

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – význam  
a uplatnění právních a finančních aspektů**

**Employment of people with disabilities – the meaning  
and application of legal and financial aspects**

Bc. Lucie Müllerová

Plzeň 2014

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – význam  
a uplatnění právních a finančních aspektů“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne .....

.....  
podpis autorky

## **Poděkování**

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala všem kolegům, vyučujícím, personálním pracovníkům a dalším, kteří přispěli svými podklady a podněty ke vzniku této práce.

Velký dík patří vedoucímu mé práce panu Ing. Josefu Červenému Ph.D., a to za podnětné připomínky při psaní práce, za cenné rady ohledně věcných či metodických otázek. Dále bych ráda poděkovala za poskytnutý čas, ochotu a trpělivost.

Velmi ráda bych také vyjádřila svůj dík paní Ing. Lucii Mádlové Ph.D., a to za nasměrování tématu práce, za poskytnutí důležitých kontaktů na společnosti a osoby, se kterými jsem mohla spolupracovat a mohla tak použít zajímavé informace do této práce. V neposlední řadě děkuji také za trpělivost a vstřícnost, se kterou se mi ochotně věnovala.

Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům společností Hutchinson s. r. o., GA Energo technik s. r. o. a KP-TINEX s. r. o. za poskytnutí materiálů a podkladů, které byly nezbytné pro výpočty a zhodnocení situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což bylo nezbytnou součástí této práce.

Nakonec velké poděkování patří všem mým blízkým – rodině a přátelům, kteří mě emocionálně podporovali jak při psaní této práce, tak i po celou dobu mého studia.

# Obsah

Úvod .....	8
Metodika .....	10
1 Teoretický rámec zaměstnávání zdravotně postižených osob .....	11
1.1 Statistika osob se zdravotním postižením .....	12
1.2 Definice základních pojmů .....	16
1.3 Druhy postižení .....	18
1.4 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce .....	19
1.5 Zaměstnávání zdravotně postižených osob z hlediska české legislativy .....	20
1.5.1 Stěžejní dokumenty týkající se zaměstnávání OZP .....	20
1.5.2 Invalidita .....	22
1.5.3 Povinnost zaměstnávat zdravotně postižené osoby .....	23
1.5.4 Náhradní plnění.....	25
1.5.5 Práva a povinnosti zaměstnavatelů .....	26
1.5.6 Úřad práce.....	27
1.5.7 Pracovní rehabilitace.....	28
1.5.8 Příprava k práci.....	29
1.5.9 Podporované zaměstnávání.....	30
1.5.10 Chráněné pracovní místo .....	31
1.5.11 Výhody a nevýhody zaměstnávání OZP.....	32
1.5.12 Shrnutí změn od roku 2012.....	35
1.5.13 Současná situace v oblasti zaměstnávání OZP .....	36
2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v zahraničí.....	37
2.1 Statistika počtu OZP v Evropské unii .....	37
2.2 Analýza podmínek zaměstnávání OZP ve vybraných zemích.....	39
2.2.1 Slovensko.....	39

2.2.2	Německo .....	40
2.2.3	Francie .....	40
2.2.4	Velká Británie .....	41
2.2.5	Nizozemsko .....	42
2.2.6	Finsko.....	43
3	Analýza zaměstnávání OZP u vybraných podnikatelských subjektů v ČR.....	44
3.1	Společnost Hutchinson s. r. o. ....	44
3.1.1	Představení společnosti.....	44
3.1.2	Analýza současného stavu zaměstnávání OZP .....	45
3.1.3	Finanční bilance zaměstnávání OZP.....	46
3.2	Společnost GA Energo technik s. r. o. ....	48
3.2.1	Představení společnosti.....	48
3.2.2	Analýza současného stavu zaměstnávání OZP .....	49
3.2.3	Finanční bilance zaměstnávání OZP.....	50
3.3	Společnost KP-TINEX s. r. o. ....	51
3.3.1	Představení společnosti.....	51
3.3.2	Analýza současného stavu zaměstnávání OZP.....	52
3.3.3	Finanční bilance zaměstnávání OZP.....	53
3.4	Srovnání způsobů plnění povinného podílu s vybranými zeměmi EU .....	55
4	Výzkum znalostí, vztahů a přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP v ČR ..	58
4.1	Metodologie výzkumu .....	58
4.2	Zásady tvorby dotazníku .....	58
4.3	Postup při výzkumu.....	59
4.3.1	Stanovení hypotéz.....	59
4.3.2	Konstrukce dotazníku .....	59
4.3.3	Předání dotazníků .....	60

4.3.4	Vyhodnocení dotazníků .....	60
4.3.5	Vyhodnocení stanovených hypotéz .....	61
4.3.6	Ostatní zajímavá zjištění .....	66
5	Zhodnocení současného stavu zaměstnávání OZP v ČR.....	68
5.1	Současný stav zaměstnávání OZP .....	68
5.2	Návrh zlepšujících opatření.....	69
5.3	Výhled do budoucnosti .....	70
	<b>Závěr</b> .....	<b>72</b>
	<b>Seznam obrázků</b> .....	<b>73</b>
	<b>Seznam zkratek</b> .....	<b>74</b>
	<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>75</b>
	<b>Seznam příloh</b> .....	<b>80</b>

## Úvod

Francouzský spisovatel a herec Molière jednou řekl „Nejsme zodpovědní jen za to, co děláme, nýbrž i za to, co neděláme“. Tento citát je bezesporu myšlenkou, která stojí za hlubší úvahu, a proto inspiroval i autorku k výběru zaměstnávání zdravotně postižených osob jako tématu diplomové práce.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze považovat za velkou šanci, jak přispět ke zlepšení kvality života lidí, jenž jsou oproti zdravým osobám značně znevýhodněni. Lze jej vnímat jako velké pozitivum pro samotný stát a společnost vůbec, neboť díky začleňování handicapovaných občanů do běžného života může docházet k významným ekonomickým a společenským přínosům.

První část práce se blíže zabývá objasněním teoretického rámce zaměstnávání zdravotně postižených osob. Nejprve je nastíněna statistika handicapovaných osob, čímž je zdůrazněna vážnost tohoto tématu. Dále jsou definovány základní pojmy vztahující se k této problematice včetně charakteristiky základních druhů postižení. Práce plynule přechází k vysvětlení všech důležitých termínů souvisejících se zdravotně postiženými osobami na trhu práce z hlediska české legislativy. Za stěžejní lze považovat dokumenty, které se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením. První kapitola je ukončena výhodami a nevýhodami plynoucími ze zaměstnávání zdravotně postižených osob a také současným stavem v této oblasti.

Druhá kapitola se zabývá především zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v zahraničí. Je zde opět provedena statistika počtu handicapovaných osob, tentokrátě však na území Evropské unie. Dále je provedena analýza podmínek zaměstnávání zdravotně postižených osob v několika vybraných zemích. S takto zjištěnými údaji se dále pracuje ve třetí kapitole.

Třetí kapitola je zaměřena na analýzu možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením u třech vybraných podnikatelských subjektů v České republice. Byly vybrány tři společnosti z Plzeňského kraje, u nichž byl proveden průzkum, na jehož základě došlo ke zpracování zjištěných výstupů a zanalyzování jednotlivých možností podniků. Nejprve jsou všechny společnosti stručně představeny z hlediska jejich vzniku, působnosti a činnosti, dále je provedeno zhodnocení současného stavu a finanční bilance zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zde je největší pozornost věnována finančním vyčíslením současných a potenciálních nákladů při plnění

povinného podílu dle různých variant. Veškeré výpočty korespondují s informacemi a skutečnostmi, které jsou teoreticky zpracovány v první kapitole.

