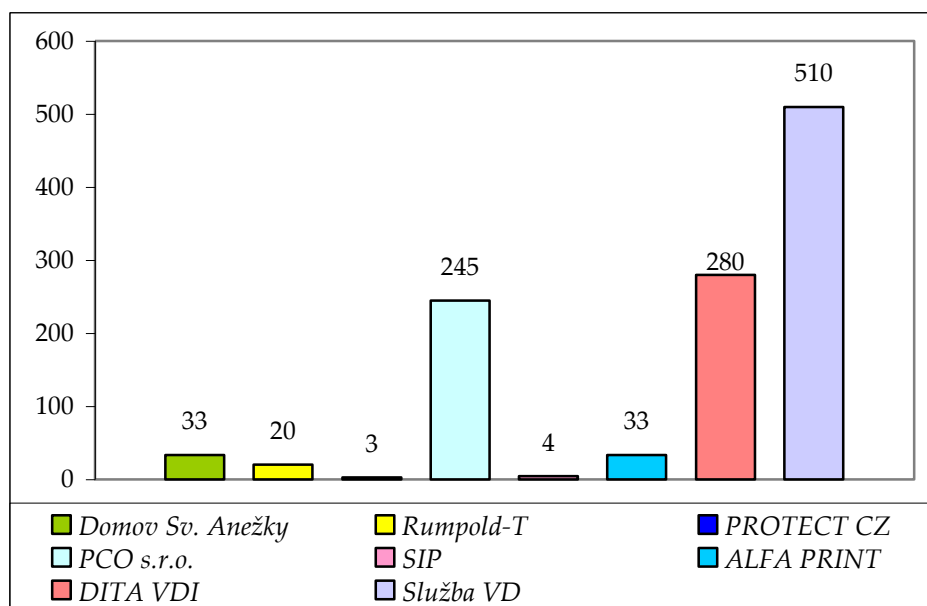
10.2 VÝSLEDKY ZÍSKANÝCH DAT

Dotazník, respektive jednotlivé odpovědi na dotazy, jsem se snažila koncipovat do podoby a), b), c), a to nejen z důvodu snadnějšího vyhodnocování výsledků, ale také z hlediska časové náročnosti.

Ze získaných dat jsem vytvořila několikero grafů, které jsem se rozhodla, pro větší názornost a rychlejší orientaci, nekládat až do přílohy, ale přímo do následujícího textu.

Prvním grafem je graf sloupcový, jenž znázorňuje velikost jednotlivých firem podle počtu jejich zaměstnanců. Největšími firmami, respektive firmami s největšími počty zaměstnanců jsou výrobní družstva Služba a tábořské výrobní družstvo invalidů DITA, oproti tomu nejmenší jsou společnost s ručením omezeným PROTECT CZ a firma SIP.

