

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením s akcentem na finanční
hledisko pro zaměstnavatele**

Adéla Votroubková

**Bakalářská práce
2014**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Adéla Votroubková**
Osobní číslo: **E11775**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku: Management malých a středních podniků**
Název tématu: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením s akcentem na finanční hledisko pro zaměstnavatele**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je zmapování současného stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vymezení jeho dopadů plynoucích pro zaměstnavatele.

Zásady:

- Charakteristika a právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Analýza současného stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s akcentem na finanční hledisko pro zaměstnavatele.
- Analýza a zhodnocení přístupu vybraných podniků k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Formulace závěrů a doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010, 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

ČERVINKA, T.; A KOL. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

KOMENDOVÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, 158 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.


Vedoucí bakalářské práce:


Ing. Mgr. Pavlína Pinková


Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. dubna 2014

Adéla Votroubková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala mé vedoucí práce, Ing. Mgr. Pavlíně Pinkové, za její odbornou pomoc, cenné rady a velmi ochotný přístup při zpracování bakalářské práce. Velké díky patří i zástupcům podniků, bez jejichž spolupráce by nemohla být realizována praktická část této práce. V neposlední řadě děkuji i mé rodině a příteli za jejich velkou podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

ANOTACE

Bakalářská práce si klade za cíl zmapovat současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vymezit jeho dopady plynoucí pro zaměstnavatele. Výše jednotlivých finančních aspektů, které vyplývají zaměstnavatelům ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou názorně zobrazeny v reálných kalkulacích tří konkrétních podniků s odlišnou velikostí. V závěru jsou výsledky skutečných situací v podnicích vyhodnoceny a doplněny o doporučení, jak efektivněji řešit zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnavatel, osoba se zdravotním postižením, zaměstnanec, zákon o zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, povinný podíl.

TITLE

Employing people with disabilities emphasis on financial aspect for the employer

ANNOTATION

The aim of thesis is to map the actual state of employment of people with disabilities and to define its impact on employers. The level of financial benefits coming from employing people with disabilities are seen as real calculations of three particular businesses of a different size. At the end is a conclusion which summarizes the results of the real situations in companies and also there are relevant proposed solutions how to deal more effectively employing people with disabilities.

KEYWORDS

Employer, person with disabilities, employee, employment act, active employment policy, mandatory share.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 TERMINOLOGICKÁ VÝCHODISKA	12
1.1 VYMEZENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	12
1.1.1 Osoby se zdravotním postižením.....	13
1.1.2 Plně invalidní osoba.....	14
1.1.3 Osoba částečně invalidní.....	15
1.1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	16
1.2 ZÁKONNÁ ÚPRAVA PRÁV A POVINNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELE VE VZTAHU K OSOBÁM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	17
1.2.1 Primární práva v pracovněprávním vztahu.....	18
1.2.2 Zákaz diskriminace a podpora rovného zacházení.....	19
1.3 INTERAKCE ZAMĚSTNAVATELE A ORGÁNU STÁTNÍ SPRÁVY.....	21
1.3.1 Práva zaměstnavatele osob se zdravotním postižením.....	21
1.3.2 Povinnosti zaměstnavatele osob se zdravotním postižením.....	22
1.3.3 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	22
1.4 PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	28
1.4.1 Příspěvek na zapracování.....	30
1.4.2 Chráněné pracovní místo.....	30
1.4.3 Společensky účelné pracovní místo.....	34
1.4.4 Nárokový příspěvek pro zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením.....	35
1.4.5 Pracovní rehabilitace zabezpečena zaměstnavatelem.....	37
1.4.6 Uplatnění slevy na dani z příjmu.....	37
2 ANALÝZA FINANČNÍCH ASPEKTŮ PLYNOUCÍ ZAMĚSTNAVATELŮM ZE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	40
2.1 POUŽITÁ METODIKA.....	40
2.2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNAVATELE A – DROBNÝ PODNIK.....	43
2.2.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem A.....	43
2.2.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele A.....	44
2.3 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNAVATELE B – MALÝ PODNIK.....	45
2.3.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem B.....	45
2.3.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele B.....	47
2.4 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNAVATELE C – STŘEDNÍ PODNIK.....	50
2.4.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem C.....	50
2.4.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele C.....	52
2.5 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	55
2.5.1 Návrhy řešení – zaměstnavatel A.....	56
2.5.2 Návrhy řešení – zaměstnavatel B.....	61
2.5.3 Návrhy řešení – zaměstnavatel C.....	64
ZÁVĚR.....	68
POUŽITÁ LITERATURA	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Orientační tabulka plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2014	28
Tabulka 2: Maximální výše příspěvku od úřadu práce na chráněné pracovní místo pro rok 2014.....	32
Tabulka 3: Dělení malých a středních podniků podle velikosti	41
Tabulka 4: Metodika výpočtu analýz	42
Tabulka 5: Přehled informací o zaměstnavateli A za rok 2013.....	44
Tabulka 6: Přehled informací o zaměstnavateli B za rok 2013	47
Tabulka 7: Přehled informací o zaměstnavateli C za rok 2013	52
Tabulka 8: Návrh 1 pro zaměstnavatele A	56
Tabulka 9: Návrh 2 pro zaměstnavatele A	57
Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti ve vybraných okresech Královehradeckého kraje za rok 2013 (v %)	59
Tabulka 11: Návrh 3 pro zaměstnavatele A	60
Tabulka 12: Návrh 1 pro zaměstnavatele B.....	62
Tabulka 13: Návrh 1 zaměstnavateli C.....	64
Tabulka 14: Návrh 2 zaměstnavateli C.....	65
Tabulka 15: Návrh 3 pro zaměstnavatele C.....	66

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Graf procentuální míry nezaměstnanosti v roce 2013	59
---	----

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
Kč	Česká koruna
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	Organizace spojených národů
WHO	z angl. Světová zdravotnická organizace

ÚVOD

Zaměstnání bývá nedělitelnou součástí života lidí. Po dosažení vytyčených cílů ve vzdělání si lidé, buď sami, nebo s pomocí úřadu práce, vyhledají zaměstnání a díky němu mohou žít do určité míry finančně i sociálně zabezpečený život. Žijí ale mezi námi i jedinci, pro které je mnohem obtížnější nalézt odpovídající práci. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti vznikají problémy finančního charakteru a neméně důležité problémy v sociálním začlenění, seberealizaci a naplnění pocitu úcty jedince. Tento problém úzce souvisí se skutečností, že zaměstnavatelé mají neopodstatněné obavy ze zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Téma bakalářské práce si autorka zvolila z důvodu, že i ona mám ve svém bezprostředním okolí osobu se zdravotním postižením. Většina osob se zdravotním postižením má snahu najít si odpovídající zaměstnání, v němž by mohli potlačit své slabé stránky, které jim zdravotní postižení způsobuje a vyzdvihnout stránky silné, v nichž jsou lepší než kterýkoliv zdravý člověk. Překážku v tomto hledání způsobují předsudky zaměstnavatelů, které vznikají na základě neznalosti výhod finančního charakteru, jež je možné ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením získat. Předkládaná práce by měla zaměstnavatelům poskytnout ucelený pohled na finanční výhody, které mohou za určitých podmínek ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením získat.

Cílem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky je začlenit do plnohodnotného a dlouhodobého pracovního procesu co nejvíce osob se zdravotním postižením, bez ohledu na rozsah jejich postižení. Bohužel se tato myšlenka setkává s mnoha překážkami. Přestože se zaměstnavatelé brání tvrzením, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením a žádosti o příspěvky na tyto zaměstnance přináší velké množství byrokracie a stráveného času u přepážek na úřadech práce, tento důvod je pouhý klam a omluva, za kterou se zaměstnavatelé schovávají. V případě, že zaměstnavatel chce osoby se zdravotním postižením zaměstnat nebo obdržet finanční příspěvky na tyto zaměstnance, je ochoten obětovat svůj čas byrokracií, která k těmto krokům nedílně náleží. Tato práce by měla tuto domněnku potvrdit. Pokud zaměstnavatel podstoupí tento proces a vytvoří pracovněprávní vztah s osobou se zdravotním postižením, čeká jeho společnost odměna v podobě zvýšení prestiže, konkurenceschopnosti podniku, finančních dotací a daňových úlev.

Bakalářská práce se bude věnovat především zobrazení, kalkulaci a hodnocení finančních výhod, které zaměstnavatelům zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší. Práce bude členěna do tří částí, z nichž první část vymezí základní pojmy a terminologie spojené se

zaměstnáváním zdravotně postižených osob a jednotlivých práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance se zdravotním postižením. Druhou částí bude analýza současného stavu konkrétně zvolených tří podniků, jež se liší svoji velikostí a rozsahem zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V závěrečné části autorka zhodnotí současný stav zvolených tří podniků. Dále těmto podnikům navrhne doporučení a následně shrne finanční přínosy, které v případě zavedení určitého doporučení může zaměstnavatel ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením získat.

Cílem práce je zmapování současného stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vymezení jeho dopadů plynoucích pro zaměstnavatele. Bakalářské práce by se měla stát přehledným zdrojem pro zaměstnavatele v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zejména by měla názorně zobrazit finanční i nefinanční přínosy, které zaměstnavatelům vyplývají ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. A především by měla zaměstnavatelům usnadnit rozhodování, zda osoby se zdravotním postižením zaměstnat, či nikoliv.

1 TERMINOLOGICKÁ VÝCHODISKA

Klíčovým krokem ke korektnímu pochopení zaměstnávání osob se zdravotním postižením je důležité správné a úplné seznámení s terminologickými východisky, které se týkají oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V následujících odstavcích jsou uvedeny jednotlivé podmínky, které musí zaměstnavatel i zaměstnanec se zdravotním postižením dodržovat, z důvodu plného využití finančních i nefinančních přínosů zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1.1 Vymezení osob se zdravotním postižením

Obecnou definici osob se zdravotním postižením poskytuje Světová zdravotnická organizace (WHO) v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění. Nejčastěji citovaný výklad osoby se zdravotním postižením podle WHO rozlišuje zdravotní postižení do tří druhů:

- „porucha (z angl. impairment) je jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychické, fyzické nebo anatomické struktury nebo funkce,
- postižení (z angl. disability) je jakékoliv omezení nebo nedostatek (v důsledku snížení hodnoty) schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo rozsahem, který je považován za normální pro lidskou bytost,
- znevýhodnění (z angl. handicap) je nevýhoda pro daného jedince, vyplývající z postižení nebo zdravotního postižení, které brání naplnění role, která je považována tímto jedincem za normální v závislosti na věku, pohlaví a sociálních a kulturních faktorech“ (WHO Geneva, 1980, s. 27 - 29).

Pojem postižení nemá pouze jeden význam, ale obsahuje několik dalších blíže vysvětlujících pojmů, jakými jsou například postižení či omezení aktivit a účasti na běžném životě. Omezení aktivit jsou komplikace jednotlivců i skupin lidí, jejichž hlavní překážkou v řešení běžných životních situací je snížení tělesných funkcí. Zatímco omezení účasti má silné individuální dopady na tyto jednotlivce, a to především v případě, kdy jsou tyto osoby s postižením sociálně vyloučeny. Podle WHO se tedy nejedná pouze o zdravotní problémy, které značnou měrou komplikují obyčejné životní situace, ale o celkové zapojení do společenského života a v neposlední řadě do pracovněprávních vztahů (WHO, 2014, online).

Definice zdravotního postižení je také obdobně vymezena Organizací spojených národů (OSN) v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením. OSN zde zdravotní postižení

vysvětluje jako souhrn vlivů, které působí na osoby se zdravotním postižením, po stránce dopadů zdravotního postižení na fyzickou a psychickou oblast daného člověka, a překážek, které vytváří okolí osob se zdravotním postižením v případě plného a rovnoprávného zapojení do běžných životních situací.

Dále jsou v článku 1 osoby se zdravotním postižením charakterizovány jako osoby, které z důvodu dlouhodobého postižení (fyzického, duševního, mentálního či smyslového) nemají stejnou možnost plného a aktivního začlenění do společnosti a běžných životních situací, jako osoby bez zdravotního postižení (United Nations, 2014, online).

V českém právním řádu byl progresivní dnes již zrušený zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jeho pokrokovost spočívala především ve změně přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V dřívější právní úpravě byly osoby se zdravotním postižením označovány jednotným termínem „občan se změněnou pracovní schopností“ a podpora těchto osob nebyla téměř znatelná. Nejednotnost terminologií používané v zemích Evropské unie zapříčinila, prostřednictvím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nahrazení pojmu „občan se změněnou pracovní schopností“ pojmem „občan se zdravotním postižením“. V této souvislosti došlo také k nahrazení pojmu „občan“ pojmem „osoba“ (Komendová, 2009, s. 86).

Podle rozsudku, vyneseno Soudním dvorem Evropské unie z dubna 2013, se pojem zdravotní postižení v současné době začíná vysvětlovat jako stav způsobený vyléčitelnou či nevléčitelnou nemocí. Následkem takového stavu jsou dlouhodobá omezení, zejména fyzická, duševní, nebo psychická postižení, která mohou formulovat zábrany, jež ovlivňují plné a efektivní zapojení osoby s daným postižením v budování kariéry a rovnoprávném postavení s ostatními pracovníky (Court of justice of the European Union, 2014, online).

1.1.1 Osoby se zdravotním postižením

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, poskytuje ochranu osobám se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část třetí § 67, vymezuje definici osoby se zdravotním postižením. Jouza (2004, s. 230) k tomuto paragrafu dodává, že mezinárodně respektovaným a používaným hlediskům odpovídá hlavní zásada, která zdravotně handicapovaným fyzickým osobám umožňuje zvýšenou ochranu a péči na trhu práce v případě zaměstnání i zaměstnávání samotném. Autor dále dodává skutečnost, že je nutné při dodržování mezinárodních hledisek respektovat zdravotní postižení z pohledu funkční poruchy zdravotního stavu jednotlivce či skupin.

Podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je za osobu se zdravotním postižením považována fyzická osoba, kterou orgán sociálního zabezpečení uznal invalidní:

- „ve třetím stupni invalidity, nebo
- v prvním či druhém stupni invalidity.“

Již zmíněný § 67 vymezuje tři základní okruhy obsahující velmi různorodou skupinu zdravotně postižených osob, jejichž rozdílný rozsah postižení má podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vliv na výběr možného zaměstnání a výše finančních i nefinančních výhod pro zaměstnavatele při zaměstnávání těchto osob se zdravotním postižením. Aby byla fyzická osoba uznána za osobu se zdravotním postižením, musí podle Jouzy (2004, s. 230, 231) prokázat sníženou schopnost pracovního uplatnění, nebo přípravy pro pracovní uplatnění, z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za takový dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je považován neblahý, lékařsky průkazný, zdravotní stav, jenž trvá alespoň jeden rok. U osob se zdravotním postižením se tedy jedná o prokazatelné postižení psychické, fyzické, nebo smyslové a jejich kombinace.

Pojem invalidita je podle Ryby (1995, s. 48) vymezen jako určitý sociální stav fyzické osoby, jenž je v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezen do určité míry vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Míra poklesu zdravotního stavu je podle § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, od 35 %, kde se nachází spodní hranice pro uznání invalidity fyzické osoby.

1.1.2 Plně invalidní osoba

Vymezení plné invalidity obsahuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Osoba plně invalidní je také označována jako osoba ve třetím stupni invalidity. Dále podle Komendové (2009, s. 89) tento zákon vymezuje postup posouzení zdravotního stavu fyzické osoby a způsob stanovení procentní míry, která vyjadřuje omezení této osoby vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, kterou tento zákon realizuje prostřednictvím prováděcího předpisu, jímž je vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb.

V § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, je definován pojem plná invalidita. Podle Komendové (2009, s. 89) z ustanovení tohoto zákona vyplývá, že právní úprava rozlišuje dva typy plně invalidních osob. Prvním typem plné invalidity je tzv. obecná invalidita. Podmínka pro označení osoby se zdravotním postižením v tomto typu plné invalidity je míra omezení možnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, kterou

potvrdí lékař posudkové služby. Horní hranice pro kategorizaci fyzické osoby plně invalidním je 70 %. Nicméně je nutné dodržet „příčinnou souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a poklesem schopnosti soustavné výdělečné činnosti“ (Komendové, 2009, s. 89). Problém by vznikl osobě, jejíž výdělečná činnost spočívala v práci u počítače po těžkém úraze nohou upoutaná na invalidní vozík. Pokud nebyl narušen psychický stav a osoba je dále schopná dosavadní práci vykonávat, není možné takovou osobu posuzovat jako invalidní ve III. stupni. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, osobu plně invalidní navíc považuje za osobu s těžším zdravotním postižením, což jí poskytuje vyšší míru ochrany a zaměstnavateli vyšší možnost zhodnocení při zaměstnávání těchto osob.

Podle Komendové (2009, s. 95) se druhým typem plné invalidity rozumí pouze takový zdravotní stav, na posouzení kterého nemá vliv míra omezení vykonávat soustavné výdělečné činnosti. Tento typ vychází pouze ze skutečnosti, že fyzická osoba je schopna následkem současného zdravotního postižení soustavně výdělečné činnosti pouze v případě zcela výjimečných podmínek. Aby se fyzická osoba mohla právoplatně prokazovat jako osoba plně invalidní druhého typu, považuje se za nezbytný doklad o trvale těžkém zdravotním postižení dané osoby.

1.1.3 Osoba částečně invalidní

V § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, posuzuje orgán sociálního zabezpečení v pořadí druhý okruh osob, které jsou považovány nejen pro pracovněprávní účely za osoby se zdravotním postižením. Tento okruh osob je uznán orgánem sociálního zabezpečení za částečně invalidní, jinak také osoby s invaliditou prvního nebo druhého stupně. Z § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění vyplývá, že pojištěnec je částečně invalidní, jestliže má zachované schopnosti k výkonu soustavné výdělečné činnosti, avšak procentní míra poklesu této schopnosti je v rozmezí od spodní hranice 35 %, do horní hranice 69 %.

I tento okruh invalidity je podle Komendové (2009, s. 96, 98) dělen obdobně na dva typy jako u okruhu osob plně invalidních. Oba typy vychází z předpokladu, že fyzická osoba má do určité míry omezenou schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, avšak pojištěnec se řadí do skupiny částečně invalidních, jestliže mu existence dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu zřetelně komplikuje běžnou životní situaci. Jak již bylo výše uvedeno (viz. kapitola 1.1.1), za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se podle Jouzy (2004, s. 231) považuje neblahý, lékařsky průkazný zdravotní stav, jenž trvá alespoň jeden rok. U osob se zdravotním postižením se tedy jedná o prokazatelné postižení psychické, fyzické nebo smyslové a jejich kombinace.

Komendová (2009, s. 96) dodává, že podstata prvního typu částečné invalidity je stejná jako u prvního typu plné invalidity. Osoba se zdravotním postižením je tedy hodnocena procentní mírou snížení výkonu výdělečné činnosti. U tohoto typu částečné invalidity se posuzují současné schopnosti k výkonu výdělečné činnosti, které pojištěnci zbývají „s přihlédnutím k jeho vzdělání, předchozímu zaměstnání a možnosti rekvalifikace“. Z důvodu zařazení fyzické osoby do konkrétního typu částečné invalidity se vychází ze stanovené procentní míry v § 39 odst. 2, zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Tato procentní míra se pohybuje v rozmezí od 35 % do 69 %. Překročení této horní hranice znamená pro pojištěnce uznání plné invalidity, jinak také invalidity třetího stupně.

Částečně invalidní osoba je podle Komendové (2009, s. 97) rovněž tehdy, jestliže fyzická osoba trpí dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, který jí výrazně komplikuje obecnou životní situaci. Negativně působící zdravotní postižení rozlišuje příloha č. 4 vyhlášky č. 284/1995 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů.

Fyzická osoba je osobou v I. nebo II. stupni invalidity popřípadě osobou ve III. stupni invalidity, jestliže rozhodnutím nebo potvrzením, které obdrží od orgánu sociálního zabezpečení, doloží svůj omezený zdravotní stav. Toto rozhodnutí nebo potvrzení je založeno na posudku o zdravotním stavu, který je vyhotoven posudkovým lékařem okresní správy sociálního zabezpečení (Komendová, 2009, s. 99, 100).

Dále se podle § 67 odst. 4, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považuje za osobu se zdravotním postižením fyzická osoba, která ve lhůtě do 12 měsíců ode dne vyhodnocení posudku již není podle posudku orgánu sociálního zabezpečení invalidní.

1.1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Třetí a poslední okruh osob, které byly považovány za osoby se zdravotním postižením, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Do takového okruhu osob podle Komendové (2009, s. 103) patřily fyzické osoby s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, které sice vykonávaly soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale zdravotní stav jim dlouhodobě bránil v povolání pokračovat.

Tento okruh osob byl s účinností od 1. ledna 2012 vyškrtnut ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V současné době je v jednání novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve které by měl být statut osob zdravotně znevýhodněných znovu zaveden do české legislativy (Mgr. Václav Krása, 2014, online).

1.2 Zákonná úprava práv a povinností zaměstnavatele ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Právní řád České republiky má za úkol konkretizovat jednotlivá práva týkajících se práv a povinností zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Základními prameny pracovního práva České republiky jsou zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pracovní právo je právní odvětví, které upravuje interakci zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním vztahu. Úkolem předpisů pracovněprávního práva je usměrňování činnosti zaměstnance ve vztahu se zaměstnavatelem při výkonu práce (Hůrka, Morávek, Schmied, Trylč, Eliáš, Bezouška, 2014, s. 24).

Základní funkce pracovního práva jsou:

- „ochranná,
- organizační,
- výchovná“ (Neščáková, Jakubka, 2013, s. 16).

Funkce **ochranná** je v současné době považována za nejdůležitější funkci pracovního práva, která má za úkol chránit zájmy zaměstnanců, jenž jsou v pracovněprávních vztazích považována za slabší, ale i zaměstnavatelů, u kterých nesmí zaměstnanec cíleně poškozovat podnikatelské zájmy tohoto zaměstnavatele. Hlavním úkolem je odstranění faktických nerovností a rozdílů zájmů účastníků pracovněprávního vztahu po podepsání pracovní smlouvy, kdy se stává z rovnocenného smluvního partnera v pracovním vztahu podřízený, který respektuje pokyny nadřízeného, resp. zaměstnavatele (Neščáková, Jakubka, 2013, s. 16, 17).

Funkce **organizační** neboli řídicí funkce má za úkol hájit práva zaměstnavatelů prostřednictvím určení podmínek, které napomáhají bezproblémové činnosti trhu práce. Mezi tyto podmínky, které usnadňují jasnost pracovněprávních vztahů, patří vymezená hranice pro míru odvedené práce a adekvátní odměnu za odvedenou práci. Dále tato funkce upravuje jednotlivé pravomoci zaměstnavatele z důvodu nemožnosti porušit práva zaměstnance (Neščáková, Jakubka, 2013, s. 17).

Oblast zvyšování kultury práce a mezilidských vztahů upravuje **výchovná** funkce. Tato funkce uvádí že, správná motivace lidí v pracovněprávních vztazích kladně usměrňuje jednání

účastníků. Nezanedbatelnou podmínkou k dosažení správné funkce a zvyšování kultury práce v organizaci je zodpovědně a svědomitě odvedená práce a aktivní znalost zákona. Jestliže zaměstnavatel usiluje o správné fungování pracovněprávních vztahů a organizace samotné, má povinnost zaměstnance seznámit s konkrétními právními předpisy, které jsou kvalitní, srozumitelné, stručné a jednoznačné (Neščáková, Jakubka, 2013, s. 17).

§ 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- upravuje právní vztahy, v tomto případě pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- upravuje právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a jsou rovněž vztahy pracovněprávními,
- zpracovává předpisy Evropské unie, které se pracovněprávních vztahů týkají,
- definuje povinnosti zaměstnavatele a jeho dočasně práce neschopného zaměstnance podle zákona o nemocenském pojištění, doplňuje sankce za porušení tohoto režimu.

Jak již bylo zmíněno, dnes již zrušený zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je považován za velice pokrokový. Jeho pokrokovost spočívala především ve změně přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V dřívější právní úpravě byly osoby se zdravotním postižením kategorizovány jednotným termínem „občan se změněnou pracovní schopností“ a podpora těchto osob nebyla nijak znatelná. Z důvodu nejednotnosti českých a světových terminologií došlo postupem času k nahrazení pojmu „občan se změněnou pracovní schopností“ pojmem „osoba se zdravotním postižením“ (Komendová, 2009, s. 86).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve své třetí hlavě vymezuje pojem osoba se zdravotním postižením a charakterizuje ji podle stupně invalidity. Dále tento zákon přímo upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. S pomocí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a dalších mezinárodních dokumentů, se podařilo osobě se zdravotním postižením začlenit do běžného života a stanovit nová práva a povinnosti těchto fyzických osob a v neposlední řadě i jejich zaměstnavatelům.

1.2.1 Primární práva v pracovněprávním vztahu

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, obsahuje dvě ustanovení, která upravují pracovní podmínky. Z prvního vycházejí obecné pracovní podmínky, a podle

druhého jsou garantovány podmínky ochrany kategorií osob, které jsou v pracovněprávních vztazích považovány za nejvíce ohrožené (Komendová, 2009, s. 83, 84).

První a nejvýznamnější článek, který pojednává o svobodě rovnoprávnosti všech občanů je článek č. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Podle tohoto článku jsou všichni lidé „svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“. Tato práva jsou „nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná“.

1.2.2 Zákaz diskriminace a podpora rovného zacházení

Pro osoby se zdravotním postižením je zvýšené riziko diskriminace jak při přijímání do zaměstnání, tak v již vzniklém pracovním vztahu. Pokud je občan osobou se zdravotním postižením a zároveň patří do některé ohrožené skupiny, může být riziko diskriminace zvýšené. V této souvislosti se často setkáváme s diskriminací zdravotně postižených, žen (genderová diskriminace) a starších osob na trhu práce (Komendová, 2009, s. 112, 113).

Podle ustanovení článku č. 3 odst. 1, zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, se „základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.

Tento článek výslovně neobsahuje ustanovení o zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením. Nicméně tyto osoby a všichni ostatní občané jsou podle Komendové (2009, s. 113) zahrnuti pod označením „nebo jiného postavení“.

Podporu rovného zacházení vymezuje ustanovení článku č. 28, zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, dle kterého mají zaměstnanci „právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“. V tomto článku jsou spojena dvě práva, která jsou platná pro všechny zaměstnance, tedy i pro zaměstnance se zdravotním postižením.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, obsahuje několik ustanovení, která osobám se zdravotním postižením poskytují, vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, vyšší ochranu při práci. Dále obsahuje právní vymezení problematiky rovného zacházení a diskriminace zaměstnanců se zdravotním postižením. Zaměstnavatel má povinnost podle § 16 tohoto zákona jednat se všemi zaměstnanci bez rozdílu na jejich pracovní podmínky, při odměňování za odvedenou práci, popřípadě při nároku na odbornou přípravu zaměstnance nebo v situaci, kdy zaměstnanec chce uskutečnit jakýkoliv postupu v zaměstnání.

Zatímco v zákoníku práce je problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců vysvětlena obecně, v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je tento pracovněprávní problém specifikován v § 4. Nařízení § 4 odst. 1 ukládá účastníkům pracovněprávních vztahů povinnost stejného přístupu ke všem fyzickým osobám, které uplatňují právo na zaměstnání.

Podle § 41 odst. 1 písm. a) a b), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který byl podložen lékařským posudkem. Tento lékařský posudek vydává zařízení závodní preventivní péče. Podle Neščákové a Jakubky (2013, s. 145) je zaměstnanec dlouhodobě nezpůsobilý dále vykonávat dosavadní práci a to v případě vydání rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Tuto povinnost převedení na jinou práci musí zaměstnavatel splnit, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Zaměstnavatel je povinen při převedení zaměstnance na jiné pracovní místo přihlížet k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance přijatelná v závislosti na jeho zdravotním stavu, schopnostem a kvalifikaci.

Zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel neumožnil převedení na jiné pracovní místo, a to 15 dnů od předložení lékařského posudku, který zaměstnanec obdržel od závodní preventivní péče, případně od příslušného správního orgánu z důvodu nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon v současnosti vykonávané práce. Toto právo zaměstnanci umožňuje § 56 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále má zaměstnanec nárok podle § 67 tohoto zákona na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Ustanovení § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatele a práva a povinnosti zaměstnance. V § 103 odst. 1 tohoto zákona je stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práce, jejichž výkon by přesahoval schopnosti a zdravotní možnosti zaměstnance. Dále podle § 103 odst. 5 je zaměstnavatel povinen zajistit na svoje náklady přizpůsobení pracoviště pro zaměstnance se zdravotním postižením, a to jak v technické, tak v organizační oblasti. Touto úpravou je myšleno zejména vymezení chráněných pracovních míst a možnost zaškolení zdravotně postižených zaměstnanců, které jim přináší zvýšení kvalifikace pro výkon zaměstnání.

Jak je již z celé této kapitoly zřejmé, zaměstnanci se zdravotním postižením mají zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích. Odborný dohled na pracovní podmínky zaměstnanců se

zdravotním postižením provádí odborová organizace. Z toho důvodu má zaměstnavatel povinnost podle § 287 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, projednat jednotlivé opatření pro zaměstnance se zdravotním postižením s touto organizací.

1.3 Interakce zaměstnavatele a orgánu státní správy

Zaměstnavatelé, kteří se dobrovolně rozhodnou, nebo kteří mají podle níže uvedených výpočtů (viz. kapitola 1.3.3) povinnost zaměstnávat určité množství osob se zdravotním postižením, mají právo získat od příslušné pobočky úřadu práce, nebo od ministerstva práce a sociálních věcí, příspěvky na částečnou úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. V případě, že zaměstnavatel žádá o vyplacení příspěvků na úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, musí splňovat určité předpoklady, podle kterých mu budou vyplaceny příspěvky v určité výši. Rozsah vyplacených příspěvků se liší podle druhu příspěvku, o který zaměstnavatel žádá, legislativních podmínek, rozpočtu daného úřadu práce či ministerstva práce a sociálních věcí a aktuální situace na trhu (Červinka a kol., 2012, s. 52).

Je obecně známo, že občané se zdravotním postižením jsou omezeni při hledání vhodného pracovního místa. Z toho důvodu je nutné stanovit a dodržovat práva a povinnosti ve vztahu mezi zaměstnavateli a státními institucemi, jakými jsou ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Systém v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením umožňuje zaměstnavatelům žádat o spolupráci s příslušným úřadem práce. Na straně druhé mají zaměstnavatelé vůči příslušnému úřadu práce povinnosti, které je nezbytné splnit (Národní rada osob se zdravotním postižením ČR a., 2014, online).

1.3.1 Práva zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé mají podle § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právo požadovat od příslušné krajské pobočky 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“.

1.3.2 Povinnosti zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Podle § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mají zaměstnavatelé povinnost:

- „rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s krajskou pobočkou úřadu 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),
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením“.