Čtvrtá část je stěžejní kapitolou této práce. Předkládá nejrůznější skutečnosti týkající se tématu prostřednictvím výzkumu. Empirický výzkum byl proveden na základě dotazníkového šetření u podnikatelských subjektů v České republice. Celá kapitola shrnuje, jak bylo postupováno při provádění výzkumu. Je zde uvedena metodologie vypracování zjišťování, stanovení hypotéz a v neposlední řadě konstrukce samotných dotazníků. Nakonec jsou za pomoci obrázků rozebrána jednotlivá zjištění, čímž dojde k potvrzení či vyvrácení zvolených hypotéz.

Poslední, nikoliv však zanedbatelná, je pátá kapitola, která se věnuje zhodnocení současného stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývající z jednotlivých skutečností uvedených v předcházejících kapitolách. Na jejich základě jsou rozebrány jednotlivé návrhy a možnosti zlepšujících opatření. Je zde mimo jiné uvedena celá řada alternativních možností, jak zlepšit situaci na trhu práce u osob se zdravotním postižením. Naznačeny jsou možné způsoby, jak co nejšetrnější cestou začlenit handicapované osoby do pracovního procesu. Konec kapitoly je pak završen výhledem do budoucnosti z hlediska nově zvolené vlády České republiky a nastupujícího trendu společenské odpovědnosti firem.

Cílem této práce v teoretické části je shrnout doposud zjištěné informace o samotném zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, ale i ve vybraných evropských zemích, a to včetně statistiky handicapovaných občanů. V praktické části práce je záměrem jednak zjistit, jak zvolené podnikatelské subjekty nakládají s povinností danou zákonem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a jednak nastínit, jak celý proces uskutečnit lépe. Dále jde o zanalyzování celkového stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Na základě poznatků vyplývajících z provedených analýz a dotazníkového šetření jsou navrženy možnosti, jak zlepšit situaci zdravotně postižených osob na trhu práce.

Autorka se domnívá, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pro Českou republiku velice důležitým aspektem při začleňování handicapovaných občanů do běžného života, ale také nedílná součást dobře fungujícího státu a zdravé ekonomiky.



## **Metodika**

Tato diplomová práce je vypracována v souladu s metodickými postupy uvedenými v Metodické příručce k vypracování bakalářské / diplomové práce FEK ZČU v Plzni.

Práce je rozčleněna do pěti hlavních kapitol, které se dělí do dalších logicky uspořádaných podkapitol a celků. První a druhá kapitola je věnována teoretickým poznatkům vycházejícím z platné legislativy České republiky a dalších právních systémů zemí, o nichž se autorka v práci zmiňuje. První kapitola je značně rozsáhlá kvůli velkému množství pojmů, které s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením nezbytně souvisí. Krátce je zde pojednáno o statistice osob se zdravotním postižením, o druhých postižení, o osobách se zdravotním postižením na trhu práce a o současném i budoucím stavu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve druhé kapitole je provedena analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích. Na základě této analýzy je provedeno jednoduché srovnání s Českou republikou v praktické části práce. Tyto kapitoly jsou zpracovány za pomoci odborné literatury, sbírek zákonů a vyhlášek, internetových zdrojů, různých tištěných publikací a časopisů přímo souvisejících s danou problematikou. Veškeré využití zdroje jsou uvedeny v seznamu použité literatury na konci této práce.

Poslední tři kapitoly jsou zaměřeny na uplatnění teoretických poznatků v praxi. Ta je směřována převážně na analýzu jednotlivých možností vybraných podnikatelských subjektů České republiky. Dále pak na výzkum vztahující se k tomuto tématu a v neposlední řadě pak na zhodnocení současného stavu, návrh zlepšujících opatření, které jasně vyplývají ze závěrů analýzy a výzkumu.

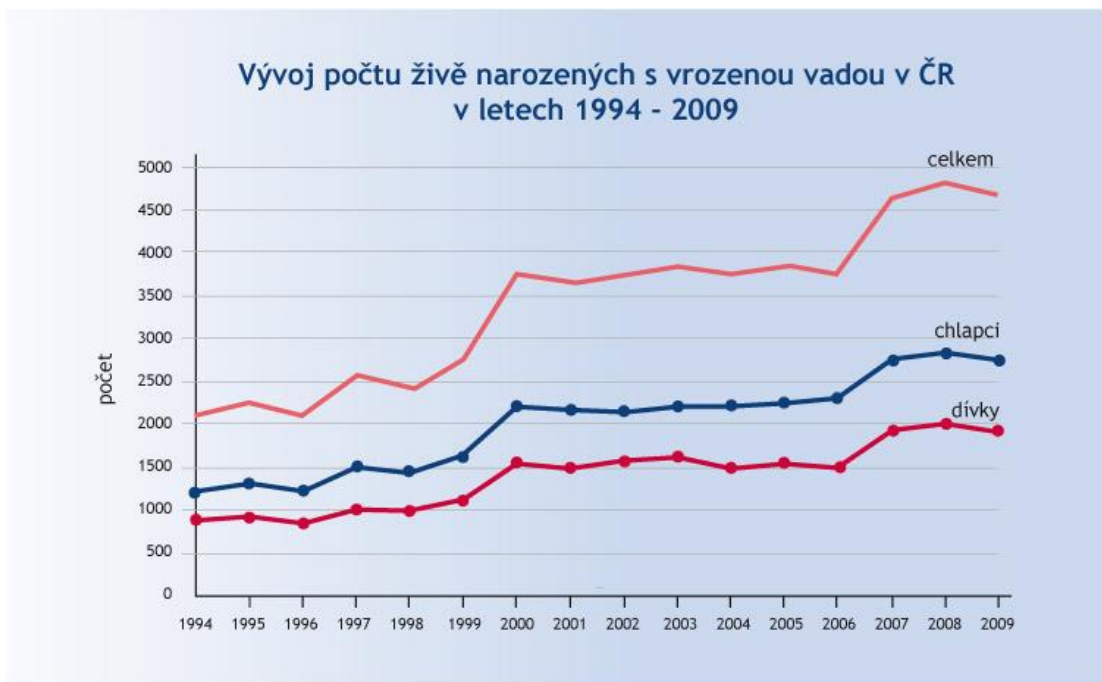
Analýza vybraných podnikatelských subjektů byla provedena na základě informací získaných od příslušných podniků a dle platných zákonů a vyhlášek českého právního systému. Výzkum znalostí a aktuální situace vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl uskutečněn pomocí dotazníkového šetření, kdy autorka vycházela z obecně platných zásad tvorby dotazníků.

Tato diplomová práce je převážně zpracována textovým editorem MS WORD. Některé části práce jako tabulky, grafy či výpočty jsou vypracovány pomocí tabulkového procesoru MS EXCEL. Obrázky jsou zpracovány v programu Corel PaintShopPro.

# 1 Teoretický rámec zaměstnávání zdravotně postižených osob

V České republice (ČR) žije přes 10 000 000 obyvatel, k 30. červnu 2013 dle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) činil přesný počet 10 512 922 obyvatel. [35] Dle posledních informací, které máme k dispozici z roku 2007, kdy probíhalo historicky první Výběrové šetření o zdravotně postižených osobách<sup>1</sup>, byl počet osob se zdravotním postižením vyčíslen na 1 015 548, což je necelých 10 % z celkového počtu obyvatel. [43] Toto číslo vlivem několika faktorů postupem času mírně vzrůstá. Například můžeme říci, že v posledních letech roste i počet dětí, které se již se zdravotním postižením narodily. Tento fakt dokazuje i následující graf na obrázku č. 1.