Graf 1 – Velikost dotazovaných firem podle počtu zaměstnanců

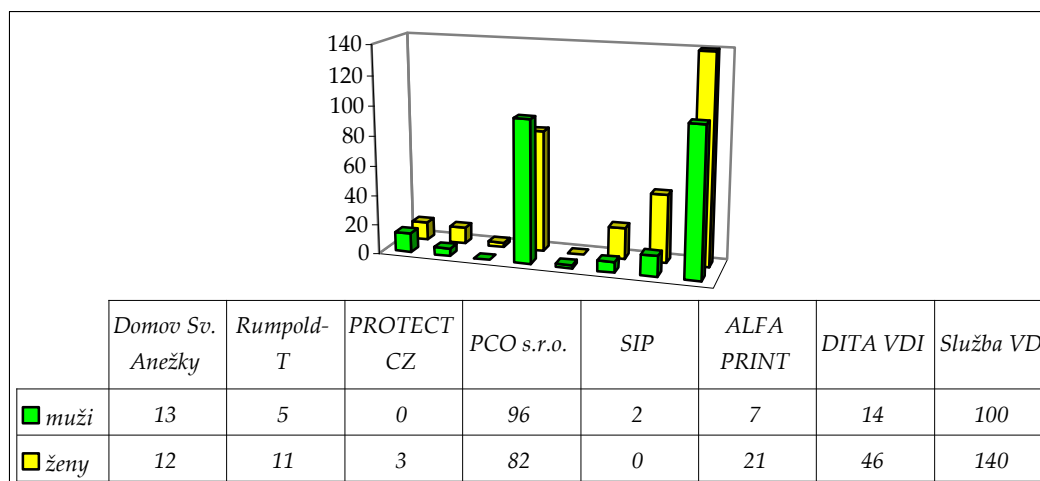


V dalších dvou grafech jsou uvedeny poměry žen a mužů, v prvním grafu se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením a v grafu druhém jde o osoby s

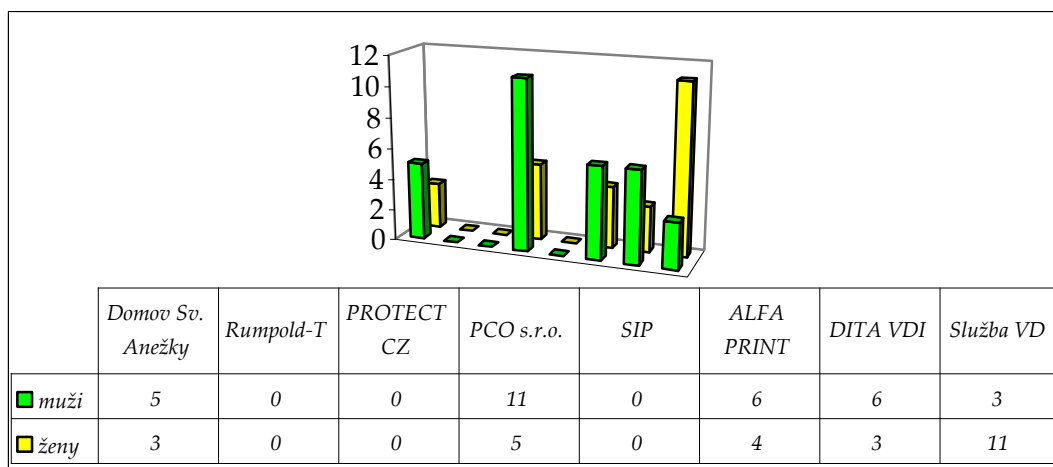
těžším zdravotním postižením. Ve většině případů se jedná o onemocnění opěrného a pohybového ústrojí a o onemocnění respiračního systému.

Co se týče zdravotního postižení, jedná se zejména o chronicky probíhající onemocnění a vady s výraznou poruchou funkce postiženého orgánu s recidivujícím nebo dlouhotrvajícím průběhem a zpravidla ovlivňujícím ostatní orgánové systémy, případně celkový zdravotní stav. Rozhodující není samotná diagnóza nemoci, respektive určení vady, nýbrž z ní vyplývající funkční omezení a jeho dopad na pracovní schopnost občana. Kromě výše uvedených onemocnění se může dále jednat o postižení kůže, srdce a oběhového ústrojí, zažívacího ústrojí s chronickými poruchami výživy, postižení krve a krevetvorných orgánů, postižení nervového systému, postižení nejrůznějších smyslů, hlavně zrakových a sluchových. V neposlední řadě to jsou nejrůznější poruchy psychiky s výrazným omezením duševního výkonu, poruch osobnosti, adaptace, poznávacích funkcí a podobně.