Zaměstnavatel již nemá podle § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, oznamovací povinnost vůči příslušné krajské pobočce úřadu práce o existenci volného pracovního místa, ale nově má pouze možnost tuto skutečnost oznámit. Krajská pobočka úřadu práce podle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, má na starosti evidenci volných pracovních míst obsahující údaje, které charakterizují zaměstnavatele a pracovní místo. Tato evidence dále obsahuje bližší informace určující, zda konkrétní pracovní místo je vhodné, případně záměrně vyhrazené pro osobu se zdravotním postižením.

1.3.3 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Podle Komendové (2009, s. 140) je jednou z nejdůležitějších povinností zaměstnavatelů, která vyplývá z § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu. Tato povinnost ukládá zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 přepočtených zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového přepočteného počtu zaměstnanců.

$$Povinný\ podíl = počet\ zaměstnanců \times 0,04$$

(1)

kde: povinný podíl...výše povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v případě, že zaměstnávají více než 25 přepočtených zaměstnanců [počet];

počet zaměstnanců...přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru za sledované období [počet].

V případě výpočtu vzorce (1) je důležité stanovit přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru. Ten je blíže vysvětlen v následujícím vzorci (2).

$$Přepočtený\ počet\ zaměstnanců = \frac{celkový\ počet\ hodin}{roční\ fond}$$

(2)

kde: přepočtený počet zaměstnanců...přepočtený počet zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru za sledované období [počet];

celkový počet hodin...celkový počet hodin odpracovaných všemi zaměstnanci v pracovním poměru (včetně dovolené, nemoci a překážek v práci) za sledované období [počet];

roční fond...roční fond pracovní doby jednoho zaměstnance, který pracuje na plnou pracovní dobu [hodin] (Červinka a kol., 2012, s. 26).

Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu zaměstnavatel plní podle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- „zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo
- zadáváním zakázek zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo
- zadáváním zakázek osobám se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- odvodem do státního rozpočtu“.

Všechny výše uvedené způsoby lze kombinovat a výsledná hodnota plnění povinného podílu je dána součtem jednotlivých výpočtů. Zvolený způsob, jakým zaměstnavatel povinný podíl splňuje, musí podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, písemně ohlásit krajské pobočce úřadu práce, a to nejpozději do 15. února následujícího roku.

S účinností od 1. ledna 2012 jsou podle ustanovení § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v oblasti náhradního plnění vymezeny nově limity pro objem dodávek tohoto plnění. Dodavatelé náhradního plnění jsou zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby), kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Dodavateli náhradního plnění se mohou stát i osoby samostatně výdělečně činné, které jsou sami osobami se zdravotním postižením a nezaměstnávají žádného zaměstnance. Tito dodavatelé mohou poskytnout náhradní plnění (výrobky, služby, zakázky) pouze „do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předcházejícím kalendářním roce.“ V roce 2014 bude zaměstnavatel tedy vycházet z průměrné mzdy za I. – III. čtvrtletí roku 2013, která je 24 622 Kč (ČSÚ, 2014, online). Propoččet je přehledně popsán ve vzorci (3).

$$\text{Limit náhradního plnění} = 36 \times \text{průměrná mzda} \times \text{přepočtený počet zaměstnanců} \quad (3)$$

kde: limit náhradního plnění...maximální možný objem náhradního plnění, který může poskytnout dodavatel náhradního plnění, jenž je zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním [Kč];

průměrná mzda...průměrná mzda v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku [Kč];

přepočtený počet zaměstnanců...přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnaným v předchozím kalendářním roce [počet].

V případě, že zaměstnavatel, který má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, využívá náhradní plnění, výpočet částky na dodávky náhradního plnění je vymezen v § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Počet zaměstnanců, kteří mohou být zaměstnavatelem (odběratelem dodávek náhradního plnění) započtení do povinného podílu, se stanoví podílem z celkového, daní z přidané hodnoty sníženého, objemu plateb za výrobky, služby nebo zakázky, odebraných od jednotlivých dodavatelů náhradního plnění za sledovaný kalendářní rok a 7násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí předcházejícího roku.

$$\text{Počet osob} = \frac{(\text{objem plateb} - \text{DPH})}{(7 \times \text{průměrná mzda})} \quad (4)$$

kde: počet osob...počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel (využívající náhradní plnění) může započítat do svého povinného podílu [počet];

objem...celkový objem plateb za výrobky, služby nebo zakázky, odebraných od jednotlivých dodavatelů náhradního plnění ve sledovaném kalendářním roce [Kč];

DPH...daň z přidané hodnoty [Kč];

průměrná mzda...průměrná mzda v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, jenž vyhláshuje ministerstvo práce a sociálních věcí [Kč].

Pakliže počet osob se zdravotním postižením, které zaměstnavatel využije prostřednictvím náhradního plnění, je větší než průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením, zaměstnaných dodavatelem náhradního plnění, může si zaměstnavatel podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb., započítat do plnění povinného podílu pouze počet zaměstnanců, který byl prokázán dodavatelem jako nejvyšší v jednotlivých kalendářních čtvrtletích daného roku. V případě, že dodavatel náhradního plnění je osoba samostatně výdělečně činná se zdravotním postižením, která nezaměstnává žádné zaměstnance, může si odběratel náhradního plnění započítat nejvýše jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je rozhodný z důvodu výpočtu celkového počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a povinného podílu zaměstnavatele. Při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zaměstnavatelé řídí § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Do průměrného i do čtvrtletního ročního přepočteného počtu zaměstnanců může zaměstnavatel započítat pouze zaměstnance vykonávající práci v pracovním poměru, nikoli zaměstnance zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti anebo dohody o provedení práce. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru zaměstnance s těžším zdravotním postižením, má podle § 17 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, možnost, při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, započítat tohoto zaměstnance třikrát. Součtem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a trojnásobku průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením zaměstnavatel vyhodnotí počet zaměstnanců se zdravotním postižením ve sledovaném roce. Výsledná hodnota se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa, případně se u peněžitého plnění výsledná částka zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Způsob výpočtu plnění povinného podílu je stanoven v § 17 až 20 výše zmíněné vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (MPSV c., 2014, online).

$$\text{Počet zaměstnanců} = \emptyset \text{ počet zaměstnanců } A + (3 \times \emptyset \text{ počet zaměstnanců } B) \quad (5)$$

kde: počet zaměstnanců...počet zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnaných ve sledovaném roce [počet];

\emptyset počet zaměstnanců A...průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením [počet];

\emptyset počet zaměstnanců B...průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením [počet] (MPSV c., 2014, online).

Jestliže zaměstnavatel nezaměstná povinný počet osob se zdravotním postižením, ani nevyužije náhradní plnění, je podle § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinen odvést do státního rozpočtu „2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla“. Tento výpočet je vysvětlen ve vzorci (6). Výsledná částka v případě peněžního plnění se podle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Stanovenou výši odvodu do státního rozpočtu musí zaměstnavatel uhradit prostřednictvím úřadu práce do 15. února následujícího roku.

$$\text{Výše odvodu} = \text{průměrná měsíční mzda} \times 2,5 \times \text{povinný podíl} \quad (6)$$

kde: výše odvodu...výše odvodu do státního rozpočtu, za nezaměstnané osoby se zdravotním postižením [Kč];

průměrná měsíční mzda...průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku [Kč];

povinný podíl...výše povinného podílu osob se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel povinnost zaměstnat [počet].

Výši odvodu do státního rozpočtu, v případě využití kombinace možností plnění povinného podílu, zaměstnavatel vypočte tak, že od svého povinného podílu odečte součet průměrného ročního přepočteného počtu skutečně zaměstnaných osob se zdravotním postižením a počtu osob se zdravotním postižením započítaných v případě náhradního plnění. Výslednou hodnotu „vynásobí 2,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. - III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku“. Výsledek se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (MPSV c., 2014, online).

Dojde-li k nesplnění povinnosti provést odvod do státního rozpočtu, příslušná krajská pobočka úřadu práce vydá rozhodnutí o povinnosti zaměstnavatele poukázat odvod do státního rozpočtu. Částka odvodu je vymáhána prostřednictvím celního úřadu podle sídla zaměstnavatele. Zaměstnavateli vznikne přeplatek, jestliže chybně stanovil výši povinného odvodu do státního rozpočtu či odvedl částku vyšší, než byla jeho povinnost. Příslušná krajská pobočka úřadu práce provede kontrolu odvodu do státního rozpočtu a v případě prokázání přeplatku příslušnou částku zaměstnavateli vrátí (MPSV c., 2014, online).

Tabulka 1: Orientační tabulka plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2014

Orientační tabulka plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2014					
Počet přepočtených zaměstnanců	25	50	75	200	350
Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením (počet)	1	2	3	8	14
Roční odvod do státního rozpočtu (v Kč)	61 555	123 110	184 665	492 440	861 770
Hodnota odebraných výrobků v náhradním plnění (v Kč)	172 354	344 708	517 062	1 378 832	2 412 956

Zdroj: vlastní zpracování podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č. 518/2004 Sb.

1.4 Podpora zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením

Státní politika v oblasti zaměstnanosti sleduje následující cíle:

- nabídka a poptávka po pracovní síle se nachází v rovnováze,
- zdroje pracovních sil jsou využity produktivně,
- práva občanů na zaměstnání jsou zabezpečena (MPSV a., 2014, online).

Z těchto cílů vyplývá, že jedním ze základních záměrů hospodářské a sociální politiky státu je, aby zaměstnanost byla dosažena plně, produktivně a svobodně zvoleným způsobem. Aktivní politika zaměstnanosti je obecné označení souhrnu několika nařízení, které jsou obsaženy v podpůrném systému v oblasti zaměstnanosti a jsou zabezpečeny ministerstvem práce a sociálních věcí a úřadem práce (MPSV a., 2014, online).

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zabezpečit co nejvyšší stupeň zaměstnanosti. Avšak nástroje aktivní politiky slouží nejen k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také pro jiné skupiny občanů, kterým hrozí nezaměstnanost. Podle § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se jedná zejména o takové nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Mezi takové nástroje patří:

- „rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší zaměstnavateli výhody finančního charakteru v odlišné míře. Zaměstnavatel má při využití některého z nástrojů aktivní politiky právo čerpat různé finanční příspěvky od státu. Těmito příspěvky by měly být zaměstnavatelé finančně motivováni. Částečně by zaměstnavatelům měla být finančně vynahrazena i jejich snaha osoby se zdravotním postižením zaměstnat, zvýšit jejich kvalifikaci, případně pomoc poskytovaná rizikové skupině uchazečů o práci při získávání nových dovedností potřebných pro hledání zaměstnání (Národní rada osob se zdravotním postižením ČR b., 2014, online). Podle Bezoušky a Ivanca (2010, s. 52) je za výhodu nefinančního charakteru považován především kladný pohled veřejnosti i obchodních partnerů na zaměstnavatele, který je otevřený možnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

1.4.1 Příspěvek na zapracování

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zapracování. V případě, že zaměstnavatel uzavře písemnou dohodu s příslušným úřadem práce a přijme do pracovního poměru uchazeče se zdravotním postižením, může být tomuto zaměstnavateli podle § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, poskytnut od úřadu práce příspěvek na zapracování tohoto zaměstnance. Tento příspěvek na zapracování jednoho zaměstnance může měsíčně činit maximálně 50 % minimální mzdy a zaměstnavatel jej může čerpat maximálně po dobu tří měsíců. Je nezbytné poznamenat, že příspěvek na zapracování není nárokovým příspěvkem, proto příslušnému úřadu nevzniká povinnost uhradit zaměstnavateli příslušnou částku.

Výše minimální mzdy podle MPSV d. (2014, online) činí 8 500 Kč, příspěvek na zapracování činí 50 % (4 250 Kč). Zaměstnavatel může čerpat příspěvek maximálně po dobu tří měsíců, to znamená, že příspěvek na zapracování je ve výši maximálně 12 750 Kč na jednu fyzickou osobu.

Žadatel o příspěvek (zaměstnavatel) nesmí mít podle § 118 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nedoplatky na daních, „pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“. Za dluh se nepovažuje splácení ve splátkách bez prodlení těchto splátek, nebo povolení k posečkání platby daně. V písemné žádosti o příspěvek žadatel (fyzická nebo právnická osoba) uvede své identifikační údaje, místo a předmět podnikání, kterým se zabývá a o jaký druh příspěvku žádá.

Tento příspěvek je poskytován pouze za dobu přítomnosti zapracovávané osoby v práci a je vyplácen zaměstnavateli v celkové výši zpětně za dohodnutou dobu (Červinka a kol., 2012, s. 53).

1.4.2 Chráněné pracovní místo

Podle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je vymezení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením založeno na písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, která se uzavírá na dobu 3 let. Podmínkou pro platnost písemné dohody je skutečnost, že zaměstnavatel chráněné pracovní místo obsadí osobou se zdravotním postižením na dobu minimálně 3 let. Pokud není v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce stanoveno jinak, může být za chráněné pracovní místo považováno i pracovní místo, na kterém je již zaměstnána osoba se zdravotním postižením.

Dohodu se zaměstnavatelem nelze uzavřít, „pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti:

- provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c), nebo
- bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78, nebo
- mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo
- na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce“.

Zřízení chráněného pracovního místa se od vymezení chráněného pracovního místa liší. Ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyplývá, že zatímco vymezené chráněné pracovní místo je místo, které již v podniku existuje a je obsazen zaměstnancem se zdravotním postižením, zřízené chráněné pracovní místo je místem, které před uzavřením písemné dohody s úřadem práce ještě neexistuje. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je odvozen úřadem práce od výše průměrné mzdy, jaká byla „v národním hospodářství za I. - III. čtvrtletí“ v předchozím kalendářním roce. V roce 2014 se tedy vychází z částky 24 622 Kč (ČSÚ, 2014, online).

Úřad práce může na základě § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, poskytnout příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa ve výši maximálně:

- osminásobku pro osobu se zdravotním postižením,
- dvanáctinásobku pro osobu s těžším zdravotním postižením,
- desetinásobku pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst,
- čtrnáctinásobku pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst.

Tabulka 2: Maximální výše příspěvku od úřadu práce na chráněné pracovní místo pro rok 2014

	Maximální příspěvek na 1 chráněné pracovní místo	Maximální příspěvek na 10 a více chráněných pracovních míst
Osoba se zdravotním postižením (I. a II. typ invalidity)	196 979 Kč	246 220 Kč
Osoba s těžším zdravotním postižením (III. typ invalidity)	295 464 Kč	344 708 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování podle
zákona č. 435/2004 Sb., o
zaměstnanosti*

Podmínky poskytnutí příspěvku jsou totožné jako v případě příspěvku na zpracování. Při dodržení všech smluvních podmínek se podle § 10 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, příspěvek poskytuje v zálohách čtvrtletně nebo v jiném termínu podle dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Poslední možný den splatnosti zálohy je v den prvního měsíce daného kvartálu, popřípadě v jiném dohodnutém termínu.

Na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů zřízeného nebo vymezeného chráněného pracovního místa. Podmínkou pro uzavření dohody je, že zaměstnavatel doloží skutečnost obsazení zřízeného nebo vymezeného chráněného pracovního místa osobou se zdravotním postižením po dobu 12 měsíců. Maximální výše příspěvku na provozní náklady chráněného pracovního místa může činit až 48 000 Kč ročně. Jestliže zaměstnavatel není plátcem daně z přidané hodnoty, může si do nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa zahrnout daň z přidané hodnoty, která byla uhrazena v souvislosti s tímto pracovním místem (Červinka a kol., 2012, s. 57). Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa, na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek, stanovuje § 8 vyhlášky č. 390/2011 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb. Do těchto provozních nákladů zaměstnavatel může podle těchto vyhlášek zahrnout:

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

- pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
- přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo
- výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení“.