**Obr. č. 1: Vývoj počtu živě narozených dětí s vrozenou vadou v ČR 1994 - 2009**



Zdroj: Šance Dětem, 2012

Důvodů, proč počet narozených dětí s vrozenými vadami neustále roste, je několik. Mezi nejčastější patří genetické či vrozené dispozice. Také, ač se to může zdát překvapivé, pokroky v lékařské vědě. Nedílnou součástí skupiny osob se zdravotním postižením (dále jen OZP), jsou také osoby, které jej získaly z různých důvodů až

<sup>1</sup> Šetření prováděl Český statistický úřad (ČSÚ) ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky (ÚZIS).

v pozdějším stádiu života. Dle statistik, které uveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, ročně přibývá zhruba 200 občanů, kteří se důsledkem úrazů stávají OZP. [37]

Téměř desetina české populace představuje poměrně velkou skupinu, kterou je nutné co nejlépe a nejšetrnějším způsobem začlenit mezi zbývající část populace. Čísla mluví zcela jasně a rozhodně nejsou nikterak zanedbatelná. V poslední době se tomuto tématu věnuje značná pozornost. Tomu nasvědčuje i skutečnost, že od 1. ledna 2012 vešla v platnost nová sociální reforma, díky níž došlo k několika zásadním změnám v této oblasti. Ruku v ruce jde se sociální reformou i novela zákona č. 435/2011 Sb., Zákona o zaměstnanosti, účinná od 1. ledna 2012. Tento zákon upravuje nejen podmínky obecné zaměstnanosti, ale také řadu právních předpisů, které vyplývají ze sociální reformy. Sociální reformě a Zákonu o zaměstnanosti bude věnován značný prostor v další části práce, konkrétně v kapitole 1.5.

## **1.1 Statistika osob se zdravotním postižením**

Momentálně nelze naprosto přesně určit, kolik OZP v ČR žije. Nemůžeme říci, že by se statistiky tohoto druhu vůbec nevedly, nicméně dostupné jsou pouze v omezeném počtu. Současné statistiky se především zaměřují na narozené děti se zdravotním postižením či na děti, které navštěvují školy se speciálním zaměřením – dle jejich zjištěné vady. Dále se aktivně vede statistika osob v produktivním věku, jež se zaregistrují na úřadu práce (dále jen ÚP). V tomto případě pak hovoříme o statistikách zaměstnanosti a nezaměstnanosti OZP. [7] V následující Tab. č. 1 lze spatřit jednotlivé skupiny obyvatelstva od roku 2000 do roku 2012 dle zaměstnanosti. Data byla získána na vyžádání od ČSÚ, který prováděl výběrové šetření pracovních sil společně s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS). Jelikož se jedná o výběrové šetření, je třeba počítat s jistou statistickou odchylkou. To je také důvod, proč se uvedená data příliš neshodují s daty, která jsou získána na základě jiných výzkumných metod. Nicméně se dá předpokládat, že pro hrubý odhad jsou tyto údaje naprosto dostačující. Navíc potvrzují trend posledních let. Vzhledem ke stále mírně rostoucímu počtu obyvatel, klesajícímu počtu pracovních míst a důsledkem stále působící hospodářské krize, se prohlubují mezery na trhu práce, byť v absolutních číslech dochází k mírnému poklesu nezaměstnaných OZP.

**Tab. č. 1: Počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob ČR v letech 2000 – 2012**

Obyvatelstvo České republiky nad 15 let v tis. osob						
Rok	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Neaktivní	Osoby se zdravotním postižením		
				Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Neaktivní
2000	4731,6	454,5	3400,3	113,6	47,5	439,4
2001	4727,7	418,3	3431,4	110,5	44,7	423,2
2002	4764,9	374,1	3460,1	117,8	44,8	437,2
2003	4733,2	399,1	3504,6	116,7	42,4	483,7
2004	4706,6	425,9	3540,8	114,3	47,6	495,1
2005	4764	410,2	3541,8	108,2	46	496,6
2006	4828,1	371,3	3574	103,9	42,4	521,3
2007	4922	276,3	3646,7	108,1	36,9	535,8
2008	5002,5	229,8	3711,4	112	29,9	535,6
2009	4934,3	352,2	3722,9	109,2	35	521,1
2010	4885,2	383,7	3746,5	114,3	35,9	518,2
2011	4904	353,6	3756,3	101,2	37,5	510
2012	4890,1	366,9	3707,6	106,8	31,3	482,7

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 (dle ČSÚ)

Jak je výše uvedeno, jsou známy výsledky výběrového šetření o OZP pouze z roku 2007, jež vyčíslují počet zdravotně postižených na 1 015 548 osob. V tomto roce došlo k úplně prvnímu statistickému zjišťování počtu OZP. Tyto statistiky jsou pro nás velice zajímavé a měly celkem překvapivé výsledky. Týkaly se celé řady ukazatelů, z nichž zde poukážeme pouze na ty nejdůležitější pro tuto práci. Dle těchto statistik byly výsledky genderově poměrně vyrovnané, žen byla o pouhých 2 % více než mužů. Dále bylo prokazatelně zjištěno, že vzdělání OZP vzhledem k celkové populaci ČR bylo výrazně na nižší úrovni<sup>2</sup>. Tento údaj se však dal předpokládat. Zajímavým zjištěním také bylo nižší procento osob klasifikovaných jako vdaná/ženatá. Co se týče typu postižení, tak tento průzkum zaznamenal nejvíce osob s problémy vnitřních orgánů a dále následovaly postižení pohybového aparátu. Tyto dva druhy postižení byly zjištěny u více než 500 000 osob z celkového počtu zdravotně postižených. Velice překvapivým zjištěním byl fakt, že pouhých 14 % činil podíl zaměstnanců či osob výdělečně činných. [43]

Tyto statistiky jsou v současnosti poměrně zastaralé, bohužel se musíme spokojit pouze s těmito výstupy, neboť další průzkum se bude konat až v letech 2013 – 2014. Výsledky by měly být známy v dubnu 2014. Průzkum bude opět v rukách ČSÚ a ÚZIS. [43]

<sup>2</sup> Převažovalo zde základní a neukončené vzdělání.

Následující Tab. č. 2 dokumentuje výše uvedené údaje o počtu OZP rozdělených do věkových skupin.

**Tab. č. 2: Základní identifikace osob se zdravotním postižením**

	Populace ČR (stav k 31.12.2006)	OZP v ČR
Počet obyvatel ČR	10 287 189	1 015 548
Pohlaví	-	-
Muži	5 026 184	490 427
Ženy	5 261 005	525 121
Věkové složení obyvatel	-	-
0 – 14 let	1 479 514	46 208
15 – 29 let	2 175 672	60 621
30 – 44 let	2 312 929	101 331
45 – 59 let	2 195 646	245 743
60 – 74 let	1 462 586	283 274
75 let a více	660 842	276 744

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012 (dle ČSÚ)

Pro tuto práci jsou také důležité statistiky o počtech zaměstnaných či nezaměstnaných OZP. Údaje z roku 2010 říkají, že počet uchazečů z řad nezaměstnaných osob s handicapem byl 64,7 tis., zatímco v roce 2011 63,1 tis.<sup>3</sup>, což je o 1,6 tis. méně než minulý rok. [19] Údaje za rok 2012 říkají, že počet uchazečů z řad nezaměstnaných OZP byl 62,0 tis. (což je o 1,1 tis. méně než v předešlém roce), tedy 11,4 % z celkového počtu. [20] K 31. červenci 2013 bylo na Úřadu práce ČR evidováno 61,7 tis. osob se zdravotním postižením, což je 11,2 % z celkového počtu nezaměstnaných. [23]

Můžeme si všimnout, že počty nezaměstnaných osob rok od roku mírně klesají. Tento trend je jednak způsoben aktivní politikou zaměstnanosti a jednak související úpravou zákonů k této problematice. V neposlední řadě zde svou roli hraje větší informovanost handicapovaných občanů o možnostech najít si vhodnou pracovní pozici.<sup>4</sup> V následující Tab. č. 3 si můžeme prohlédnout počty nezaměstnaných osob v krajích i celkově za ČR. Dále je zde přehledně zaznamenán počet volných pracovních míst, a to rozdělených pro skupinu absolventů a OZP.

<sup>3</sup> Z celkového počtu 63,1 tis. bylo 30,7 tis. žen a 32,4 tis. mužů.