Graf 2 - Zdravotně postižené osoby

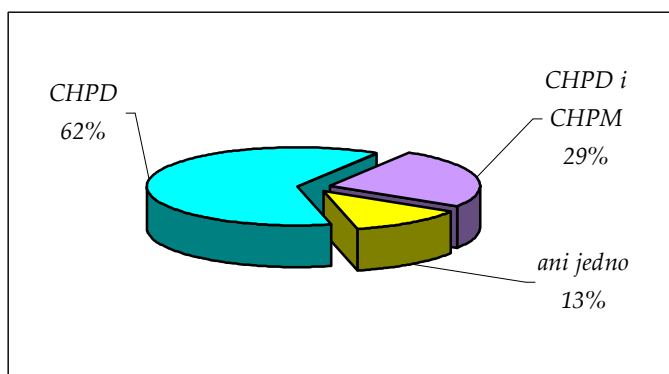


Graf 3 - Osoby s těžším zdravotním postižením



Další dotaz jsem směřovala na chráněná pracoviště. Z následného výsečového grafu vyplývá, že z dotazovaných firem jich 62 % provozuje chráněnou pracovní dílnu, 29 % provozuje chráněnou pracovní dílnu i chráněné pracovní místo a zbylých 13 % neprovozuje ani jedno. Konkrétně výrobní družstvo Služba provozuje pět chráněných dílen, ve kterých zaměstnává 130 pracovníků.

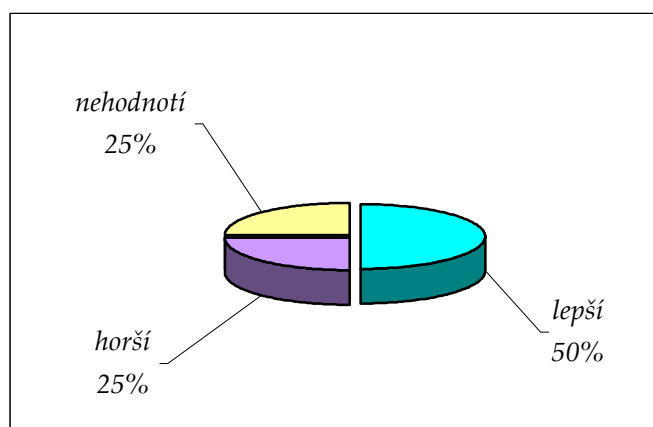
Graf 4 - Chráněná pracoviště



Jak jsem již psala v úvodu této práce, v říjnu 2004 vešel v platnost nový zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nemohla jsem se tedy nezeptat na to jak se zaměstnavatelům líbí nová verze zákona. Celá polovina dotazovaných firem hod-

notí nový zákon jako lepší. Našli se ale i tací, kterým se zákon nezdá příliš velkým přínosem v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených a raději by se vrátili k původnímu zákonu. Čtvrtina dotazovaných se k novému zákonu vyjádřit nechtěla.

Graf 5 - Hodnocení nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



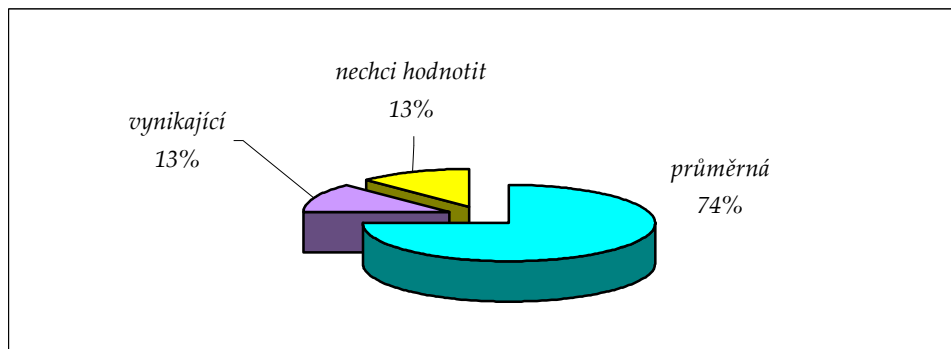
U hodnocení jsem zůstala i u dalších několika otázek. Chtěla jsem vědět jak firmy hodnotí nejen nový zákon, ale také jak hodnotí spolupráci s úřady práce a rovněž jak hodnotí práci svých zdravotně postižených zaměstnanců.