1.4.3 Společensky účelné pracovní místo

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je společensky účelné pracovní místo. Zaměstnavatel podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zřizuje nebo vyhrazuje společensky účelné pracovní místo, jenž obsadí uchazeči o práci z rizikové skupiny, kterým není možné jiným způsobem zprostředkovat zaměstnání. Podkladem pro zřízení nebo vyhrazení takového pracovního místa je dohoda písemné podoby mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Zřizuje-li zaměstnavatel více než 5 společensky účelných pracovních míst, v takovém případě má úřad práce povinnost zkontrolovat tato pracovní místa prostřednictvím odborného posudku. Klíčovým orgánem státní správy, který uzavírá dohodu a má pravomoc rozhodnout o poskytování příspěvku na zřízené či vyhrazené společensky účelné pracovní místo, je krajská pobočka úřadu práce, jejíž evidence obsahuje i uchazeče o zaměstnání, který má možnost být umístěn na konkrétní společensky účelné pracovní místo.

Výše finančního příspěvku poskytovaného zaměstnavateli na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa je podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, odvozena od míry nezaměstnanosti v daném okrese. V případě, že je míra nezaměstnanosti v daném okrese v kalendářním měsíci, který předchází dni podání žádosti, nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, výše maximálního možného příspěvku činí „4násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku“. Pokud bude zřízeno více než deset pracovních míst v rámci jedné dohody, pak výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo může být maximálně 6násobkem výše zmíněné průměrné mzdy. Pro stanovení výpočtu za rok 2014 se vychází z částky 24 622 Kč (ČSÚ, 2014, online).

Jestliže byla míra nezaměstnanosti v příslušném okrese v kalendářním měsíci, který předcházela dni podání žádosti o příspěvek, průměrná nebo vyšší, je maximální příspěvek „6násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku“. Pokud má zaměstnavatel více než 10 pracovních míst v rámci jedné dohody, pak příspěvek na jedno společensky účelné pracovní místo může být maximálně

8násobkem výše zmíněné průměrné mzdy. Míra nezaměstnanosti ve vybraných okresech Královehradeckého kraje za rok 2013 je přehledně zobrazena v tabulce 10. Jestliže je zaměstnavatel osobou samostatně výdělečně činnou, a ze zdravotních důvodů, nebo případného úmrtí přestane vykonávat svoji činnost, nelze požadovat o vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Podle § 25 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, je možné poskytovat příspěvek na společensky účelné pracovní místo ve formě „návrtného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, nebo jiného účelově určeného příspěvku“. Termínem poskytnutí tohoto příspěvku je nejvýše 30. kalendářní den od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

Další možnost, kdy je úřad práce ochotný poskytnout finanční příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa, je příspěvek na mzdové náklady pro zaměstnance zaměstnaného na daném pracovním místě. Takový příspěvek se poskytuje podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na mzdové náklady, ve kterém je započteno „pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance“. Maximální doba poskytování příspěvku je 12 měsíců.

1.4.4 Nárokový příspěvek pro zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením se označuje jako nárokový příspěvek a je definován v § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento příspěvek je podle Dukové, Duky a Kohoutové (2013, s. 93) poskytován na úhradu mzdových nákladů a ostatních nákladů, které jsou spojeny s provozem chráněných pracovních míst. Příslušný úřad práce vyplácí tento příspěvek zaměstnavateli, který na chráněných pracovních místech zaměstnává v poměru více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením ze sumy všech zaměstnanců. Příslušná instituce, která podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnavateli poskytne nárokový příspěvek, je krajská pobočka úřadu práce, která je přiřazena v případě právnické osoby dle sídla zaměstnavatele a v případě fyzické osoby dle místa jejího trvalého bydliště.

Výše příspěvku činí 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, a to „včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu

pojistného tohoto zaměstnance“. Maximální možný měsíční příspěvek je 8 000 Kč. Z důvodu stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, „snižují o částku odpovídající výši:

- poskytované naturální mzdy,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.“

Zaměstnavatel má podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právo 12 měsíců od obsazení chráněného pracovního místa žádat o zvýšení příspěvku na úhradu prokázaných nákladů, které vynaložil v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Maximální možné měsíční zvýšení příspěvku je o 2 000 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. V případě, že se zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo nachází mimo pracoviště daného zaměstnavatele, nemá tento zaměstnavatel nárok na zvýšení příspěvku.

Příspěvek je zaměstnavatelům poskytován na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve čtvrtletních intervalech. Poslední termín, kdy může zaměstnavatel žádat o příspěvek je v kalendářním měsíci, jenž je měsícem prvním v novém kalendářním čtvrtletí, po uplynutí sledovaného čtvrtletí. Podle Červinky a kolektivu autorů (2012, s. 68) musí žádost obsahovat celkový průměrný přepočtený počet zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením a s těžkým zdravotním postižením. Dále má zaměstnavatel povinnost doložit seznam zaměstnanců se zdravotním postižením i s těžším zdravotním postižením, u kterých má povinnost doložit daný zdravotní stav, včetně dokladu obsahující jejich jména, rodná čísla, kód jejich zdravotní pojišťovny a data, kdy se zaměstnavatelem uzavřeli a skončili pracovní poměr. Další důležité informace, které musí tato žádost obsahovat, jsou stanoveny v § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a jsou to „vynaložené prostředky na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně

pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance“. Tento příspěvek lze zaměstnavateli poskytnou pouze v případě, že zaměstnavatel doloží nejpozději v poslední den daného kalendářního čtvrtletí, za který o příspěvek žádá, potvrzení o nulovém stavu nedoplatků. Zaměstnavateli je celá výše příspěvku vyplacena nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci.

V případě, že o příspěvek požádá více zaměstnavatelů, úřad práce podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, poskytne příspěvek zaměstnavateli, u kterého vznikl pracovní poměr s osobou se zdravotním postižením nejdříve. Dojde-li v průběhu kalendářního čtvrtletí ke skončení tohoto pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením, příslušný úřad práce poskytne příspěvek novému zaměstnavateli, který o něj zažádá a to v poměrné části. Jestliže osoba se zdravotním postižením uzavře pracovní smlouvu ve stejný den u většího množství zaměstnavatelů, kteří jsou žadateli o příspěvek, příslušný úřad práce příspěvek neposkytne ani jednomu z těchto zaměstnavatelů.

1.4.5 Pracovní rehabilitace zabezpečena zaměstnavatelem

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, kterou absolvuje osoba se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, za účelem získání a udržení vhodného zaměstnání. Pracovní rehabilitace může být vykonávána v pracovních-rehabilitačním středisku nebo u zaměstnavatele (právnícké či fyzické osoby), který na základě písemné dohody s krajskou pobočkou úřadu práce zajistí pracovní rehabilitaci osoby se zdravotním postižením. Hlavní náplň pracovní rehabilitace je poradenská činnost, teoretická a praktická příprava při volbě povolání, zaměstnání nebo při vzniku vlastního podnikání. Dále pracovní rehabilitace osobě se zdravotním postižením přináší snazší vstup a působení v práci nebo vlastním podnikání. Zaměstnavatel, který zabezpečí pracovní rehabilitaci osoby se zdravotním postižením, má na základě písemné dohody s úřadem práce nárok na úhradu nákladů, které jsou konkretizovány v § 2, § 3, § 4 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tyto náklady hradí úřad práce zaměstnavateli bezhotovostně do 30 dnů po prokázání nákladů spojených s rehabilitací osoby se zdravotním postižením (Červinka a kol., 2012, s. 63, 64).

1.4.6 Uplatnění slevy na dani z příjmu

Dalším motivujícím podnětem pro zaměstnavatele (fyzické i právnícké osoby) k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je možnost zaměstnavatelů snížit daň z příjmu

využitím slevy na dani. Konkrétní podmínky a výše finanční částky, kterou si zaměstnavatel může odečíst od vypočtené daně z příjmu za zdaňovací období, je specifikována v § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu. Podle tohoto zákona mohou slevu na dani z příjmu uplatnit zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením nebo osoby s těžším zdravotním postižením. V případě těchto dvou typů zaměstnanců zaměstnavatel počítá slevy pro každý typ zvlášť a uplatňuje dva různé druhy slev. Zaměstnavatel (daňový poplatník) si může snížit daň z příjmu o částku:

- 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (I. a II. stupeň invalidity),
- 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (III. stupeň invalidity).

Pokud je průměrný počet zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo, pak se částka 18 000 Kč nebo 60 000 Kč upraví poměrně podle zbylého desetinného čísla.

V případě, že slevu na dani z příjmu chce uplatnit komplementář působící v komanditní společnosti nebo společník veřejné obchodní společnosti, vzniká těmto poplatníkům podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, možnost daň z příjmu snížit pouze o poměrnou částku, která odpovídá způsobu rozdělení základu daně z podnikání komanditní společnosti nebo veřejné obchodní společnosti. Podmínky rozdělení základu daně z podnikání jsou vymezeny ve společenské smlouvě.

Pro zaměstnavatele, který chce uplatňovat slevu na dani z příjmu ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo osob s těžkým zdravotním postižením, je důležitý průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením vypočítaný pro každou skupinu osob se zdravotním postižením zvlášť (Červinka a kol., 2012, s. 85).

Podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vypočítá zaměstnavatel průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců s těžším zdravotním postižením zvlášť. Tato veličina je podílem celkového počtu hodin, vyplývající zaměstnancům v pracovním poměru z rozvržení pracovní doby, popřípadě z pracovní doby, kterou mají zaměstnanci sjednanou individuálně, a to pouze za období, za které zaměstnavatel podává daňové přiznání a „celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu“. Výslednou hodnotu zaměstnavatel zaokrouhluje na dvě desetinná místa. Formálně lze tento výpočet zapsat vzorcem (7).

Do délky trvání pracovního poměru zaměstnavatel nezahrnuje „mateřskou či rodičovskou dovolenou, služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby a dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce“. Celkový počet hodin neobsahuje podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů:

- „neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci,
- nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, a
- dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za kterou nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštního právního předpisu 47a) nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy náhrada mzdy nebo platu nepřísluší zaměstnanci podle § 192 odst. 1 věty druhé za středníkem zákoníku práce.“

$$\text{průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců} = \frac{\text{celkový počet hodin}}{\text{celkový roční fond}}$$

(7)

kde: průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců...průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením [počet];

celkový počet hodin...celkový počet hodin, který vyplývá zaměstnancům se zdravotním postižením nebo s těžkým zdravotním postižením z rozvržení pracovní doby, případně z individuálně sjednané pracovní doby [počet];

celkový roční fond...celkový roční fond pracovní doby jednoho zaměstnance, který pracuje na plnou pracovní dobu [hodin].

Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 25 přepočtených zaměstnanců, a současně zaměstnává osoby se zdravotním postižením, nicméně jejichž počet nespĺňuje celkový povinný podíl zaměstnavatele, vzniká zaměstnavateli povinnost odvést do státního rozpočtu platbu, za nesplnění povinný podíl osob se zdravotním postižením. Tato platba je podle § 24 odst. 2 písm. zm) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, výdaj (náklad) zaměstnavatele daňově uznatelný (Červinka a kol., 2012, s. 90).

2 ANALÝZA FINANČNÍCH ASPEKTŮ PLYNOUCÍ ZAMĚSTNAVATELŮM ZE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Praktická část bakalářské práce pojednává o reálných příkladech a výpočtech plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli, bez ohledu na velikost podniku, a případných druhů příspěvků, které jsou zaměstnavateli osob se zdravotním postižením poskytovány. Na základě informací, zjištěných metodou řízených rozhovorů od zástupců tří podniků, jsou v následujících kapitolách názorně vyobrazeny finanční aspekty, které motivují zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

2.1 Použitá metodika

Praktická část bakalářské práce směřuje k zobrazení a zhodnocení v současnosti využívaných finančních aspekty, které přináší zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve třech vybraných podnicích. Tyto podniky jsou z důvodu přehlednosti, ucelenosti a použitelnosti výsledků zobrazeného tématu pro jiné zaměstnavatele rozlišeny podle velikosti. Jako vhodný způsob získání nezbytných informací pro tuto bakalářskou práci zvolila autorka řízený rozhovor s jednotlivými zástupci podniků. Jednotlivé kalkulace a hodnocení jsou založeny na poskytnutých informacích od konkrétních podniků. Při tvorbě praktické části této bakalářské práce a modelace vlastních návrhů byly využity teoretické poznatky z přechozí kapitoly 1.

Prvním krokem při zpracování praktické části bakalářské práce bylo vyhledání tří reálných podniků. Z důvodu přehlednějšího klasifikování finančních aspektů, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům přináší, bylo nezbytné pro tuto práci rozlišit podniky do skupin podle charakteristických vlastností. Buchta (2011, s. 8 – 9) definuje základní dělení podniků, a to podle „zaměření, velikosti, právní formy podnikání a formy vlastnictví“. Z těchto čtyř hledisek pro rozdělení podniku je v této práci důležité dělení podle velikosti podniku. Tabulka č. 3 přehledně člení podniky podle EU do tří kategorií velikosti podniku.

Tabulka 3: Dělení malých a středních podniků podle velikosti

Kategorie podniku	Počet zaměstnanců	Roční obrat	nebo	Roční bilanční suma
střední	< 250	≤ 50 mil. Euro	↔	≤ 43 mil. Euro
malý	< 50	≤ 10 mil. Euro	↔	≤ 10 mil. Euro
mikropodnik (drobný)	< 10	≤ 2 mil. Euro	↔	≤ 2 mil. Euro

Zdroj: (European Commission, 2014, online)

Vybrané podniky, pro které jsou v následujících kapitolách kalkulovány a vyhodnocovány jednotlivé modely zaměstnávání osob se zdravotním postižením a následné možné finanční i nefinanční přínosy, jsou záměrně zvoleny tak, aby každý spadl do jedné kategorie podniků podle velikosti. Tím má být přehledně zobrazen finanční akcent, který zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům přináší.

V případě prvního a třetího podniku autorka využila již dříve nabytých informací o velikosti těchto podniků. Tyto dva podniky sídlí v okrese Rychnov nad Kněžnou, kde autorka žije. Oba podniky jsou veřejnosti známé, a nebylo těžké si domluvit schůzku za účelem získání informací pro bakalářskou práci. Autorka si z důvodu názorného příkladu dodavatele náhradního plnění vyhledala na stránkách ministerstva práce a sociálních věcí v katalogu zaměstnavatelů více než 50 % osob se zdravotním postižením několik podniků, kteří se díky této skutečnosti dobrovolně stávají dodavateli náhradního plnění. Následně rozeslala několik e-mailů dodavatelům náhradního plnění s prosbou o spolupráci a poskytnutí informací týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením v daném podniku. Zpětně reagoval pouze jeden zaměstnavatel, se kterým si autorka po telefonické domluvě sjednala schůzku.

Řízené rozhovory na téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením proběhly s jednotlivými zástupci podniků. Zástupci podniků autorce ochotně sdělili, jak potřebné informace, tak vlastní zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Ze získaných informací od podniků autorka v níže uvedených kapitolách vypočítala a zhodnotila aktuální stav finančních aspektů jednotlivých zaměstnavatelů v zaměstnávání osob se zdravotním postižením za rok 2013. Pro tyto výpočty byly využity znalosti, které jsou podrobně popsány v teoretické části. Tabulka 4 zobrazuje popis jednotlivých kroků, které při kalkulaci finančních aspektů zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro jednotlivé podniky autorka vykonala.