<sup>4</sup> V dnešní době existuje celá řada center, internetových stránek či organizací, které se zaměřují na pomoc zajistit práci lidem se zdravotním postižením – v Plzni např. Diakonie (Možnosti tu jsou o.p.s.).

**Tab. č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v krajích ČR k 30. 7. 2013**

	Míra nezaměstnanosti v %			Volná pracovní místa celkem	Z toho pro:		Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
	celkem	ženy	muži		absolventy a mladistvé	OZP	
ČR	7,5	7,7	7,3	40 175	9 657	4 617	13,7
Praha	5,0	4,9	5,0	8 177	1 995	956	5,3
Středočeský	6,4	6,7	6,1	4 874	1 348	480	11,7
Jihočeský	6,1	6,6	5,6	2 304	564	305	11,9
Plzeňský	6,0	6,5	5,5	3 121	361	150	7,7
Karlovarský	8,8	8,4	9,1	1 242	203	232	14,9
Ústecký	11,0	11,2	10,7	2 834	752	444	22,4
Liberecký	8,1	8,6	7,6	2 617	645	270	9,5
Královéhradecký	6,6	6,9	6,4	1 288	303	246	19,6
Pardubický	6,7	7,1	6,3	2 272	614	267	10,5
Vysočina	7,1	7,9	6,3	936	276	190	26,6
Jihomoravský	8,0	8,2	7,7	2 750	826	289	23,6
Olomoucký	8,7	9,0	8,4	1 431	395	159	27,1
Zlínský	7,6	7,7	7,4	2 258	545	203	13,7
Moravskoslezský	9,7	9,6	9,7	4 071	830	426	20,6

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 (dle Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Z tabulky jasně vyplývá, že míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je celkově o 1,5 % nižší než celorepubliková míra, což můžeme považovat za příznivou situaci. V počtu volných pracovních míst se Plzeňský kraj pohybuje na 4. místě, což je poměrně slušný výsledek, nicméně pro OZP vytváří nejmenší počet ze všech krajů v ČR, což je vzhledem k počtu celkových volných pracovních míst velice znepokojivý ukazatel.

Obecně je známo, že zaměstnanost žen je na nižší úrovni než zaměstnanost mužů, což ve své podstatě vystihuje i Tab. č. 3. Nejinak je tomu i v případě handicapovaných žen. Tam je stav zaměstnanosti ještě nižší, a to i přesto, že ženy obecně vykazují vyšší stupeň dosaženého vzdělání než muži. Dle údajů z roku 2010 bylo zaznamenáno při studiu na vysokých školách 0,29 % OZP. Pokud rozdělíme celkové počty na jednotlivá pohlaví, tak například v případě Univerzity Karlovy tvořily ženy 53 % a na Univerzitě Palackého v Olomouci celých 63 %. Nicméně i přes tento potenciál bývá zaměstnanost žen na horší úrovni. V posledních letech se nezaměstnanost zdravotně postižených pohybuje okolo 18,4 % na celkovém počtu nezaměstnaných, bohužel tento údaj však nezohledňuje rozdělení na muže a ženy. [46]

Vzhledem k tomu, že rozsah zaměstnávání OZP je opravdu značný, přejdeme nyní k nezbytnému objasnění základních pojmů, které s touto tematikou úzce souvisí.

## 1.2 Definice základních pojmů

Na začátku této podkapitoly je nutno podotknout, že se k této oblasti váže celá řada pojmů. Některé z nich mají své kořeny v zákonech či různých vyhláškách, jiné nikoliv. Abychom si celou problematiku lépe osvětlili, vytvoříme si zde malý slovníček základních pojmů či definic. Jako první si definujeme **zdraví**.

Pod termínem zdraví si většina z nás vybaví situaci, kdy nejsme nemocní, tedy okamžiky, kdy se cítíme po zdravotní stránce dobře. Zdraví je však dle Světové zdravotnické organizace (WHO) „stav fyzické, psychické, sociální a estetické pohody“. [24] Tuto definici však musíme brát lehce s nadsázkou, protože dle této by zhruba více než 70 % lidí cítilo, že neoplývají zdravím. Pragmatičtější je pak definice od Novosada, který říká, že „zdraví je schopnost organismu vyrovnat se měnícím se nárokům vnějšího prostředí, přizpůsobit se jim, snést a vyvážit je – tedy stav labilní rovnováhy mezi organismem a prostředím“.<sup>5</sup> [4, s. 13]

Nyní ovšem přejdeme ke komplikovanějšímu pojmu, a to k **postižení**. Ten je náročnější, protože je na něj nahlíženo z několika různých pohledů. Každý z nás si pod tímto pojmem může představit něco jiného. Někdo vidí člověka na vozičku, někdo slepce s vodícím psem a jiný zase člověka s mentální retardací. Stejně tak jako existuje mnoho různých pohledů, existuje také několik různých definic, kdy každá organizace, každý stát či jednotlivec může využívat odlišnou. V tomto případě je důležité si uvědomit, že musíme rozeznávat postižení tělesné (to se týká pohybového aparátu nebo jiných orgánů člověka – zrak, sluch, řeč) a dále pak postižení mentální. Tato postižení pak spadají do komplexního pojmu – zdravotní postižení. [3] Pokusíme se zde nastínit několik nejpoužívanějších definic. Často používanou definicí je Matouškova, který říká, že „zdravotní postižení je postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat“. [3, s. 255] Ucelenější a možná přesnější definice je pak od dvojice Hartl, Hartlová, kteří tvrdí, že se jedná o „dlouhodobý nebo trvalý stav, který nelze léčbou zcela odstranit, lze však nepříznivý dopad zdravotního postižení zmírnit soustavou promyšlených opatření“. [1, s. 442] Pro českou legislativu velmi důležitou definici ustanovuje Zákon

---

<sup>5</sup> Analogicky pak říká, že nemoc je „neschopnost organismu vyrovnat se s prostředím“ [4, s. 13].

o zaměstnanosti, který říká, že OZP jsou fyzické osoby, které uzná orgán sociálního zabezpečení invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni. [16] Jednotlivé druhy zdravotního postižení budou rozebrány v podkapitole 1.3.

Někdy dochází k tomu, že se v literatuře zaměřuje pojem postižení s **handicapem**. V tomto případě není možné stavět oba pojmy na stejnou úroveň, byť se zdají totožné. Rozdíl spočívá v tom, že handicap například podle Matouška je „nepříznivá sociální situace člověka vyplývající z poruchy nebo omezené schopnosti. Handicapovaný člověk nemůže naplňovat očekávání, která jsou v dané době a kultuře spojována s normalitou.“ [3, s. 67] Laicky řečeno můžeme obecně předpokládat, že handicap nemusí být trvalého charakteru, kdežto postižení v drtivé většině případů bývá.

Pro českou legislativu je dále pak významným termínem **nepříznivý zdravotní stav**. Za tento stav se považuje situace, kdy dle lékařských zpráv jsme ve špatném zdravotním stavu, který trvá více než jeden rok. [1]

Dále se také užívá pojem **osoba zdravotně znevýhodněná**. Těmito osobami jsou fyzické osoby, které jsou schopny soustavného zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, nicméně jejich schopnosti jim neumožňují zůstat v pracovním poměru, pracovat v dosavadním zaměstnání či využívat nebo získávat další kvalifikaci. Je zde patrná úzká souvislost s pojmem nepříznivý zdravotní stav. Od 1. ledna 2012 se tento termín ruší, nicméně pro osoby s tímto statutem platí až do 1. ledna 2015, kdy pojem osoba zdravotně znevýhodněná přestane zcela existovat. [41]

Toto jsou termíny velice důležité k objasnění problematiky postižení. Vzhledem k tomu, že jich existuje celá řada, byly vybrány pouze ty nejdůležitější. S některými dalšími se setkáme v kapitolách „1.4 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce“ a „1.5 Zaměstnávání zdravotně postižených osob z hlediska české legislativy“, kde jim po právu bude věnován větší prostor.