Co se týče spolupráce s úřady práce, většina firem, až na Rumpold-T a výrobní družstvo Služba, ji posuzuje jako vynikající. Rumpold a Služba označily spolupráci pouze jako průměrnou.

Pokud bychom se ptali na práci zaměstnanců, tu hodnotí 74 % firem jen jako průměrnou, 13 % jako vynikající. Mezi firmy hodnotící práci zdravotně postižených zaměstnanců jako průměrnou patří i výrobní družstvo Služba. Toto družstvo mi k otázce hodnocení práce připsalo, že pracovní výkonnost postižených zaměstnanců je zhruba o 20 až 25 % nižší než výkonnost zaměstnanců zdravých.

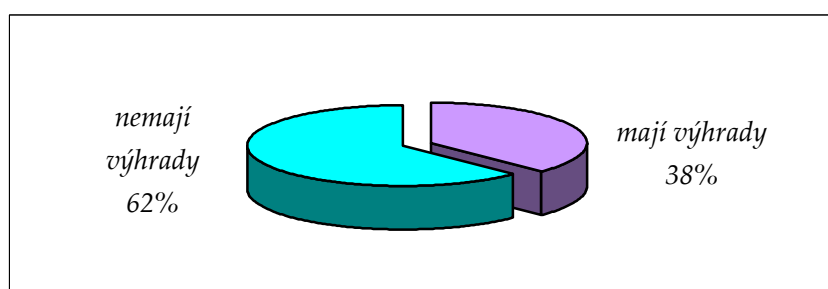
Samozřejmě i tady se našly firmy, které své zaměstnance a jejich práci nechtěly hodnotit vůbec. Konkrétní výsledky hodnocení práce zdravotně postižených zaměstnanců můžeme vidět ve výšečovém grafu níže.

Graf 6 - Hodnocení práce zdravotně postižených zaměstnanců



Z dalšího výsečového grafu můžeme vidět, že 38 % firem má ke svým zdravotně postiženým zaměstnancům nějaké výhrady. Zejména se jedná o nedostatečnou motivaci pracovat či potřebu osobnějšího přístupu ke každému z nich. Další častou výtkou je jejich častější nemocnost. Například ve výrobním družstvu Služba se jedná až o čtyřnásobně větší nemocnost zdravotně postižených zaměstnanců oproti zaměstnancům zdravým. Na druhé straně jsou ovšem firmy, zejména pak ty malé, které k těmto zaměstnancům a k jejich práci nemají žádných výtek.

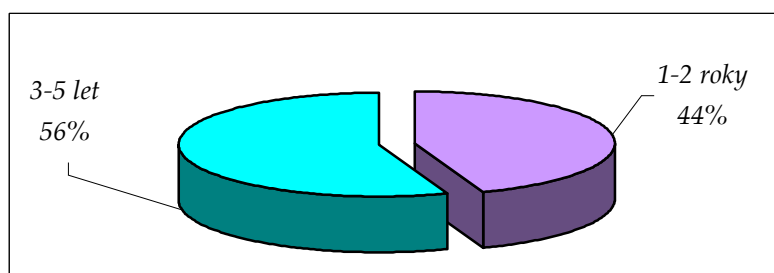
Graf 7 - Výhrady vůči zaměstnancům



Posledních několik otázek jsem směřovala k samotnému pracovnímu poměru. Tentokrát jsem se ptala na průměrnou dobu trvání pracovního vztahu se zdravotně postiženými zaměstnanci. V dotazníku jsem poskytla sedm variant možných odpovědí. Jak je patrné z následujícího grafu, v odpovědích se vyskytovaly jen dvě