Tabulka 4: Metodika výpočtu analýz

Poř.	Název výpočtu	Popis	Účastník	Vzorec	Zdroj
1.	Přepočtený počet zaměstnanců, kteří byli v roce 2013 zaměstnáni na plný úvazek.	Z tohoto výsledku lze vyhodnotit, zda má podnik povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určitém podílu, či nikoliv.	zaměstnavatel A, zaměstnavatel B, zaměstnavatel C	$x = \frac{\text{celkový počet hodin}}{\text{roční fond}}$	vzorec (2), kapitola 1.3.3
2.	Výše povinného podílu osob se zdravotním postižením v roce 2013.	Výsledek přesně vymezuje počet osob se zdravotním postižením, které měl zaměstnavatel povinnost zaměstnat.	zaměstnavatel B, zaměstnavatel C	$x = \text{počet zaměstnanců} \times 0,04$	vzorec (1), kapitola 1.3.3
3.	Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v roce 2013.	Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří byli v roce 2013 v podniku zaměstnáni.	zaměstnavatel B, zaměstnavatel C	$x = \frac{\text{celkový počet hodin}}{\text{celkový roční fond}}$	vzorec (7), kapitola 1.4.6
4.	Dodavatel náhradního plnění v roce 2013.	Pro případ, že zaměstnavatel zaměstnal v roce 2013 více než 50 % osob se zdravotním postižením.	zaměstnavatel B		
5.	Limit náhradního plnění pro rok 2014.	Vypočtená částka zobrazuje dodavatel náhradního plnění celkovou částku, kterou může poskytovat v jednotlivých dodávkách náhradního plnění v roce 2014.	zaměstnavatel B	$x = 36 \times \text{průměrná mzda} \times \text{přepočtený počet zaměstnanců}$	vzorec (3), kapitola 1.3.3
6.	Výše částky zaplacené na náhradním plnění za rok 2013.	Pokud zaměstnavatel nespůl povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením, a neodvedl stanovenou platbu do státního rozpočtu, vzniká mu povinnost za rok 2013 zaplatit na dodávkách náhradního plnění výslednou částku.	zaměstnavatel C	$x = 7 \times \text{průměrná mzda} \times \text{počet osob}$	vzorec (4), kapitola 1.3.3
7.	Výše odvodu do státního rozpočtu za rok 2013.	Pokud zaměstnavatel nespůl povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením, a nevyužil dodávek náhradního plnění, vzniká mu povinnost za rok 2013 zaplatit výslednou částku do státního rozpočtu.	zaměstnavatel C	$\text{průměrná měsíční mzda} \times 2,5 \times \text{povinný podíl}$	vzorec (6), kapitola 1.3.3
8.	Sleva na dani z příjmu za rok 2013.	Jestliže zaměstnavatel zaměstnal v roce 2013 osoby se zdravotním postižením, vzniká mu možnost uplatnit v daném roce slevu na tyto zaměstnance.	zaměstnavatel A, zaměstnavatel B, zaměstnavatel C	$x = \frac{\text{celkový počet hodin}}{\text{celkový roční fond}}$	vzorec (7), kapitola 1.4.6

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnavatel využívá příspěvku od úřadu práce na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je možné kalkulovat tyto částky za rok 2013 podle kapitol 1.4.1, 1.4.2, 1.4.3, 1.4.4, 1.4.5.

2.2 Charakteristika zaměstnavatele A – drobný podnik

Na úvod řízeného rozhovoru byla jednatelem společnosti Projecticon, s.r.o. stručně představena historie a současný stav společnosti. Společnost s ručením omezeným Projecticon, se sídlem v Novém Hrádku v Královohradeckém kraji, vznikla zápisem do obchodního rejstříku 25. listopadu 2010 a podle velikosti podniku spadá do kategorie drobných podniků. Předmětem podnikání společnosti je výroba, obchod a služby, projektová činnost ve výstavbě a provádění staveb, jejich změn a odstraňování. Společnost působí nejen v České republice, ale i v zahraničí.

Základní kapitál společnosti tvoří vklady tří společníků, z nichž dva mají většinový podíl. Statutárním orgánem společnosti je jednatel, jímž je jeden ze společníků s převažujícím podílem.

2.2.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem A

Na základě emailové komunikace si autorka domluvila schůzku s jednatelem společnosti Projecticon, s.r.o., „zaměstnavatelem A“ Ing. Pavlem Ježkem v kanceláři společnosti, která se nachází v Opočně. Jednatel Ing. Pavel Ježek svolil k uveřejnění informací v bakalářské práci pod jménem společnosti. Rozhovor obsahuje otázky, které upřesní velikost podniku, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, plnění této povinnosti a dosavadní zájem společnosti dobrovolně zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Otázka č. 1 Kolik zaměstnanců celkem Vaše společnost zaměstnává?

3

Otázka č. 2 Jaký je roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy Vaší společnosti?

1,6 mil. Kč

Otázka č. 3 Jaký je počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců v pracovním poměru za rok 2013 (včetně dovolené, nemoci a překážek v práci)?

6 721 hodin

Otázka č. 4 Jakou směnu společnost využívá?

Využíváme jednosměnný provoz.

- Otázka č. 5 Zaměstnává nyní Vaše společnost osoby se zdravotním postižením?
Ne.
- Otázka č. 6 Kolik osob se zdravotním postižením Vaše společnost zaměstnávala v roce 2013?
0
- Otázka č. 7 Vymezuje Vaše společnost chráněné pracovní místo? Kolik?
Ne.
- Otázka č. 8 Pokud ne, jaké jsou překážky?
Naše společnost zatím o vytvoření chráněného pracovního místa nejednala.

2.2.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele A

Z výše uvedených odpovědí, které jednatel společnosti Projecticon, s.r.o., dále jen „zaměstnavatel A“, poskytl, vyplývá, že tento zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určitém podílu. Tato povinnost zaměstnavateli A nevznikla z toho důvodu, že v roce 2013 nezaměstnával více než 25 přepočtených zaměstnanců.

Tabulka 5: Přehled informací o zaměstnavateli A za rok 2013

Zaměstnavatel A		
Kategorie podniku	výsledek	drobný podnik
Počet zaměstnanců celkem	výsledek	3
Celkový přepočtený počet zaměstnanců	výpočet	$x = \frac{6\ 721}{2\ 016}$
	výsledek	3,33
Výše povinného podílu osob se zdravotním postižením	výpočet	$x < 25$
	výsledek	0

Zdroj: vlastní zpracování

Podle vzorce (2) lze zjistit, že zaměstnavatel A zaměstnává v přepočteném počtu pouze 3,33 zaměstnance. Tímto výsledkem zaměstnavatele A, jak je to běžné u zaměstnavatelů, kteří se řadí mezi drobné podniky (<10 zaměstnanců), nevzniká povinnost zaměstnávat osoby se

zdravotním postižením, využívat dodávek náhradního plnění nebo odvádět platby do státního rozpočtu.

2.3 Charakteristika zaměstnavatele B – malý podnik

Před započítáním řízeného rozhovoru proběhla krátká diskuse mezi autorkou a panem Jarkovským, jediným majitelem podniku s více než 50 % zaměstnanci se zdravotním postižením, o historii, vzniku a současném stavu podniku. Zaměstnavatel Miroslav Jarkovský je majitelem podniku s názvem Miroslav Jarkovský – Kurýr, jehož právní forma podnikání je osoba samostatně výdělečně činná. Obor podnikání je výroba a velkoobchod a věnuje se především výrobě zdravotnické konfekce, ložního a operačního prádla, zdravotnické obuvi, roušek, plen, utěrek, kojeneckého zboží a dalšího textilu, který sítotiskem označuje logy nemocnic. Sídlo podniku je v Královeshradeckém kraji, ale své výrobky distribuuje po celé České republice. Firma vznikla v roce 1993 ze státního podniku Řempeo Pardubice, jehož provozovna Kurýr byla v Třebechovicích pod Orebem, kde nyní sídlí podnik současného majitele. Zaměstnavatel Miroslav Jarkovský se v roce 2010 stal vítězem v soutěži Živnostník roku 2010 v Královeshradeckém kraji.

2.3.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem B

Autorka si po telefonické domluvě s panem Miroslavem Jarkovským sjednala schůzku, která se uskutečnila v kanceláři společnosti v Třebechovicích pod Orebem. Na této schůzce pan Jarkovský poskytl veškeré informace a praktické zkušenosti ze zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Pan majitel souhlasil s uveřejněním informací v bakalářské práci pod jménem společnosti. Tento řízený rozhovor obsahuje, oproti řízenému rozhovoru se zaměstnavatelem A, doplňující otázky, které mohou být užitečné pro správnou kalkulaci v případě dodavatele náhradního plnění.

Otázka č. 1 Kolik zaměstnanců celkem Vaše společnost zaměstnává?

14

Otázka č. 2 Jaký je roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy Vaší společnosti?

Bilanční suma roční rozvahy je velice slušná.

Otázka č. 3 Jaký je počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců v pracovním poměru za rok 2013 (včetně dovolené, nemoci a překážek v práci)?

21 210 hodin

- Otázka č. 4 Jakou směnu společnost využívá?
Jednosměnný provoz.
- Otázka č. 5 Zaměstnává nyní Vaše společnost osoby se zdravotním postižením?
Ano. Zaměstnáváme více než 50 % osob se zdravotním postižením a jsme dodavatelem náhradního plnění.
- Otázka č. 6 Kolik osob se zdravotním postižením Vaše společnost zaměstnávala v roce 2013?
8
- Otázka č. 7 Kolik osob s těžkým zdravotním postižením (invalidita III. stupně)?
Nezaměstnáváme žádnou osobu s těžkým zdravotním postižením. Přestože by tento zaměstnanec byl započten třikrát, tak při práci u strojů na tisk na látky nemůže být zaměstnána osoba s třetím stupněm invalidity. Hrozí zde velké riziko úrazů.
- Otázka č. 8 Kolik osob se zdravotním postižením (invalidita I. a II. stupně)?
Zaměstnáváme 7 osob s prvním stupněm invalidity a 1 osobu se stupněm druhým. Tedy zaměstnáváme 8 osob se zdravotním postižením.
- Otázka č. 9 Jaký je celkový počet odpracovaných hodin osob se zdravotním postižením za rok 2013?
Celkový počet je 10 648,5 hodin.
- Otázka č. 10 Vymezuje Vaše společnost chráněné pracovní místo? Kolik?
Ano. Za rok 2013 jsme vymezili 7 chráněných pracovních míst.
- Otázka č. 11 Kolik činí provozní náklady spojené s fungováním chráněných pracovních míst za rok 2013?
Celkem přibližně 200 000 Kč za čtvrtletí.
- Otázka č. 12 Zřídila Vaše společnost v roce 2013 nové chráněné pracovní místo? Pokud ano, kolik?
Ne.
- Otázka č. 13 Zřídila Vaše společnost společensky účelné pracovní místo v roce 2013? Pokud ano, kolik?

Ne.

Otázka č. 14 Využila Vaše společnost v roce 2013 příspěvek na zapracování?

Ne.

2.3.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele B

V případě podniku Miroslav Jarkovský – Kurýr, dále jen „zaměstnavatele B“, z odpovědi vyplývá, že tento zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, popřípadě plnit povinný podíl prostřednictvím dodavatelů náhradního plnění nebo odvodů do státního rozpočtu.

Tabulka 6: Přehled informací o zaměstnavateli B za rok 2013 (část 1.)

Zaměstnavatel B		
Kategorie podniku	výsledek	malý podnik
Počet zaměstnanců celkem	výsledek	14
Celkový přepočtený počet zaměstnanců	výpočet	$x = \frac{21\ 210}{2016}$
	výsledek	10,5
Výše povinného podílu osob se zdravotním postižením	výpočet	$x < 25$ zaměstnanců
	výsledek	0
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením celkem	výsledek	8
Celkový přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výpočet	$x = \frac{10\ 648}{2\ 016}$
	výsledek	5,28
Limit náhradního plnění	výpočet	$x = 36 \times 24\ 622 \times 5,28$
	výsledek	4 680 150 Kč
Měsíční mzdové náklady na jednoho zaměstnance	výpočet	$x = 1,34 \times 8\ 500$
	výsledek	11 390 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 6: Přehled informací o zaměstnavateli B za rok 2013 (část 2.)

Zaměstnavatel B		
Maximální měsíční výše příspěvku na mzdové náklady	výpočet	$x = 0,75 \times 11\,390$
	výsledek	8 543 Kč
Maximální čtvrtletní výše příspěvku na mzdové náklady	výpočet	$x = 8\,000 \times 5,28 \times 3$
	výsledek	126 720 Kč
Výše nárokového příspěvku za rok 2013	výpočet	$x = 126\,720 \times 4$
	výsledek	506 880 Kč
Čtvrtletní náklady na jedno chráněné pracovní místo	výpočet	$x = \frac{200\,000}{7}$
	výsledek	28 571 Kč
Náklady vynaložené na provoz chráněného pracovního místa za rok	výpočet	$x = 28\,571 \times 4$
	výsledek	114 284 Kč
Výše příspěvku na provoz chráněné pracovní dílny od úřadu práce	výpočet	$x = 48\,000 \times 7$
	výsledek	až 336 000 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 5,28 \times 18\,000$
	výsledek	95 040 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Podle vzorce (2) zaměstnává zaměstnavatel B 10,5 přepočtených zaměstnanců. Tento přepočtený počet zaměstnanců nepřevyšuje klíčovou podmínku (přepočtený počet zaměstnanců > 25) pro povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

V případě zaměstnavatele B je možno vyčíslit zaměstnávání osob se zdravotním postižením v případě, kdy se zaměstnavatel dobrovolně rozhodne, bez udání důvodu plnění povinného podílu, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určitém počtu. Podle vzorce (7) lze zaměstnavateli B patřičně zobrazit přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které za rok 2013 zaměstnal.

Limit náhradního plnění

Tento zaměstnavatel zaměstnával v roce 2013 v přepočteném počtu 5,28 zaměstnanců se zdravotním postižením, což je 50,29 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tato skutečnost činí ze zaměstnavatele B dodavatele náhradního plnění. Výpočet uvedený v tabulce 6 zobrazuje výši limitu náhradního plnění zaměstnavatele B, který bude poskytovat odběratelům náhradního plnění v roce 2014. Pro rok 2014 je, podle výpočtu uvedeného v tabulce 6, výše limitu dodávek náhradního plnění zaměstnavatele B částka 4 680 150 Kč.

Nárokový příspěvek

Zaměstnavatel B pobírá od úřadu práce také nárokový příspěvek. V případě, že uvažujeme minimální mzdu zaměstnance se zdravotním postižením v roce 2013 8 500 Kč, vznikají zaměstnavateli, podle výpočtu v tabulce 6, mzdové náklady ve výši 11 390 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. Zaměstnavatel B může vždy využít pouze 75 % z těchto vynaložených mzdových nákladů za měsíc.

Zaměstnavatel B má tedy díky skutečnosti zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením právo čerpat nárokový příspěvek. Maximální výše tohoto příspěvku na zaměstnance se zdravotním postižením činí 8 000 Kč měsíčně.

Výše příspěvku na zaměstnance se zdravotním postižením za čtvrtletí tedy činí 126 720 Kč. Z uvedených výpočtu vyplývá, že zaměstnavatel B prostřednictvím nárokového příspěvku získal v součtu za rok 2013 částku 506 880 Kč.