## 1.3 Druhy postižení

Jelikož tato práce není zaměřena medicínským (lékařským) směrem, nebudeme se zde zabývat detailním rozbohem jednotlivých postižení. Pouze si je zde rozdělíme do skupin, které krátce charakterizujeme. Jak již bylo v kapitole 1.2 naznačeno, lze se setkat s několika hlavními druhy zdravotního postižení.

### Základní druhy zdravotního postižení

- Tělesné postižení
  - Postižení pohybového aparátu,
  - Zrakové postižení,
  - Sluchové postižení,
  - Postižení řeči. [3]
- Mentální retardace
  - Lehká – IQ 69 – 50 s mentálním věkem 9 – 12 let (např. debilita),
  - Středně těžká – IQ 49 – 35 s mentálním věkem 6 – 9 let (např. imbecilie),
  - Těžká – IQ 34 – 20 s mentálním věkem 3 – 6 let (např. idioimbecilie),
  - Hluboká – IQ do 20 s mentálním věkem pod 3 roky (např. idiocie),
  - Jiná – užívá se v případě, že je velmi obtížně případně až nemožné určit stupeň retardace (můžeme sem řadit např. autismus),
  - Neurčená – používáme tehdy, když není retardace zcela zjevná, a proto také nelze začlenit do žádné z výše uvedených skupin (např. slabomyslnost). [33] [5]

Samozřejmě jsou u všech druhů postižení možné jejich kombinace. Asi nejznámější je pro nás tzv. hluchoněmost.

### Členění dle způsobu vzniku

Zdravotní postižení dle tohoto členíme na:

- Vrozené – do této kategorie spadají veškeré druhy postižení, se kterými se novorozenec již narodil. Může se jednat o lehčí či těžší postižení. Tito jedinci se s postižením vyrovnávají podstatně lépe než ti, kteří se postiženými stanou až v průběhu života. Důvodem je to, že jsou na své indispozice zvyklí, jsou tedy omezování již od narození a lépe se tak mohou začlenit do „normálního“ běžného života – pokud je to alespoň z části možné. [3] Viz Příloha A.

- Získané – do této skupiny náleží takové druhy postižení, které si dotyčná osoba způsobila až v pozdějším věku života, a to například různými úrazy. V posledních letech častou příčinou bývají i nemoci z povolání. Tyto osoby mají mnohem těžší pozici při začleňování se do dalšího života, neboť se musí vyrovnat s tím, že již nejsou ve stavu jako před vzniklým postižením. Tento fakt je obrovským zásahem do osobnosti člověka a značně ovlivňuje i jeho psychický stav. Zde je velice důležitá adaptace na svoje postižení, jedině v tom případě se člověk může včlenit zpět do společnosti a pokračovat ve svém životě. V opačném případě se můžeme setkat se vznikem vážných psychických onemocnění. [3]

## **1.4 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce**

Nejprve je nutné definovat klasický trh práce. Jedná se o místo, kde se potkává poptávka po práci (představovaná možnými zaměstnavateli) s nabídkou práce, která je charakterizována potenciálními uchazeči o pracovní místo. Od klasického trhu se trh práce odlišuje především tím, že předmětem koupě a prodeje je pracovní síla. [18]

Přístup na trh práce je ovlivněn řadou určitých podmínek. Můžeme zmínit věk, zdravotní stav, státní příslušnost atd.. Nesmí však docházet k diskriminaci určitých skupin obyvatelstva. Lidé se zdravotním postižením mají obecně vzato mnohem horší předpoklady uplatnit se na trhu práce, neboť spadají do rizikové skupiny osob. Tato skutečnost je determinována řadou příčin. Zjevně nejvýznamnější je, že zdravotní postižení může být důvodem snížení pracovní výkonnosti, častých absencí, neodpovídajícího vzdělání či kvalifikace a v neposlední řadě může vést k nutnosti vytvářet vhodné pracovní pozice. S tím pak mohou souviset vzrůstající náklady v podobě úpravy pracovních míst či nákupu speciálních pomůcek. Jak se dozvíme v kapitole 1.5, veškeré tyto náklady je možné hradit ve spolupráci se státními orgány. Navíc ze zaměstnávání OZP plynou zaměstnavateli značné výhody – ať už daňové či sociální. Pro potřeby této práce je také na místě zmínit rozdělení trhu práce na trh otevřený a trh chráněný. [18]

## **Otevřený trh práce**

Jedná se o trh, na kterém má zaměstnavatel ze zákona povinnost zaměstnávat OZP<sup>6</sup>. Výše povinného podílu činí 4 % z přepočteného celkového počtu zaměstnanců společnosti. [21]

## **Chráněný trh práce**

Na tomto trhu se nacházejí jednotlivé podnikatelské subjekty zaměstnávající více než 50 % OZP. Mezi tyto subjekty se řadí OSVČ, občanská sdružení, výrobní družstva, obecně prospěšné společnosti, akciové společnosti či společnosti s ručením omezeným. Tyto subjekty jsou oprávněny k tomu, aby po 12 měsících své činnosti poskytovaly tzv. náhradní plnění, o kterém se zmíníme v kapitole „1.5.4 Náhradní plnění“. [21]

## **1.5 Zaměstnávání zdravotně postižených osob z hlediska české legislativy**

Jak již bylo naznačeno výše, v kapitole 1.2 jsou uvedeny některé stěžejní termíny, které se váží k problematice zaměstnávání OZP. V ČR se k tomuto tématu pojí několik důležitých zákonů, vyhlášek a předpisů. V této kapitole nastíníme a objasníme nejdůležitější dokumenty a hlavní otázky, kterými se zabývají, v přímé souvislosti se zpracováním této práce.

### **1.5.1 Stěžejní dokumenty týkající se zaměstnávání OZP**

Mezi nejdůležitější české právní dokumenty upravující zaměstnávání OZP patří následující:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ) – jedná se o zásadní vládní předpis, který upravuje zaměstnávání OZP. V rámci ZoZ je tomuto tématu věnována třetí část zákona, a to konkrétně § 67 – § 84. Nicméně i v dalších částech zákona můžeme najít zmínky, které se této problematice bezprostředně týkají; [16]
- Vyhláška MPSV 518/2004 Sb., k provedení ZoZ – tato vyhláška provádí zákon o zaměstnanosti. V této vyhlášce jsou ještě více specifikovány a rozebrány určité části ZoZ. Jedná se především o pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo, příspěvky na podporu zaměstnávání OZP, způsoby výpočtu průměrného ročního

---

<sup>6</sup> V případě podmínek stanoveným příslušným právním rámcem ČR – viz. kapitola 1.5.3.

- přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu, poradenskou činnost, sdílené zprostředkování zaměstnání a o otázku služebních průkazů; [10]
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění - tento zákon se k tématu zaměstnávání OZP váže zejména díky vymezení pojmu a kritérií invalidity; [13]
  - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu (ZDP) – je důležitým předpisem pro vymezení a určení jednotlivých možných daňových úlev pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance se zdravotním postižením; [17]
  - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – velmi stručně řečeno upravuje oblast pracovního práva a pracovněprávních vztahů, a z tohoto titulu se vztahuje i k oblasti zaměstnávání OZP; [14]
  - Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách – vymezuje veškeré podmínky pro poskytování pomoci a jiné podpory pro osoby, které se nachází v nepříznivé sociální situaci, ať už pomocí sociálních služeb nebo poskytnutých příspěvků na péči atp.. Tento zákon se zdravotně postižených osob týká zejména z hlediska pojmu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který byl vymezen již v předchozích částech textu; [11]
  - Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením – tento právní dokument upravuje tematiku poskytování peněžních dávek OZP. Říká, že je možné žádat o příspěvky na mobilitu či příspěvky na zvláštní pomůcky. Také jsou zde stanoveny podmínky pro získání průkazu osoby se zdravotním postižením ZTP; [15]
  - Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením – vymezuje seznam druhů a typů pomůcek, které jsou určeny OZP. Také zde můžeme detailně najít vlastnosti, které má splňovat vodící pes či osoby, které se starají o osoby zrakově postižené. Jsou zde rozvedeny jednotlivé dovednosti, které by tyto osoby měly splňovat; [9]
  - Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách – v tomto zákoně se mimo jiné hovoří o tom, že zaměstnavatelé OZP získávají výhody při zadávání veřejných zakázek. Jedná se zejména o možnost zadavatele vymezení účasti v zadávacím řízení pouze pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP. [12]

V následující části textu si shrneme poznatky z výše uvedených právních dokumentů do jednotlivých podkapitol (1.5.2 – 1.5.11), které představují jednotlivé charakteristiky zaměstnávání OZP.