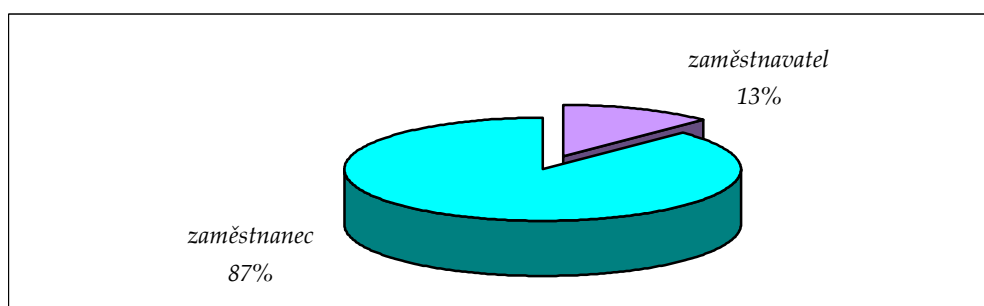
z možných odpovědí, a to varianta d) 1 až 2 roky a varianta e) 3 až 5 let. Celých 56 % firem uvedlo průměrnou dobu trvání pracovního vztahu se zdravotně postiženým zaměstnancem tři až pět let. Zbýlých 44 % pak uvedlo dobu trvání od jednoho do dvou let.

Graf 8 - Trvání pracovního poměru



V neposlední řadě jsem se ptala na rozvázání pracovního poměru se zdravotně postiženými zaměstnanci. Výsledky uvádím v posledním grafu. Je z něho více méně patrné, že jsou to většinou sami zaměstnanci, kdo ukončují pracovní vztah. V drtivé většině případů je hlavním důvodem rozvázání pracovního poměru právě jejich zdravotní stav.

Graf 9 - Ukončení pracovního poměru



Naprosto stejný by byl i graf, který by znázorňoval otázku častější nemocnosti zaměstnanců. Graf by vypadal následovně, výsledek 87 % by patřil zdravotně postiženým zaměstnancům a zbýlých 13 % by připadlo na zaměstnance zdravé.

10.3. VÝSLEDKY DAT ZÍSKANÝCH Z ÚP V ČB

Abych zjistila situaci na trhu práce, ale také pohled na věc, jak se říká z druhé strany, tedy ze strany úřadu práce, zkonstruovala jsem ještě jeden dotazník. Ten byl určený konkrétně pro Úřad práce v Českých Budějovicích. Stav čísel uvedených v dotazníku je k 31. srpnu 2005.

K tomuto datu bylo v evidenci tohoto úřadu práce 4 671 uchazečů o zaměstnání. Z toho je 676 osob se zdravotním postižením, zde převažují ženy, konkrétně se jedná o 415 žen a 261 mužů. V evidenci jsou jen 4 osoby s těžším zdravotním postižením, zde je to stejný poměr, čili 2 ženy a 2 muži. Taková je řekněme poptávka. Nabídka je proti tomu přímo směšná. Úřad práce v tu dobu nabízel pouze 28 volných míst vhodných pro zdravotně postižené osoby.

Další otázky se týkaly práv a povinností úřadu práce a hodnocení nového zákona. Nový zákon o zaměstnanosti vidí Úřad práce jako přínosnější než ten původní zákon č. 1/1991 Sb.. Práva a povinnosti z něj vyplývající se nijak výrazně nezměnily, jen se poněkud zvětšila administrativní náročnost. Jedinou větší změnou, na kterou mne upozornila pracovnice českobudějovického Úřadu práce, která mi vyplňovala dotazník, je to, že podle § 39 odst. 1 nového zákona nemohou být v evidenci úřadu práce poživatelé invalidního důchodu jakožto uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. V evidenci mohou být vedeni jen jako zájemci o práci.

Tak jako jsem se ptala firem na spolupráci s úřady práce, ptala jsem se i Úřadu práce jak hodnotí spolupráci s firmami. Firmy viděly spolupráci jako vynikající, kdežto z pohledu Úřadu práce už je spolupráce viděna jen jako průměrná.