Příspěvek na chráněnou pracovní dílnu

V roce 2013 zaměstnavatel B nevymezil, ani nezřídil nové chráněné pracovní místo, proto se následující výpočty zaměří pouze na výpočet výše příspěvku na provoz chráněného pracovního místa.

Čtvrtletní náklady zaměstnavatele B na provoz chráněných pracovních míst jsou přibližně 200 000 Kč. Na chráněných pracovních místech zaměstnává 7 osob se zdravotním postižením. Z toho podle výpočtu uvedeného v tabulce 6 vyplývá, že provozní náklady, které zaměstnavatel vynaložil na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením na provoz chráněného pracovního místa za jedno čtvrtletí, činí 28 571 Kč.

Přestože měl zaměstnavatel B roční provozní náklady na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením 114 284 Kč, maximální roční příspěvek od úřadu práce na provoz

chráněné pracovní dílny je 48 000 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

V tomto případě zaměstnavatel B měl možnost od úřadu práce získat až 336 000 Kč na úhradu nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa.

Sleva na dani z příjmu

Stejně jako ostatní zaměstnavatelé, kteří jsou poplatníky daně z příjmu, může i zaměstnavatel B zaměstnáváním určitého počtu osob se zdravotním postižením využít slevu na dani z příjmu v určité výši. Zaměstnavatel B zaměstnává pouze osoby v I. a II. stupni invalidity. Z toho důvodu si mohl podle vzorce (7) za zdaňovací období roku 2013 uplatnit slevu na dani z příjmu ze zaměstnávání 5,28 přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením ve výši 95 040 Kč.

2.4 Charakteristika zaměstnavatele C – střední podnik

Společnost ČSAD, s.r.o. Rychnov n. Kn. je jednou z největších společností, která se zabývá nákladní vnitrostátní a mezinárodní dopravou v okrese. Bližší informace autorce poskytla v průběhu řízeného rozhovoru paní Smažilková, na kterou autorku odkázal jeden ze společníků. Společnost ČSAD, s.r.o. Rychnov n. Kn. vznikla zápisem do obchodního rejstříku vedeného u Krajského soudu v Hradci Králové v roce 1996. Vznik společnosti je spojen s privatizací střediska stávajícího dopravního závodu ČSAD s.p. Hradec Králové v Rychnově nad Kněžnou. V současné době společnost sídlí v Dobrušce a disponuje dvěma pobočkami v Kvasinách a Týništi nad Orlicí. Právní forma podniku je společnost s ručením omezeným a hlavní činností společnosti je silniční motorová doprava, nákladní vnitrostátní a mezinárodní doprava. Statutárním orgánem jsou dva jednatele, kteří jsou zároveň společníky ČSAD, s.r.o. Rychnov n. Kn. Jedním ze společníků je pan Josef Krystuf, který má vklad s nadpoloviční většinou, a druhý je pan Ing. Josef Kotyza.

V roce 2001 společnost získala certifikát od Štutgartské společnosti DEKRATIS Certification Services GmbH. Pro účel ochrany životního prostředí společnost využívá moderní nákladní automobily, které splňují přísné ekologické normy EURO 3 a EURO 5.

2.4.1 Řízený rozhovor se zaměstnavatelem C

Rozhovor za účelem zjištění klíčových informací, týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti ČSAD, s.r.o. Rychnov n. Kn., proběhl na základě kontaktu s jedním ze společníků. Pan Josef Krystuf odkázal autorku s veškerými dotazy na

paní Smažílkovou, která je ve společnosti zaměstnána na pozici mzdové účetní. Dále pan Krystuf souhlasil s prezentováním informací pod názvem společnosti v bakalářské práci. V případě zaměstnavatele C byly využity obdobné otázky, které byly položeny zaměstnavateli A, nezaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením. Rozhovor byl z důvodu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením u zaměstnavatele C doplněn o otázky, které doplňují potřebné údaje pro výpočty možných finančních přínosů.

Otázka č. 1 Kolik zaměstnanců celkem Vaše společnost zaměstnává?

104

Otázka č. 2 Jaký je roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy Vaší společnosti?

Roční obrat společnosti je přibližně 219 milionů Kč.

Otázka č. 3 Jaký je počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců v pracovním poměru za rok 2013 (včetně dovolené, nemoci a překážek v práci)?

Celkem 224 736,62 hodin. Z celkového počtu hodin byl dvou směnný provoz 4 498,12 hodin a tří směnný provoz 5 951,5 hodin.

Otázka č. 4 Jakou směnu společnost využívá?

Využíváme jednosměnný, dvousměnný i třisměnný provoz.

Otázka č. 5 Zaměstnává nyní Vaše společnost osoby se zdravotním postižením?

Ano.

Otázka č. 6 Kolik osob se zdravotním postižením Vaše společnost zaměstnávala v roce 2013?

V roce 2013 naše společnost zaměstnala 3 osoby se zdravotním postižením.

Otázka č. 7 Kolik osob s těžkým zdravotním postižením (invalidita III. stupně)?

0

Otázka č. 8 Kolik osob se zdravotním postižením (invalidita I. a II. stupně)?

3 osoby s I. stupněm invalidity

Otázka č. 9 Jaký je celkový počet odpracovaných hodin osob se zdravotním postižením za rok 2013?

2 749,30 hodin

Otázka č. 10 Vymezuje Vaše společnost chráněné pracovní místo? Kolik?

Ne.

Otázka č. 11 Pokud ne, jaké jsou překážky?

Zatím jsme nenašli vhodnou práci, kterou by osoba se zdravotním postižením mohla na chráněném pracovním místě vykonávat.

Otázka č. 12 Využívá Vaše společnost k plnění povinného podílu možnost náhradního plnění?

Ano.

Otázka č. 13 Pokud ano, jaký je celkový objem plateb za náhradní plnění za rok 2013?

V roce 2013 jsme odebrali v náhradním plnění výrobky za 810 930 Kč.

2.4.2 Kalkulace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku zaměstnavatele C

Z výše uvedeného rozhovoru pro společnost ČSAD, s.r.o. Rychnov n. Kn., dále jen zaměstnavatel C, vyplývá, že za rok 2013 mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, popřípadě využívat náhradního plnění nebo odvodu do státního rozpočtu. Výše povinného podílu a způsob, jakým splnil zaměstnavatel C povinný podíl osob se zdravotním postižením, je zobrazen v následujících výpočtech v tabulce 7.

Tabulka 7: Přehled informací o zaměstnavateli C za rok 2013 (část 1.)

Zaměstnavatel C		
Kategorie podniku	výsledek	střední podnik
Počet zaměstnanců celkem	výsledek	104
Počet odpracovaných hodin v jednosměnném provozu	výpočet	$x = 224\,736,62 - 4\,498,12 - 5\,951,5$
	výsledek	214 287 hodin
Počet odpracovaných hodin zaměstnanců v pracovním poměru v jednosměnném provozu	výpočet	$x = 214\,287 - 2\,368,85$
	výsledek	211 918,15 hodin

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 7: Přehled informací o zaměstnavateli C za rok 2013 (část 2.)

Zaměstnavatel C		
Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném provozu	výpočet	$x = \frac{211\,918,5}{2\,016}$
	výsledek	105,12
Počet zaměstnanců pracujících ve dvousměnném provozu	výpočet	$x = \frac{4\,498,12}{1\,953}$
	výsledek	2,3
Počet zaměstnanců pracujících ve třisměnném provozu	výpočet	$x = \frac{5\,951,5}{1\,890}$
	výsledek	3,15
Celkový přepočtený počet zaměstnanců	výpočet	$x = 105,12 + 2,30 + 3,15$
	výsledek	110,57
Výše povinného podílu osob se zdravotním postižením	výpočet	$x = 110,57 \times 0,04$
	výsledek	4,42
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výsledek	3
Celkový přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výpočet	$x = \frac{2\,749,30}{2016}$
	výsledek	1,36
Dodávky náhradního plnění	výpočet	$3,06 = \frac{x}{(7 * 24\,622)}$
	výsledek	min. 527 403 Kč
Případná výše odvodu do státního rozpočtu	výpočet	$x = 24\,622 \times 2,5 \times 3,06$
	výsledek	188 358 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 1,36 \times 18\,000$
	výsledek	24 480 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě odpovědi z otázky č. 3 je nutné vypočítat přepočtený počet zaměstnanců. V případě kombinování více typů směn se přepočtený počet zaměstnanců stanoví, podle

výpočtu uvedeného v tabulce 7, odečtením celkových hodin z dvousměnného provozu a třisměnného provozu od celkového počtu odpracovaných hodin všemi zaměstnanci v roce 2013. V případě, že společnost zaměstnává zaměstnance na základě dohody o provedení práce, tyto dohody je nutné odečíst od celkových hodin z jednosměnného provozu.

Souhrn hodin z jednotlivých provozů se dále dělí fondem pracovní doby pro každou směnu zvlášť. Fond pracovní doby je násobkem počtu pracovních dní za rok 2013 a stanovené pracovní doby v dané směně (Červinka a kol., 2012, s. 86).

Součtem zaměstnanců z jednotlivých směn vznikne celkový přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele C, který v tomto případě činí 110,57 přepočtených zaměstnanců za rok 2013.

Výše povinného podílu zaměstnavatele C za rok 2013 podle vzorce (1) činila 4,42 osob se zdravotním postižením. Bylo tedy pouze na zaměstnavateli, jaký způsob na začátku roku 2013 zvolil. V případě, že tyto propočty uváží již na začátku roku 2013, může predikovat potřebný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které má povinnost v průběhu daného roku zaměstnávat. Nabízí se zde také možnost vypočítat si budoucí náklady vynaložené na dodávky náhradního plnění nebo na odvod do státního rozpočtu. Zaměstnavatel C konstantně zaměstnává tři osoby se zdravotním postižením v prvním stupni invalidity, proto je pro něho snadné vyčíslit budoucí náklady spojené s povinností plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V roce 2013 zaměstnavatel C tedy zaměstnal 3 osoby se zdravotním postižením, jejichž přepočtený počet je podle vzorce (2) s využitím odpovědi na otázku č. 9 ve výši 1,36 zaměstnanců se zdravotním postižením.

Je zřejmé, že zaměstnavatel C nesplnil celou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, proto je nutné zvolit způsob, jak dostát závazku plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel C může zvolit odvod do státního rozpočtu, avšak ten je pro zaměstnavatele C, jak bylo autorce sděleno, velice nevhodný. Nevhodnost tohoto způsobu plnění zbylého povinného podílu je především z toho důvodu, že ačkoliv společnost odvede nižší částku do státního rozpočtu a tyto odvody je možné uznat jako daňový náklad, neobdrží za tyto peníze žádné hmotné ani nehmotné statky či služby. Z toho důvodu zaměstnavatel C využívá možnost splnit zbylou část povinného podílu prostřednictvím několika dodavatelů náhradního plnění, jejichž výrobky využije pro svojí podnikatelskou činnost. V tabulce 7 jsou názorně uvedeny obě možnosti, jak zaměstnavatel C plní zbylý povinný podíl prostřednictvím

dodávek náhradního plnění a jaké finanční výdaje by pro zaměstnavatele C plynuly z odvodu do státního rozpočtu.

Z výpočtu podle vzorce (4) je zřejmé, že zaměstnavatel C měl povinnost v roce 2013 splnit zbylou část povinného podílu (3,06 zaměstnanců se zdravotním postižením) odebráním výrobku či služeb od dodavatele náhradního plnění ve výši 527 403 Kč. Z odpovědi na otázku č. 13 vyplývá, že v roce 2013 zaměstnavatel C přesáhl povinnou výši dodávek náhradního plnění o 283 527 Kč.

Uvažujeme-li možnost, že by zaměstnavatel C zvolil plnění zbytku povinného podílu odvodem do státního rozpočtu, měl by podle vzorce (6), povinnost odvést do 17. února 2014 částku 188 358 Kč. Avšak zaměstnavatel C splnil zbytek povinného podílu prostřednictvím plateb dodavatelům náhradního plnění za odebrané výrobky a služby. Tím zaměstnavateli C vznikla úspora na odvodu do státního rozpočtu ve výši 188 358 Kč.

Slevy na dani

Slevu na dani může zaměstnavatel C, který je poplatníkem daně z příjmu, uplatnit na přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří byli v roce 2013 zaměstnáni v pracovním poměru. Všichni tři zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením I. stupně invalidity.

Podle vzorce (7) zaměstnavateli C vyplývá ze zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v roce 2013 sleva na dani ve výši 24 480 Kč. Tuto slevu na dani z příjmu si může zaměstnavatel C uplatnit ve zdaňovacím období, za které podává daňové přiznání.

2.5 Vlastní návrhy řešení

V této kapitole se autorka zaměří na možné modelové návrhy, ve kterých jednotlivým zaměstnavatelům zobrazí potenciální finanční přínosy, které by vyplývaly z modifikace situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2013. Pro vybrané zaměstnavatele budou tyto návrhy sloužit jako přehled eventuálních možností, které mohly v roce 2013 využít. Záleží pouze na zaměstnavatelích, zda se rozhodnou využít těchto modelových situací k transformaci situace současné. Pro ostatní čtenáře této práce (zaměstnavatele) má být autorčin návrh podkladem pro volbu vlastního způsobu plnění povinnosti vůči potenciálním zdravotně postiženým zaměstnancům.

2.5.1 Návrhy řešení – zaměstnavatel A

V případě zaměstnavatele A je z výpočtu zřejmé, že zaměstnavatel v roce 2013 neměl povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném poměru. V tomto případě je tedy možné navrhnout zaměstnavateli A možnosti, jak mohl získat a efektivně využít příspěvky od úřadu práce nebo ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím zaměstnání osoby se zdravotním postižením v roce 2013. Vzhledem k organizační struktuře společnosti se nabízí možnost, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (I. a II. stupeň invalidity) na vhodné technickohospodářské pozici.

Návrh 1:

Zaměstnavatel zaměstná v lednu 2013 na základě písemné dohody s úřadem práce jednoho uchazeče o zaměstnání, kterému je věnovaná vyšší pozornost na trhu práce (osoba se zdravotním postižením). Na tuto osobu zaměstnavatel může získat od úřadu práce příspěvek na zapracování. Veškeré výpočty se nachází v tabulce 8.

Tabulka 8: Návrh 1 pro zaměstnavatele A

Návrh 1		Zaměstnanec v I. nebo II. stupni invalidity	Zaměstnanec ve III. stupni invalidity
50 % minimální mzdy	výpočet	$x = 8\ 000 \times 0,5$	$x = 8\ 000 \times 0,5$
	výsledek	4 000 Kč	4 000 Kč
Příspěvek na zapracování	výpočet	$x = 4\ 000 \times 3$	$x = 4\ 000 \times 3$
	výsledek	12 000 Kč	12 000 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 1 \times 18\ 000$	$x = 1 \times 60\ 000$
	výsledek	18 000 Kč	60 000 Kč
Celkem		30 000 Kč	72 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výše příspěvku na zapracování by byla ve výši 12 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením jak v případě zaměstnance v I. nebo II. stupni invalidity, tak v případě zaměstnance ve III. stupni invalidity.

Sleva na dani

Uvažujeme, že zaměstnavatel A zaměstnal v roce 2013 jednu osobu se zdravotním postižením. Díky této skutečnosti mu vznikla možnost využít na konci zdaňovacího období

místa pro zaměstnance ve III. stupni invalidity zaměstnavateli A přinese částku ve výši 295 464 Kč. Avšak tyto příspěvky nejsou nárokové, proto není jistá přesná částka, kolik by úřad práce zaměstnavateli A v příspěvcích poskytl.