## 1.5.2 Invalidita

Abychom měli kompletní výčet jednotlivých termínů týkajících se OZP, musíme si vysvětlit pojem invalidita. Vymezení pojmu a kritérií invalidity můžeme najít ve druhé části zákona o důchodovém pojištění. Základní informací je definování poživatele invalidního důchodu. Může jím být osoba, která nedosáhla věku 65 let či důchodového věku, přičemž se stala:

- invalidní (bez starobního důchodu, vyjma § 31),
- invalidní v důsledku prodělání pracovního úrazu. [13]

Osoba pojištěná je považována za invalidní, v případě, že se jí následkem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu snížila pracovní schopnost minimálně o 35 %. Dle rozsahu poklesu pracovní schopnosti můžeme rozlišovat tři stupně invalidity. Jedná se o následující:

- 35 % - 49 % - invalidita 1. stupně,
- 50 % - 69 % - invalidita 2. stupně,
- od 70 % - invalidita 3. stupně.<sup>7</sup> [13]

Nyní bychom si také měli vysvětlit pojem pracovní schopnost, který je stěžejní pro určení stupně invalidity. Pracovní schopnost umožňuje provozovat činnosti s cílem dosáhnout výdělku, přičemž tato činnost je ovlivněna tělesnými, smyslovými a také duševními možnostmi daného jedince. Důležitým aspektem zde také může být stupeň dosaženého vzdělání, získané znalosti a zkušenosti. V případě, že pracovní schopnost poklesne, znamená to, že nejsme schopni vykonávat výdělečnou činnost stejně tak, jako dosud, neboť jsme omezeni některým z výše uvedených faktorů. Při poklesu pracovní schopnosti se na základě přesného zdravotního stavu zjišťují další faktory, které jsou spjaty s jedincem a jeho možnostmi dále vykonávat výdělečnou činnost. Za těchto okolností je nutno zjistit, zda charakter zdravotního postižení je trvalý či stabilizovaný. Dále sledujeme, jestli je pojištěnec adaptován na svůj stav a zda má schopnost rekvalifikovat se na jiný druh činnosti. V neposlední řadě zjišťujeme schopnost jedince využívat osvojené pracovní schopnosti v případě 1. – 2. stupně invalidity, v případě stupně třetího pak schopnost výdělečné činnosti jako takové. [13]

---

<sup>7</sup> Pokles pracovní schopnosti se určuje na celá čísla v %.

### 1.5.3 Povinnost zaměstnávat zdravotně postižené osoby

Povinnost zaměstnávat OZP vychází ze zákoníku práce. Na OZP je zde nahlíženo jako na zaměstnance, kteří mají svá práva a povinnosti, byť upravené či dané dle zákonů. Jednotlivými právy a povinnostmi zaměstnanců se na tomto místě zabývat nebudeme. Nastíníme si zde pouze ty části, které se zaměstnávání OZP bezprostředně týkají. [14]

Součástí povinností zaměstnavatele je zajistit pro OZP technické a organizační opatření (pracovní podmínky, úprava pracoviště, chráněné pracovní místo, zaškolení či zaučení, zvyšování kvalifikace atp.) na své náklady. Nicméně, jak již bylo uvedeno výše, ZoZ vymezuje podmínky, kdy je možno požádat o příspěvky na zmíněné náklady (zákoník práce na tento zákon odkazuje v části zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců). [16]

Stěžejní pro celou tuto práci je pak § 81 ZoZ, který hovoří o tom, kdo má vlastně povinnost OZP zaměstnávat. Samozřejmě to nemusí být všichni zaměstnavatelé, ale z povinnosti vyplývající ze zákona pouze ti, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Tito pak mají povinnost zaměstnávat OZP v povinném podílu 4 % z celkového přepočteného počtu zaměstnanců. Tato povinnost může být plněna různými způsoby, a to nejen zaměstnáváním OZP. Jedná se o následující možnosti, které podnikatelský subjekt může využít:

- zaměstnávání OZP,
- odebírání výrobků či služeb nebo zadávání zakázek zaměstnavatelům s více než 50 % zaměstnaných OZP,
- odebírání výrobků či služeb nebo zadávání zakázek přímo OZP, v případě, že jsou tyto osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ),
- odvodem peněžních prostředků do státního rozpočtu – tuto možnost upravuje § 82, který říká, že výše tohoto odvodu musí činit 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy<sup>8</sup> v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí, kdy tato povinnost vznikla, a to za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat,
- kombinace předchozích možností. [16]

Další významný dokument dotýkající se této problematiky je vyhláška MPSV 518/2004 Sb., ve které jsou uloženy způsoby výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu. [10]

---

<sup>8</sup> Výše této mzdy je vyhlášována ministerstvem dle poskytnutých údajů od ČSÚ.

Nejprve si vysvětlíme výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Zásadním úkolem je započítávat pouze zaměstnance v pracovním poměru<sup>9</sup>. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců stanovíme jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v pracovním poměru za daný kalendářní rok a celkové stanovené týdenní pracovní doby. Počet skutečně odpracovaných hodin nejprve musíme zvýšit o neodpracované hodiny z důvodů:

- dočasné pracovní neschopnosti – nemocenská,
- čerpání dovolené z důvodu zotavování,
- překážek v práci, které vyplývají ze strany zaměstnavatele,
- překážek v práci, které vyplývají ze strany zaměstnance – musí za ně ovšem dostat náhradu mzdy nebo platu,
- ošetřování dítěte či péče o děti či jiné členy domácnosti – musí za ně dostat ošetřovné. [10]

Dále stanovíme týdenní pracovní dobu bez započítávání svátků na jednoho zaměstnance. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je dán součtem průměrných počtů zaměstnanců, kteří pracují v jednotlivých pracovních režimech. Z něj dále určíme povinný podíl zaměstnanců (OZP). Nyní přejdeme k výpočtu povinného podílu. Zde platí, že osoba, která je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává celkem třikrát. Počet OZP, které spadají do plnění povinného podílu, vypočítáme tak, že „z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku“. [10, str. 6]

---

<sup>9</sup> Nezapočítáváme do něj mateřskou či rodičovskou dovolenou, službu v ozbrojených silách, civilní službu, dlouhodobé uvolnění z práce pro vykonávání veřejných funkcí.