Úřadu práce jsem se ptala i na plnění povinného podílu, zejména jaký je nejčastější způsob plnění. Nejběžněji se prý jedná buď o zaměstnávání v pracovním poměru anebo o odběr výrobků a služeb nebo zadávání výrobních programů firmám zaměstnávajícím více než 50 % zdravotně postižených.

Průměrná délka poskytování podpory v nezaměstnanosti u zdravotně postižených osob je 7 až 9 měsíců, u zdravotně postižených občanů starších padesáti let se jedná zhruba o 80 %. Průměrná délka evidence zdravotně postižených lidí na úřadu práce je ale mnohem delší, zde se jedná o dobu delší než jeden rok. Úřad práce se snaží vyjít vstříc při hledání místa například i poskytováním nejrozličnějších rekvalifikací a kurzů. Kupříkladu mohu uvést počítačový kurz, který je obvykle jen čtrnáctidenní. Zdravotně postiženým občanům je ale prodloužen na dva měsíce.

V současné době má českobudějovický Úřad práce uzavřeno 10 písemných dohod týkajících se chráněných pracovních míst a 20 písemných dohod týkajících se chráněných pracovních dílen. V obou případech se jedná spíše o dohody o částečné úhradě nákladů na provoz těchto chráněných pracovišť.

Co se týká pracovní rehabilitace pro zdravotně postižené osoby, tu v současné době Úřad práce nezabezpečuje ani jednu. V budoucnu ale Úřad práce plánuje zavedení pracovních rehabilitací zejména pro mladé lidi po úrazu, a to formou zřízení různých stacionářů.

Posledních několik otázek jsem směřovala ke kontrolám. Úřad práce provedl v roce 2004 deset kontrol zaměstnavatelů zdravotně postižených osob. Prioritně jsou kontrolovány dohody o poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a to i po jejich skončení. U firem, a to obecně, se dále kontroluje plnění povinného podílu. Do konce června se také kontrolovaly pracovní-právní vztahy jako takové. Ty však od 1. července spadly do kompetence Úřadu inspekce práce. Při těchto kontrolách v roce 2004 nebyla udělena žádná pokuta, maximálně docházelo k vracení přeplatků v rámci záloh po vyúčtování.

10.4. ÚŘAD PRÁCE V PRACHATICÍCH

Pro porovnání jsem namátkou vybrala ještě jeden úřad práce, a to ÚP v Prachaticích. Situace je zde obdobná. V současnosti zde mají 1700 uchazečů o práci, z toho zhruba 410 osob se zdravotním postižením. Nabídka volných pracov-

ních míst pro tyto osoby činí dvě místa. Otázky týkající se nového zákona vidí Úřad práce v Prachaticích podobně. Administrativní náročnost je větší, ale i přesto hodnotí nový zákon o zaměstnanosti jako lepší a přínosnější.

Co se týká dohod o chráněných pracovištích, těch mají na prachatickém Úřadu práce uzavřených 9 na chráněné pracovní dílny a 1 na chráněné pracovní místo. V současnosti Úřad práce v Prachaticích nezabezpečuje žádnou pracovní rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením.

I na tomto Úřadě práce se provádí kontroly zaměstnavatelů zaměstnávajících zdravotně postižené osoby. V roce 2004 jich proběhlo celkem 8, pokuta nebyla udělena žádná. Kontrolovala se stejná problematika jako v Českých Budějovicích.

11. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

De lege ferenda je úvaha o tom, jaké by právo mělo být, co a jak z hlediska uvažujícího subjektu by mělo či nemělo být v právu upraveno, jakož i posuzování otázky z hlediska možné nebo žádoucí úpravy zákona.

Zde bych se ráda zmínila o podstatné skutečnosti, že zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti platí de facto teprve necelé dva roky. To znamená, že s novou právní úpravou nejsou ještě zatím žádné větší praktické zkušenosti. Záleží na dalším vývoji a na tom jak se tato norma osvědčí v praxi.