Příspěvek na provozní náklady

Takový příspěvek bude zaměstnavateli A poskytnut za provozní náklady spojené se zaměstnáváním jednoho zaměstnance v I. nebo II. stupni invalidity, popřípadě ve III. stupni invalidity, až ve výši 48 000 Kč celkem za rok.

Sleva na dani

Sleva na dani za zaměstnance zaměstnaného na chráněném pracovním místě bude totožná jako v návrhu 1. To znamená, 18 000 Kč za zaměstnance v I. nebo II. stupni invalidity a 60 000 Kč za zaměstnance ve III. stupni invalidity.

Celkem

Celkem by tedy zaměstnavatel A v případě realizace návrhu 2 získal částku až 262 976 Kč za zaměstnání osoby se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni invalidity a částku až 403 464 Kč za zaměstnance se zdravotním postižením ve III. stupni invalidity.

Návrh 3:

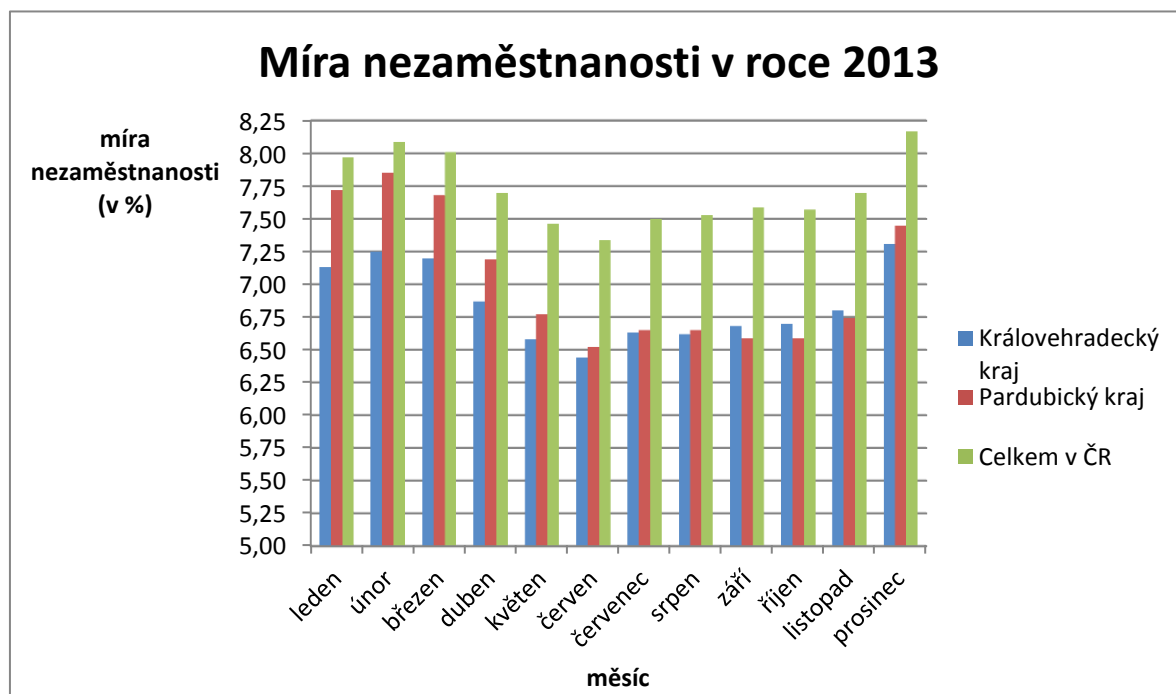
Uvažujeme, že zaměstnavatel A vytvořil v roce 2013 společensky účelné pracovní místo, na kterém zaměstnal jednu osobu se zdravotním postižením. V tabulce 10 nalezneme přesná data, která se týkají nezaměstnanosti ve vybraných okresech Královehradeckého kraje za rok 2013. Tato data slouží v níže uvedeném výpočtu ke kalkulaci návrhu 3.

Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti ve vybraných okresech Královehradeckého kraje za rok 2013 (v %)

Rok 2013	okres Hradec Králové	okres Rychnov nad Kněžnou	Královehradecký kraj	Pardubický kraj	Celkem v ČR
leden	7,01	6,45	7,13	7,72	7,97
únor	7,18	6,60	7,25	7,85	8,09
březen	7,11	6,50	7,20	7,68	8,01
duben	6,75	6,20	6,87	7,19	7,70
květen	6,56	5,84	6,58	6,77	7,46
červen	6,55	5,61	6,44	6,52	7,34
červenec	6,72	5,73	6,63	6,65	7,50
srpen	6,81	5,66	6,62	6,65	7,53
září	6,88	5,62	6,68	6,59	7,59
říjen	6,92	5,42	6,70	6,59	7,57
listopad	6,98	5,40	6,80	6,74	7,70
prosinec	7,45	5,92	7,31	7,45	8,17

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV b. (2014, online)

Pro srovnání autorka v následujícím obrázku 1 nabízí komparaci míry nezaměstnanosti Královehradeckého kraje (kde vybrané společnosti sídlí) se sousedním Pardubickým krajem. Komparaci doplňuje o hodnoty v rámci celé České republiky. Zobrazené údaje se vztahují k roku 2013.



Obrázek 1: Graf procentuální míry nezaměstnanosti v roce 2013

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV b. (2014, online)

O příspěvek by zaměstnavatel A požádal v únoru 2013. Průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice byla podle tabulky 10, která čerpá z portálu MPSV b. (2014, online) v lednu 2013 7,97 %. Pro okres Rychnov nad Kněžnou byl v lednu 2013 podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu 6,45 %. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo by tedy, podle výpočtu v tabulce 11, činil 98 488 Kč.

Tabulka 11: Návrh 3 pro zaměstnavatele A

Návrh 3		Zaměstnanec v I. nebo II. stupni invalidity	Zaměstnanec ve III. stupni invalidity
Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa	výpočet	$x = 4 \times 24\,622$	$x = 4 \times 24\,622$
	výsledek	98 488 Kč	98 488 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 1 \times 18\,000$	$x = 1 \times 60\,000$
	výsledek	18 000 Kč	60 000 Kč
Celkem		116 488 Kč	158 488 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Sleva na dani

Sleva na dani za zaměstnance zaměstnaného na společensky účelném pracovním místě bude stejná jako v návrhu 1. a 2. To znamená, 18 000 Kč za zaměstnance v I. a II. stupni invalidity a 60 000 Kč za zaměstnance ve III. stupni invalidity.

Celkem

Celkem mohl zaměstnavatel A v případě návrhu 3 získat až 116 488 Kč za zaměstnance se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni invalidity a 158 488 Kč za zaměstnance ve III. stupni invalidity.

Vyhodnocení návrhů pro zaměstnavatele A

Přestože je zaměstnavatel A řazen do kategorie podniků podle velikosti mezi drobné podniky, má i tento zaměstnavatel možnost získat finanční i nefinanční výhody, které plynou ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z výše uvedených tří návrhů vyplývá, že nejvýhodnější modelové řešení, kterým by mohl zaměstnavatel A v roce 2013 zhodnotit zaměstnání jedné osoby se zdravotním postižením, je návrh 2. Tento návrh modeluje situaci, kdy zaměstnavatel A zaměstná jednu osobu se zdravotním postižením nebo jednu osobu s těžším zdravotním postižením a pro tohoto zaměstnance zřídí chráněné pracovní místo.

Z tohoto návrhu 2 vyplývá možnost získat nejvíce finančních prostředků. V případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením zaměstnavatel mohl v roce 2013 získat až 262 976 Kč a při zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením až 403 464 Kč. Zde je ale potřeba zvážit, zda zaměstnavatel A je schopen najít správné pracovní uplatnění pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Proto je v tomto případě kalkulováno i s možností zaměstnat osobu se zdravotním postižením (I. nebo II. stupeň invalidity) na chráněném pracovním místě.

Dalším ekonomicky nejvýhodnějším návrhem je návrh 3, kdy by zaměstnavatel zaměstnal v roce 2013 jednu osobu se zdravotním postižením na společensky účelné pracovní místo. Finanční přínosy plynoucí z tohoto modelového návrhu v případě zaměstnance se zdravotním postižením jsou ve výši 116 488 Kč a v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením 158 488 Kč.

Z pohledu neekonomických přínosů by zaměstnavatel A v roce 2013 měl možnost zvýšit atraktivitu podniku zaměstnáním osoby se zdravotním postižením ať už na chráněném pracovním místě či na společensky účelném pracovním místě. Drobný podnik jako tento, který se podílí na tvorbě stavebních projektů, by například mohl zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením získat výhodnější postavení oproti konkurenci v případě výběrového řízení na prestižnější zakázky.

Shrnutí

Pro podniky, které se řadí do kategorie mikro (drobných) podniků, není zaměstnání osoby se zdravotním postižením příliš výhodné. Ze zákona těmto podnikům nevzniká povinnost osoby se zdravotním postižením zaměstnat, a to z důvodu, že zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců. Nejlepší možný způsob, jak využít finančních příspěvků od úřadu práce v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením, je zřídit pro tuto osobu chráněné pracovní místo. Bohužel finanční příspěvky na takové místo nejsou nárokové, proto nelze přesně predikovat výši příspěvku. Ačkoliv zaměstnání osoby se zdravotním postižením zvyšuje podniku konkurenceschopnost, je nutné v případě takové velikosti podniku zvážit aktuální finanční stav a potřebu finančních příspěvků na potenciálního zaměstnance se zdravotním postižením.

2.5.2 Návrhy řešení – zaměstnavatel B

Zaměstnavatel B splňuje podle názoru autorky veškeré možné způsoby, jak získat finanční příspěvky od úřadu práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přestože

nevzniká zaměstnavateli C povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, rozhodl se již na začátku podnikání tyto osoby zaměstnávat ve většinovém podílu. V tomto případě autorka přináší ke stávajícímu stavu tento návrh.

Návrh 1:

Zaměstnavatel zaměstná v roce 2013 tři nové osoby se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni invalidity. Důvodem pro zaměstnání nových zaměstnanců se zdravotním postižením je především zvýšení limitu poskytovaného odběratelům náhradního plnění. Propočtení se řídí vzorcem (3) a uvažujeme nepřečtený počet 3 nových zaměstnanců za rok 2013.

Tabulka 12: Návrh 1 pro zaměstnavatele B

Návrh 1		Zaměstnanec v I. nebo II. stupni invalidity
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výpočet	$x = 8 + 3$
	výsledek	11
Limit náhradního plnění	výpočet	$x = 36 \times 24\,622 \times 8,28$
	výsledek	7 339 236 Kč
Nárokový příspěvek	výpočet	$x = 8\,000 \times 8,28 \times 12$
	výsledek	794 880 Kč
Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa	výpočet	$x = 48\,000 \times 10$
	výsledek	až 480 000 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 8,28 \times 18\,000$
	výsledek	149 040 Kč
Celkem		1 423 920 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě přijetí tří nových zaměstnanců se zdravotním postižením by zaměstnavatel B mohl v roce 2014 poskytovat odběratelům náhradního plnění částku ve výši až 7 339 236 Kč. Zaměstnání dalších tří osob se zdravotním postižením by se projevilo u zaměstnavatele B i ve výši nárokového příspěvku, příspěvku na chráněné pracovní místo a slevy na dani. Z výpočtů

uvedených v tabulce 12 vyplývá, že by zaměstnavatel B mohl získat až 1 423 920 Kč ze zaměstnání tří nových zaměstnanců se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni invalidity.

Vyhodnocení návrhu pro zaměstnavatele B

Zaměstnavatel B, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením a dobrovolně se stal dodavatelem náhradního plnění, využívá finanční výhody, které plynou ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v plné výši. Jediným možným návrhem, jak ještě více podpořit úspěšnost a atraktivitu podniku, je zaměstnání dalších zaměstnanců se zdravotním postižením.

Tuto možnost modeluje pro rok 2013 návrh 1, ze kterého zaměstnavateli B vyplývá, že zaměstnáním tří dalších osob se zdravotním postižením zvýší limit náhradního plnění, který by mohl v roce 2014 poskytovat odběratelům. Částka, kterou by zaměstnavatel B mohl poskytovat v náhradním plnění pro rok 2014, je ve výši 7 339 263 Kč, což je o 2 658 086 Kč více, než skutečně zaměstnavatel B v tomto roce poskytuje. Celková výše finančních prostředků, které by v takové situaci zaměstnavatel B mohl získat, činí až 1 423 920 Kč.

Jak sám zaměstnavatel B v řízeném rozhovoru uvedl, výroba, kterou jeho podnik produkuje, je využívána především ve zdravotnických zařízeních. Z toho důvodu omezený limit náhradního plnění dodavateli tohoto plnění přináší těžká rozhodnutí, jakému odběrateli poskytnout dodávky náhradního plnění, aby sám dodavatel vyčerpal celkovou částku stanoveného limitu na rok. V tomto případě se zaměstnavatel B vždy musí rozhodnout, zda poskytne větší množství náhradních plnění v malých částkách, nebo bude usilovat o perspektivnější odběratele. Z toho důvodu je návrh 1, který modeluje situaci zvýšení počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a následné zvýšení limitu náhradního plnění, možným východiskem v těžkém rozhodování zaměstnavatele B.

Shrnutí

Mezi zaměstnavateli v malých podnicích jsou dva typy za zaměstnavatelů. Jedni musí z důvodu svého počtu zaměstnanců (více než 25) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu a druzí mají možnost rozhodnout se, zda tyto osoby zaměstnají, či nikoliv. V případě, že se podnik chce stát dodavatelem náhradního plnění, musí podle zákona zaměstnat více než 50 % osob se zdravotním postižením. Toto procento lze zajistit i pouhým jedním zaměstnancem se zdravotním postižením, jestliže jiného zaměstnance tento podnik již nezaměstnává. Být dodavatelem náhradního plnění je společensky přínosné a s přihlédnutím k nárokovému příspěvku jsou těmto dodavatelům výhody poskytované ve větší míře.

2.5.3 Návrhy řešení – zaměstnavatel C

V případě zaměstnavatele C, jehož výše a způsob plnění povinného podílu je uveden v kapitole 2.4, je možné navrhnout nová efektivnější řešení plnění povinného podílu.

Návrh 1:

Zaměstnavatel v roce 2013 zaměstná 4 osoby se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni invalidity. Nelze zaměstnat zbylý povinný podíl (0,07 osoby se zdravotním postižením), proto by níže vypočtené částky odvodu do státního rozpočtu a dodávek náhradního plnění umožnily zaměstnavateli C zvolit správný způsob odvodu zbylé výše podílu. Oba výpočty v tabulce 13 jsou kalkulovány podle vzorců (6) a (7).

Tabulka 13: Návrh 1 zaměstnavateli C

Návrh 1		Zaměstnanec v I. nebo II. stupni invalidity
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výsledek	4
Odvod do státního rozpočtu	výpočet	$x = 0,07 \times 2,5 \times 24\ 622$
	výsledek	4 309 Kč
Náhradní plnění	výpočet	$0,07 = \frac{x}{7 \times 24\ 622}$
	výsledek	12 065 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 4 \times 18\ 000$
	výsledek	72 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže by zaměstnavatel C zvolil odvod zbylého podílu do státního rozpočtu, měl by povinnost uhradit do 17. února 2014 částku 4 309 Kč, která je uznatelným daňovým výdajem. Pokud by zaměstnavatel C uhradil zbylou část podílu odebráním výrobků či služeb od dodavatelů náhradního plnění, měl by povinnost uhradit 12 065 Kč.

Sleva na dani

Ze zaměstnání 4 osob se zdravotním postižením (I. nebo II. stupeň invalidity) vyplývá sleva na dani ve výši 72 000 Kč.