#### 1.5.4 Náhradní plnění

Je zřejmé, že ne ve všech případech je možné, aby podnikatelský subjekt mohl zaměstnat OZP.<sup>10</sup> V případě, že nastane takováto skutečnost a podnikatelský subjekt je přesto na základě zákona povinen tyto osoby zaměstnat, může se tzv. „vykoupit“. Pak hovoříme o náhradním plnění, kterým se vlastně rozumí splnění povinného podílu dle zákona, a to prostřednictvím výše uvedených způsobů. Poskytovatelem náhradního plnění může být buď společnost zaměstnávající více než 50 % OZP anebo OZP, která je zároveň OSVČ. Hodnota náhradního plnění musí činit alespoň 7násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí za každého OZP, kterého společnost nezaměstnala.<sup>11</sup> [45] V roce 2012 činila tato mzda 24 408 Kč, proto výše odběru náhradního plnění byla stanovena na 170 856 Kč za každou OZP, kterou společnost nezaměstnala. [39]

To, jakým způsobem se zaměstnavatel rozhodne plnit svůj zákonný podíl, je povinen ohlásit do 15. února roku následujícím po roce, v němž tato povinnost vznikla krajské pobočce ÚP (viz Příloha B). V případě, že zaměstnavatel nesplní povinný podíl 4 %, má krajská pobočka ÚP povinnost vyčíslit mu odvod do státního rozpočtu. [45]

Dle názoru autorky je výhodnější v případě, že se rozhodneme nezaměstnávat OZP, využívat náhradní plnění spíše než odvod peněžních prostředků do státního rozpočtu. Důvodem je, že náhradním plněním můžeme podporovat zaměstnavatele s nadpolovičním počtem zaměstnanců se zdravotním postižením, můžeme užívat výrobky či služby, které bychom si stejně kupovali, čímž tedy docílíme optimalizace firemních nákladů. V neposlední řadě ušetříme výdaje, které bychom zaplatili do státního rozpočtu.

Příklady finanční výše jednotlivých způsobů plnění povinného podílu si nyní shrňme v Tab. č. 4.

---

<sup>10</sup> Můžeme uvést například specifické obory, kde je těžké najít vhodného kandidáta i na volném trhu práce – příkladem je farmacie.

<sup>11</sup> Tato mzda je uveřejněna vždy na konci roku



**Tab. č. 4: Výše plnění povinného podílu v roce 2012**

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu (Kč)	Výše náhradního plnění (Kč)
25	1	61 020	170 856
50	2	122 040	341 712
200	8	488 160	1 366 844
1000	40	2 440 800	6 834 240

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z tabulky vyplývá, že například při 200 zaměstnancích, musíme zaměstnat 8 OZP ( $200 \cdot 0,04 = 4\%$  dle ZoZ). Průměrná mzda v roce 2012 byla stanovena na 24 408 Kč, proto v případě, že podnik nevyužívá náhradní plnění a nezaměstnává OZP, musí do státního rozpočtu zaplatit 61 020 Kč za 1 OZP ( $2,5 \cdot 24 408$ ). Za předpokladu, že společnost využije možnost náhradního plnění, má povinnost ročně odebrat zboží či služby ve výši 170 856 Kč na 1 OZP ( $7 \cdot 24 408$ ). Navíc v případě, že nesplníme povinný podíl žádným výše uvedeným způsobem, může ÚP udělit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. [45]

### **1.5.5 Práva a povinnosti zaměstnavatelů**

Tuto problematiku řeší § 79 a § 80 ZoZ.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni:

- požadovat od krajských poboček ÚP informační a poradenskou pomoc,
- vyžadovat spolupráci při tvorbě a zřizování pracovních míst pro OZP,
- požádat o pomoc s vytvářením vhodných pracovních podmínek pro OZP. [16]

Mezi povinnosti zaměstnavatelů patří:

- rozšiřovat možnosti zaměstnávání OZP, s čímž souvisí nutnost přizpůsobovat pracovní místa a podmínky těmto osobám,
- zajišťovat pracovní rehabilitaci ve spolupráci s krajskou pobočkou ÚP,
- vytvářet a spravovat evidence zaměstnaných OZP včetně evidence pracovních míst pro tyto osoby. [16]

## 1.5.6 Úřad práce

Značná část zákona ZoZ je věnována ÚP a jeho působnosti. Tuto problematiku najdeme konkrétně v paragrafech § 7 - § 8. My se zde samozřejmě budeme věnovat pouze ustanovením, která se týkají OZP. [16]

Mezi základní povinnosti ÚP patří vytváření organizací zdravotně postižených pro zabezpečení spolupráce na trhu práce. Dále pak je ÚP povinen vytvářet odborné pracovní skupiny, které jsou z drtivé většiny složeny ze zástupců organizací zdravotně postižených, případně zástupců zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP. Tyto pracovní skupiny se zakládají z důvodu posuzování vhodné formy pracovní rehabilitace pro OZP. Důležitou funkci ÚP zastává generální ředitelství ÚP, které přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s OZP či dalšími osobami, jež se nacházejí ve skupině osob se ztíženým přístupem na trh práce a také přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. Další povinností generálního ředitelství ÚP, je zřizovat pracovní rehabilitační střediska pro OZP. V § 8a tohoto zákona pak najdeme informace o působnosti a činnostech Krajských poboček ÚP. Krajská pobočka je povinna přijímat ve svém obvodu opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s OZP a také s osobami, jež mají ztížený přístup na trh práce, a to včetně opatření na jejich zaměstnání. Další povinností Krajské pobočky je zajišťovat zaměstnavatelům<sup>12</sup> příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Velice důležitou pravomoc Krajské pobočky přiděluje odstavec v ZoZ, který stanovuje, že Krajská pobočka rozhoduje o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou (viz kapitola 1.2), a to v případě, že se tato osoba i přes upozornění nenechala zdravotně či odborně vyšetřit. Také by Krajské pobočky měly vést pro potřeby zaměstnanosti evidence OZP, jakožto i evidence o počtu volných pracovních míst. Tyto evidence pak musí předkládat centrálním evidencím, které jsou pod záštitou ministerstva. [16]

Dle § 68, odstavce 1 musí tato evidence obsahovat „identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána OZP, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.“ [16, str. 25] Veškeré poskytnuté údaje musí být určeny pouze pro potřeby začlenění a setrvání OZP na trhu práce, případně také pro účely statistiky, toto ustanovení dokládá odstavec 2 příslušného paragrafu. [16]

---

<sup>12</sup> Týká se pouze těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou klasifikováni jakožto osoby se zdravotním postižením.

Jak si autorka sama ověřila při osobní návštěvě ÚP v Rokycanech, možnosti ÚP jsou v oblasti zaměstnávání OZP značné. Na základě osobního pohovoru s paní Šimanovou, která má na starosti veškeré záležitosti týkající se OZP, bylo zjištěno, že ÚP práce není povinen vést a zveřejňovat evidence firem, které OZP zaměstnávají. Mají pouze evidenci firem, které jsou ze zákona povinny OZP zaměstnávat a tyto pak sledují, případně pokutují. Překvapující byla také skutečnost, že OZP zařazené ve 3. stupni invalidity se dělí do dalších dvou kategorií. Jedna z kategorií jsou osoby, které jsou dle zákona uznány jako práce schopné a ve druhé kategorii se pak nacházejí osoby, které jsou klasifikovány jako práce neschopné (vyřazené z trhu práce). Dle autorčina názoru je ÚP dostatečně informován o veškerých možnostech zaměstnávání OZP, je vybaven řadou dostatečných kompetencí pro pomoc zaměstnavatelům s plněním jejich zákonné povinnosti.

### **1.5.7 Pracovní rehabilitace**

Velice významným pojmem, který souvisí s problematikou zaměstnávání OZP, je pracovní rehabilitace, která je ukotvena v § 69 – § 74 ZoZ.

ZoZ říká, že OZP mají nárok na pracovní rehabilitaci, která je pod správou krajské pobočky ÚP a pracovní rehabilitačními středisky. V určitých případech je možné se na základě písemné žádosti dohodnout o spolupráci s jinými fyzickými či právníckými osobami. Jak říká § 69 odstavec 2 ZoZ, pracovní rehabilitace je „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky ÚP a hradí náklady s ní spojené.“ [16, str. 26] V rámci pracovní rehabilitace můžeme očekávat především poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu na vykonávání zaměstnání<sup>13</sup> a v neposlední řadě pak pomoc se zprostředkováním, udržením či změnou povolání. OZP je vytvořen osobní plán pracovní rehabilitace, kde jsou zohledněny skutečnosti, jako její zdravotní stav, způsobilost atp.. Pracovní rehabilitace se mohou zúčastnit osoby, které jsou uznány jako dočasně neschopné práce nebo osoby, které přestaly být invalidními.<sup>14</sup> V § 70 ZoZ jsou vyjmenovány veškeré příslušné náležitosti, které jsou nutné pro dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace.<sup>15</sup> [16]

---

<sup>13</sup> Na základě § 71 se jedná o přípravu na budoucí povolání; přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

<sup>14</sup> Dle doporučení lékaře a okresní zprávy sociálního zabezpečení.