Při vyplňování dotazníků pro praktickou část diplomové práce jsem však zjistila, že několik zaměstnavatelů pochopilo v některých částech zákon jinak než třeba úřad práce či ostatní zaměstnavatelé, včetně mě. Konkrétně se jednalo o ustanovení § 67 odst. 2, týkající se vymezení fyzických osob se zdravotním postižením, kdy si mnozí zaměstnavatelé spojovali kategorii zdravotně postižených osob uvedených v písm. b) a v písm. c) do jedné jediné kategorie.

V dnešním globalizovaném světě představuje velký zdroj informací internet. Na internetu jsem sice našla mnoho zajímavých odkazů co se týče zdravotního postižení, ale velká většina z nich se řídila starou právní úpravou. Jen málokteré odkazy byly aktualizovány podle nové platné legislativy. Na druhou stranu bych chtěla pochválit webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, zejména jeho integrovaný portál. Jsou zde vcelku přehledně seříděné a aktualizované informace. Jen bych přidala i jinou jazykovou verzi. Je zde zatím jen anglická.

ZÁVĚR

Všechny významné mezinárodní dokumenty, doporučení a usnesení mezinárodních vládních i nevládních organizací zdůrazňují v posledních letech nutnost dodržování pravidla konzultací a participace organizací zdravotně postižených na správě a řešení jejich záležitostí. Občané se zdravotním postižením, také díky své neopakovatelné životní zkušenosti, dokáží lépe formulovat politiku a navrhnout lepší a praktičtější opatření, která jim usnadní integraci do společenského života.

Občané se zdravotním postižením tvoří vnitřně silně diferencovanou skupinu, obecně však definovanou přítomností postižení, které vlivem nedostatků ve společenském prostředí může způsobovat složité handicapy. Charakterizujeme-li naši společnost jako společnost rovných šancí, potom zdravotně postižení představují skupinu, u níž nerovnost šancí zpravidla vystupuje jako její nedílná součást.

Tato diplomová práce ale reflektuje pouze problematiku zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Na postavení těchto lidí ve společnosti má však vliv i mnoho dalších faktorů, o kterých by se dala napsat celá řada zajímavých prací. Týkaly by se například důchodového zabezpečení, možnosti léčby, resocializace těchto lidí do společnosti a podobně.

Já osobně si myslím, že zdravotně postižení lidé potřebují, než-li soucit, spíše příležitost. Příležitost účastnit se na běžném životě. Vydělat si sám na sebe a nemít tak pocit, že jsem odkázán pouze na stát a na sociální dávky.

ABSTRACT

The topic of my diploma work is „Employment of people with disabilities“. The main purposes of this work were analysing the labour-law relations concerning about people with disabilities and determining the principal duties of the Labour Offices and of the employers.

According to our membership in the European Union was necessary to make some changes and updating in our system of law, for example change our present terminology. The Labour Law no. 1/1991 Coll. was definitely abrogated and a new Labour Law no. 435/2004 Coll. became effective as of 1st October 2004. Even the Labour Code no. 65/1965 Coll. was several updated for the benefit of people with disabilities (e.g. the abrogation of Section 50).

The conclusions are based on two questionnaires. The first one was set up especially for the companies and the second one was only for the Labour Offices. In despite of contributions providing to employers, who employ handicapped citizens and create a sheltered work position and sheltered workshop for them, from the state budget the situation of persons with disabilities on the labour market is very bad.