Návrh 2:

Druhý efektivní způsob, jak v roce 2013 mohl zaměstnavatel C splnit povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, je možnost zaměstnání dvou osoby v I. nebo II. stupněm invalidity a jedné osoby ve III. stupněm invalidity.

Tabulka 14: Návrh 2 zaměstnavateli C

Návrh 2		Zaměstnanec v I. nebo II. stupni invalidity	Zaměstnanec ve III. stupni invalidity
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením	výsledek	2	1
Odvod do státního rozpočtu	výpočet		
	výsledek	0 Kč	0 Kč
Náhradní plnění	výpočet		
	výsledek	0 Kč	0 Kč
Sleva na dani z příjmu	výpočet	$x = 2 \times 18\ 000$	$x = 1 \times 60\ 000$
	výsledek	36 000 Kč	60 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je v teoretické části uvedeno, osoby s těžkým zdravotním postižením (III. stupeň invalidity) jsou pro účely výpočtu plnění povinného podílu započítány třikrát. To znamená, že zaměstnavatel C by zaměstnal 5 osob se zdravotním postižením. V případě návrhu 2 zaměstnavateli C již nevznikla povinnost odvádět platby do státního rozpočtu nebo využívat dodávek náhradního plnění.

Sleva na dani

Zaměstnavateli C by vznikla, podle výpočtu v tabulce 14, za zaměstnáním tří osob se zdravotním postižením, z nich jedna je osoba ve III. stupni invalidity, sleva na dani z příjmu ve výši 96 000 Kč.

Návrh 3:

Třetí a poslední návrh pro zaměstnavatele C zobrazí finanční náročnost plnění povinného podílu v případě, že by zaměstnavatel C nezaměstnal v roce 2013 ani jednu osobu se zdravotním postižením. Vzniká mu tedy povinnost odvést částku do státního rozpočtu nebo

dani z příjmu ve výši 96 000 Kč, za oba typy zdravotně postižených zaměstnanců. V tomto návrhu 2 zaměstnavateli C již nevzniká žádná jiná povinnost.

Dalším možným modelem pro zaměstnavatele C je návrh 1, ve kterém zaměstnavatel zaměstná 4 osoby se zdravotním postižením. Ze zbylé části povinného podílu buď odvede do státního rozpočtu částku 4 309 Kč, nebo odebere od dodavatelů náhradního plnění výrobky, služby nebo zakázky v hodnotě 12 065 Kč. Za tyto 4 zaměstnance se zdravotním postižením může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani ve výši 72 000 Kč.

V případě, že by zaměstnavatel C nemohl nebo nechtěl v roce 2013 zaměstnat ani jednu osobu se zdravotním postižením, plynout zaměstnavateli C tohoto rozhodnutí finanční sankce zobrazené v návrhu 3. Pokud by se zaměstnavatel v roce 2013 rozhodl podle toho návrh, měl by povinnost zaplatit 250 529 Kč do státního rozpočtu, nejpozději do 17. února 2014. Tato částka je daňově uznatelným nákladem a je znatelně nižší než částka plynoucí z plnění povinného podílu prostřednictvím dodavatelů náhradního plnění. Zaměstnavatel C by v tomto případě zaplatil částku ve výši 701 481 Kč.

Celkové zhodnocení všech tří modelových návrhů zaměstnavateli C umožňuje zobrazit správnost zvoleného aktuálního způsobu plnění povinného podílu. V modelových návrzích nejsou dále kalkulovány možnosti využití příspěvku od úřadu práce, a to z důvodu, že zaměstnavatel C nevyužívá a v budoucnu nechce využívat příspěvky na zřízení, či provoz chráněného pracovního místa, popřípadě společensky účelného pracovního místa. Jednou z hlavních příčin nezřízení chráněného pracovního místa nebo společensky účelného pracovního místa je náročnost práce. Této skutečnosti si je zaměstnavatel C plně vědom, a proto volí způsob plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením bez možnosti získat příspěvky na tyto zaměstnance.

Shrnutí

V případě středního podniku není již nutné uvažovat možnost zaměstnávat, či nezaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu. Podniky střední velikosti mají na výběr pouze v rozhodnutí, jakým způsobem budou plnit zákonem stanovený povinný podíl. Zaměstnavatel by měl uvážit, zda při zaměstnání zdravotně postižených osob najde odpovídající pracovní pozici pro tyto zaměstnance, či nikoliv. Pokud nenalezne, je pouze na něm, jaký způsob plnění povinného podílu zvolí. V případě odvodu do státního rozpočtu je nutné uvážit, zda pro zaměstnavatele není lepší využít dodávek náhradního plnění. Ačkoliv platby za dodávky náhradního plnění jsou vyšší než odvod do státního rozpočtu, zaměstnavatel za tyto platby získá zboží či služby od vybraného dodavatele.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo zmapování současného stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vymezení jeho dopadů plynoucích pro zaměstnavatele.

První část úvodní kapitoly bakalářské práce se věnuje terminologickým východiskům, která jsou v oblasti zdravotního postižení používána. Druhá část vymezuje legislativní rámec práv a povinností, které zaměstnavatelům v tomto pracovněprávním vztahu vznikají a to zejména podle Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Tyto legislativní úpravy mají za úkol zabezpečit primární práva zaměstnavatelů a zaměstnanců a dále minimalizovat diskriminaci obou stran. V závěru teoretické části jsou vymezeny podmínky, které zaměstnavatel musí v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením splňovat, a možnosti, které může tento zaměstnavatel využívat. Jsou zde podrobně rozebrány finanční aspekty, které slouží jako nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Například příspěvky na zapracování, na zřízení či vymezení chráněného pracovního místa, příspěvky na společensky účelná pracovní místa, nárokový příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvek na rekvalifikaci. Poslední část teoretických informací definuje výši slevy na dani z příjmu, jenž je významně motivujícím faktorem pro zaměstnavatele, v případě rozhodování, zda osobu se zdravotním postižením zaměstná, či nikoliv.

V praktické části jsou nejprve tři vybrané společnosti klasifikovány podle jejich velikosti a následně je pomocí informací získaných řízenými rozhovory zobrazena aktuální situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením a využívání finančních příspěvků od úřadu práce v konkrétních společnostech.

Na závěr autorka nabízí třem vybraným společnostem možné návrhy, jak v roce 2013 mohli řešit zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jaké by jim ze zaměstnávání těchto osob plynuly finanční přínosy. Závěrem každého návrhu řešení situace pro jednotlivé zaměstnavatele autorka hodnotí podle svého názoru kladné a záporné stránky těchto návrhů. Na úplný konec návrhové části autorka jednotlivým zaměstnavatelům doporučila nejvýhodnější možnost získání finančních příspěvků, či řešení plnění povinného podílu. Obecných shrnutím vyhodnotila dané situace pro široké spektrum zaměstnavatelů stejné velikostní kategorie, jako jsou vybraní tři zaměstnavatelé.

Zaměstnavateli A, patřícího mezi mikro (drobné) podniky, autorka doporučila využití příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa, či společensky účelného pracovního místa,

z něhož by zaměstnavatel mohl obdržet finanční podporu od úřadu práce. Přestože zaměstnavatel A je velice drobný podnik, není nemožné zřídit takové místo pro osobu se zdravotním postižením a pobírat příspěvky od úřadu práce. V tomto případě je pouze na zaměstnavateli, jestli pro zaměstnance se zdravotním postižením nalezne správné pracovní uplatnění.

Zaměstnavatel B, z kategorie malých podniků, jenž se dobrovolně rozhodl být dodavatelem náhradního plnění, svojí aktuální situaci v zaměstnávání osob se zdravotním postižením řeší dostatečně efektivním způsobem. V případě tohoto zaměstnavatele mohla autorka navrhnout pouze navýšení počtu zaměstnanců, který by zvýšil jednotlivé příspěvky od úřadu práce, především nárokový příspěvek, který má úřad práce povinnost, těmto zaměstnavatelům vyplácet. Tento nárůst počtu zaměstnanců by také vedl ke zvýšení limitu celkové částky poskytované odběratelům za náhradní plnění v následujícím roce. Tímto krokem by se zaměstnavatel B stal úspěšnějším a konkurenceschopnějším dodavatelem náhradního plnění.

Podle názoru autorky zaměstnavatel C, jenž je podnikem střední velikosti, řeší současný stav plnění povinného podílu odpovídajícím kompromisem mezi zaměstnáním malého počtu osob se zdravotním postižením a dorovnáním zbylého povinného podílu platbami dodavatelům náhradního plnění. Vlastní návrhy řešení autorky zobrazují možnosti, jak by mohl zaměstnavatel C svojí situaci v plnění povinného podílu zlepšit a naopak, jakou cestou by se ubírat raději neměl. Nejlepším možným řešením se jeví, pokud by zaměstnavatel C našel ve svém oboru podnikání více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Tímto způsobem by se vyhnul platbám jak do státního rozpočtu, tak dodavatelům náhradního plnění. Bohužel, zaměstnavatel C tuto možnost nemá, a proto je v jeho případě nutné zvážit výši odvodu do státního rozpočtu a výši částky vynaložené za dodávky náhradního plnění. Zde autorka doporučuje využít dodávek náhradního plnění, protože tímto krokem bude zabezpečen dodavatelско-odběratelský vztah, kde zaměstnavatel C bude podporovat zaměstnavatele B, který je dodavatelem náhradního plnění.

Srovnáním výsledků autorka dospěla k závěru, že podniky se nemusí obávat osoby se zdravotním postižením zaměstnat. Přestože na počátku zaměstnavatelé obětují svůj čas nutné byrokracii, počáteční časová investice se jim vrátí v podobě získaných finančních příspěvků, konkurenceschopnosti a vyšší atraktivity podniku na trhu. Po kalkulaci výše finančních příspěvků za zaměstnané osoby se zdravotním postižením v jednotlivých firmách z kategorií mikro, malý a střední podnik vyplývá, že pouze pro mikro podniky zaměstnání takových osob

se nejvíce efektivní. Oproti tomu malý podnik s méně než 25 zaměstnanci má možnost volby, zda osoby se zdravotním postižením zaměstná a v jakém poměru k počtu zaměstnanců bez zdravotního postižení. V případě zaměstnavatele s více než 50 % zaměstnaných osob se zdravotním postižením má právo se dobrovolně stát dodavatelem náhradního plnění. Střední podnik má tři možnosti plnění povinného podílu. Variantou první je zaměstnání osoby se zdravotním postižením v povinném podílu. Variantou druhou je odvod částky do státního rozpočtu. Variantou třetí jsou dodávky náhradního plnění, kdy zaměstnavatel odebírá zboží, či služby od dodavatelů tohoto plnění. Uhrazená částka je vždy odvozena od nesplněného povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Finanční příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplácí místně příslušný úřad práce dle svého stávajícího rozpočtu. Poskytované příspěvky nejsou tedy jednotné pro všechny zaměstnavatele v celé České republice.

Autorka doporučuje zvýšení znalostí malých a středních podniků v této oblasti zaměstnávání například formou školení. Zaměstnavatelé by na těchto školeních od nezávislých odborníků získali informace o tom, že zaměstnání osob se zdravotním postižením nepřináší komplikace, ale výhody. Zaměstnavatelé by se lépe orientovali v zákonech, jež vymezují práva a povinnosti ve vztahu se zaměstnancem se zdravotním postižením a mohli by tak správným způsobem postupovat v získávání finančních příspěvků od úřadu práce.

Zadaný cíl práce byl autorkou splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktické právnícké příručky*. Praha: Linde Praha, 2010, 224 s., ISBN 978-80-7201-795-89.
- [2] BUCHTA, Miroslav. *Nauka o podniku: distanční opora*. 2. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2011, 132 s., ISBN 80-739-5384-6.
- [3] Court of justice of the European Union. A curable or incurable illness entailing a physical, mental or psychological limitation may be assimilated to a disability. *Press releases database* [online]. 2013 [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_CJE-13-42_en.htm
- [4] ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 232 s., ISBN 978-80-7263-751-5.
- [5] ČESKO. Vyhláška č. 284 ze dne 17. listopadu 1995 Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 73, s. 3810 – 3886. Dostupné z: [file:///C:/Users/A/Downloads/sb73-95%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/A/Downloads/sb73-95%20(1).pdf)
- [6] ČESKO. Vyhláška č. 390 ze dne 29. listopadu 2011, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 136, s. 5028 – 5032. ISSN 1211 – 1244.
- [7] ČESKO. Zákon č. 1 ze dne 16. prosince 1992 Ústava České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 1, s. 3 – 16. Dostupné také z: <file:///C:/Users/A/Downloads/sb0001-1993.pdf>
- [8] ČESKO. Zákon č. 1 ze dne 4. prosince 1990 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1991, částka 1, s. 1 – 32. Dostupné také z: <file:///C:/Users/A/Downloads/sb001-91.pdf>
- [9] ČESKO. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986 – 2011. Dostupné také z: [file:///C:/Users/A/Downloads/sb41-95%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/A/Downloads/sb41-95%20(1).pdf)

- [10] ČESKO. Zákon č. 2 ze dne 16. prosinec 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 1, s. 17 – 24. Dostupné také z: [file:///C:/Users/A/Downloads/sb0001-1993%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/A/Downloads/sb0001-1993%20(5).pdf)
- [11] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146 – 3241. ISSN 1211 – 1244.
- [12] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8316. Dostupné také z: [file:///C:/Users/A/Downloads/sb143-04%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/A/Downloads/sb143-04%20(4).pdf)
- [13] ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1992, částka 117, s. 3473 – 3491. Dostupné také z: <file:///C:/Users/A/Downloads/sb117-92.pdf>
- [14] ČSÚ. Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2013. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120413.doc>
- [15] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013, 200 s., ISBN 978-802-4738-802.
- [16] European Commission. What is an SME?. *European Commission: Enterprise and Industry* [online]. 2014 [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm
- [17] HŮRKA, Petr, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Ladislav TRYLČ, Karel ELIÁŠ a Petr BEZOUŠKA. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s., ISBN 978-80-7263-857-4.
- [18] JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související: s komentářem*. 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2004, 472 s., ISBN 807-27-3111-4.
- [19] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o., 2009, 158 s., ISBN 978-80-7418-022-4.
- [20] Mgr. Václav Krása. Národní rada zdravotně postižených. *Handicap Žatec o.s.* [online]. 2014 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.handicap-zatec.cz/aggregator/sources/1>

- [21] MPSV a., Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [22] MPSV b., Časové řady: Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [23] MPSV c., Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady). *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp
- [24] MPSV d., Minimální mzda je ode dneška 8500 korun (Právo). *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2013 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15859>
- [25] Národní rada osob se zdravotním postižením ČR a., Práva a povinnosti zaměstnavatelů a úřadů práce. *Práce pro ozp* [online]. © 2011 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/700-2-6-prava-a-povinnosti-zamestnavatele-a-uradu-prace->
- [26] Národní rada osob se zdravotním postižením ČR b., Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením. *Práce pro zp* [online]. © 2011 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti/707-4-vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim>
- [27] NEŠČÁKOVÁ Libuše, JAKUBKA Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2013, 384 s., ISBN 978-80-2474-629-6.
- [28] RYBA, Jan. a kol. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy souvisejíc*. Praha: Orac, 1995, 191 s., ISBN 978-80-9019-380-2.
- [29] United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *United Nations enable* [online]. 2006 [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- [30] WHO Geneva. International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps: A manual of classification relating to the consequences of disease. *World Health*

Organization [online]. 1980 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z:
https://extranet.who.int/iris/restricted/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf

[31] WHO. Disabilities. *World Health Organization* [online]. 2014 [cit. 2014-03-20].
Dostupné z: <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>