ZDROJE

KNIHY:

- [1] BĚLINA, M. a kolektiv: Pracovní právo, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 474 s., ISBN 80-7179-521-6
- [2] FLÉGL, V.: Člověk a lidská práva – sbírka úmluv a deklarací. Praha: Spektrum, 1990, 206 s., ISBN 80-7107-000-9
- [3] JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., TOMANDLOVÁ, L.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.2.2005, 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2005, 847 s., ISBN 80-7263-261-2
- [4] KOLEKTIV AUTORŮ: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2005, 223 s., ISBN 80-7263-277-9
- [5] LEIBLOVÁ, Z.: Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.3.2005, 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2005, 271 s., ISBN 80-7263-264-7
- [6] SOUČKOVÁ, M. a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, 740 s., ISBN 80-7179-090-7
- [7] SOUČKOVÁ, M. a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 908 s., ISBN 80-7179-341-8

INTERNET:

- [8] Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR – www.azzpcr.cz, staženo 13. září 2005
- [9] Evropská sociální charta - <http://www.mzcr.cz/data/c222/lib/esch1961.doc>, staženo 25. října 2005

- [10] Formuláře pro zaměstnavatele, uvedené v jednotlivých přílohách - <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>, staženo 19. února 2006
- [11] Katalog organizací převážně zaměstnávající osoby se ZP - <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/zozp.xls>, staženo 19. března 2006
- [12] Národní rada zdravotně postižených České republiky – www.nrzp.cz, staženo 13. září 2005
- [13] Program Ocenění podnikatelských aktivit subjektů zaměstnávajících osoby se ZP - <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oceneniozp>, staženo 19. března 2006
- [14] Sdělení č. 487/2005 Sb., MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2005 – www.vyplata.cz/zakony/s487-2005sb.php, staženo 19. února 2006
- [15] Světová zdravotnická organizace - <http://www.who.int/en/>, staženo 15. listopadu 2005
- [16] VVZPO ČR - http://wtd.vlada.cz/pages/rvk_vvzpo.htm, staženo 15. listopadu 2005

OSTATNÍ ZDROJE:

- [17] CD ROM – EPIS, právní předpisy, aktualizace duben 2005
- [18] Seznam zaměstnavatelů, kteří provozují CHPM či CHPD – data přímo z Úřadu práce v ČB

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Tabulka 1 - Členové asociace zaměstnavatelů ZP ČR	31
Graf 1 – Velikost dotazovaných firem podle počtu zaměstnanců	41
Graf 2 – Zdravotně postižené osoby	42
Graf 3 – Osoby s těžším zdravotním postižením	43
Graf 4 – Chráněná pracoviště	43
Graf 5 – Hodnocení nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	44
Graf 6 – Hodnocení práce zdravotně postižených zaměstnanců	45
Graf 7 – Výhrady vůči zaměstnancům	45
Graf 8 – Trvání pracovního poměru	46
Graf 9 – Ukončení pracovního poměru	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – vytvoření CHPM, zaměstnavatel

Příloha B – vytvoření CHPM, OSVČ

Příloha C – vytvoření CHPD

Příloha D – provoz CHPM, zaměstnavatel

Příloha E – provoz CHPM, OSVČ

Příloha F – provoz CHPD

Příloha G – rozbor nákladů CHPM, CHPD a CHPM OSVČ

Příloha H – podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příloha I – oznámení za rok 2005

Příloha J – oznámení za rok 2004

Příloha K – seznam zaměstnavatelů, kteří provozují CHPD či CHPM

Příloha L – katalog organizací převážně zaměstnávajících občany se ZP

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AZZP	Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených
č.	číslo
ČB	České Budějovice
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FS	Federální shromáždění
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps = Mezinárodní klasifikace vad, postižení a handicapu
min.	ministerstvo
mj.	mimo jiné
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
NRZP ČR	Národní rada zdravotně postižených České republiky
NS	Národní shromáždění
odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
písm.	písmeno
ř.z.	říšský zákoník

Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to jest
tzn.	to znamená
ÚP	úřad práce
VD	výrobní družstvo
VDI	výrobní družstvo invalidů
VVZPO	Vládní výbor pro zdravotně postižené občany
zák.	zákon
ZP	zdravotní postižení
ZPS	změněná pracovní schopnost
ZPS/TZP	změněná pracovní schopnost/těžší zdravotní postižení