<sup>15</sup> Jedná se o: „identifikační údaje účastníků dohody, identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena, obsah a délku pracovní rehabilitace, místo a způsob provedení

Pracovní rehabilitace je dále blíže specifikována ve vyhlášce MPSV 518/2004 Sb., kde je blíže rozebrán individuální plán pracovní rehabilitace a také jednotlivé druhy nákladů včetně způsobů jejich úhrady, o jejichž úhradu můžeme požádat ÚP. [10]

Proces pracovní rehabilitace je dle autorčina názoru opravdu výbornou možností, která je OZP poskytována. Například při návštěvě plzeňské kavárny Kačaba, kde pracují lidé se zdravotním postižením v rámci pracovní rehabilitace, se lze setkat s přátelským přijetím personálu a kvalitními službami. Právě Kačaba je zářným příkladem toho, že tento projekt má svůj smysl.

### **1.5.8 Příprava k práci**

Tento pojem je velmi důsledně vysvětlen v § 72 ZoZ. Jedná se o soustavnou činnost, jejímž výsledkem má být zařazení OZP na vhodné pracovní místo. Tato osoba by průběžně měla získávat další znalosti, dovednosti a návyky, které jsou spjaté s výkonem konkrétního zaměstnání, nejdéle však do dvou let. Příprava na zaměstnání se může konat na různých místech. Jsou to:

- pracoviště zaměstnavatele – přizpůsobené k individuálním potřebám této osoby,
- chráněná pracovní místa,
- vzdělávací centra zřízená státem, územními samosprávnými celky, církvemi či náboženskými společnostmi, občanskými sdruženími, případně jinými fyzickými a právními osobami. [16]

Je nutné, jak dokládá odstavec 3, uzavřít dohodu mezi ÚP a OZP o přípravě k příslušné práci. Jednotlivé náležitosti dohody jsou uvedeny v tomto odstavci. V případě, že OZP absolvuje přípravu k práci, získá osvědčení od osoby, u níž byla tato příprava vykonávána. [16]

Pokud zaměstnavatel poskytuje prostor OZP k přípravě na práci, může zažádat ÚP o úhradu nákladů s tímto spojených, a to na základě § 73. S ÚP také musí uzavřít dohodu, dle výše zmíněného § 72. [16]

---

pracovní rehabilitace, způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek, způsob ověření získaných znalostí a dovedností, podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace, závazek právnícké nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení, ujednání o vypovězení dohody.“ [18, str. 26]

### 1.5.9 Podporované zaměstnávání

S pojmy pracovní rehabilitace a příprava k práci úzce souvisí termín podporované zaměstnávání. „Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnávání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“ [22]

Hlavní myšlenkou podporovaného zaměstnávání je vytvořit rovné podmínky pro uplatnění na trhu práce pro OZP nebo pro osoby, které mají ztížený přístup na trh práce. Podpora se nevztahuje pouze pro potenciální uchazeče o pracovní místo, ale i pro zaměstnavatele. Agentury, které se zabývají podporovaným zaměstnáváním<sup>16</sup>, se snaží pomoci uchazečům najít vhodné pracovní místo a hlavně udržet si toto místo na otevřeném trhu práce. Cílem těchto organizací je připravit kandidáta na jeho osobní, ale i pracovní život, a to především zvyšováním samostatnosti, osvojováním základních dovedností a návyků. Je samozřejmé, že to, co je jasné zdravým jedincům, nemusí být zcela jasné OZP (máme na mysli postižení mentálního charakteru). Mezi základní rysy podporovaného zaměstnávání patří stabilní práce, otevřený trh, pracovní úvazek a pracovní pozice odpovídající konkrétním potřebám OZP. Tuto službu může OZP využít vícekrát, pokud se jedná o jinou pracovní pozici. Je zcela běžné, že OZP je podporována i přímo na pracovišti – je jí přidělena osoba, která jí pomáhá zapracovat se. Součástí pomoci je pak i individuální přístup, poradenství, konzultace, příprava k práci. [22] Tato služba je v současnosti velice využívána. V rámci Plzeňského kraje se se službou lze setkat například v kavárně Kačaba, kde jsou zaměstnávány OZP, které jsou zařazeny v programu pracovní rehabilitace.

---

<sup>16</sup> V Plzni je to například organizace Možnosti tu jsou o.p.s., jejímž zřizovatelem je Diakonie.

### 1.5.10 Chráněné pracovní místo

Tento pojem je zakotven v § 75 - § 78 ZoZ. Do roku 2012 jsme se také mohli setkat s označením chráněná dílna, ale od roku 2012 došlo k sjednocení těchto termínů, a to na chráněné pracovní místo (dále již CHPM). [16]

CHPM je pracovní místo sloužící pro OZP, které bylo vybudováno zaměstnavatelem dle písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM může být poskytnut ÚP příspěvek – viz Příloha C. Důležitou podmínkou je provozování CHPM minimálně po dobu tří let. Pokud chceme vytvořit CHPM musíme splňovat následující podmínky, a to nejdéle 12 měsíců před podáním žádosti:

- neprovádět zaměstnancům srážky ze mzdy nebo platu dle § 78 odstavce 2 písmene b nebo c,
- nesmí být vůči zaměstnavateli zahájeno trestní stíhání či nesmí být obviněn z trestného činu podvodu (související s poskytnutím příspěvku),
- nesmí mu být uložena pokuta za správní delikt či přestupek (úsek zaměstnanosti či inspekce práce),
- nesmí na něj být podávány oprávněné stížnosti za nedodržování povinností vyplývající ze zákoníku práce. [16]

Co se týče příspěvku pro zaměstnavatele, tak ten je stanoven dle § 75 odstavce 5 na maximálně osminásobek<sup>17</sup> průměrné mzdy v národním hospodářství, a to za 1. – 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. V případě zřizování více než 10 chráněných míst včetně, je příspěvek stanoven maximálně na desetinásobek, resp. (osoba s těžším postižením) čtrnáctinásobek této průměrné mzdy. [16]

Příspěvek je poskytnut v případě, že zaměstnavatel nemá žádné daňové nedoplatky či nedoplatky na pojistném.<sup>18</sup> [16]

Zásadní je v případě rozhodnutí o založení CHPM navštívit příslušný ÚP, kde musí být vyplněna žádost o vymezení či zřízení CHPM<sup>19</sup>. Zároveň se musí podat potvrzení např. o tom, že nemá daňové nedoplatky, nedoplatky na zdravotním či sociálním pojištění. V případě, že jsou veškeré podmínky pro zřízení CHPM splněny, příslušný ÚP uzavře s žadatelem dohodu, na jejímž základě může být zahájen provoz CHPM. V případě

---

<sup>17</sup> Pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek.

<sup>18</sup> Sociální a zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>19</sup> Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele místo a předmět podnikání; charakteristiku CHPM a počet.

OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, je nutné opět uzavřít dohodu s ÚP, stejně tak jí může být poskytnut příspěvek. [16]

Dle § 76 ZoZ může ÚP poskytovat příspěvky i na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM v případě, že si zaměstnavatel podá žádost, která obsahuje již výše zmíněné náležitosti. Příspěvek se vztahuje na pořízení vybavení, které je potřebné pro vznik nového pracovního místa pro OZP. Tato částka však byla omezena maximálně na 48 000 Kč ročně. [16]

Příspěvky na podporu zaměstnávání OZP dle § 78 ZoZ mohou získat zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají na CHPM více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců<sup>20</sup>. Tyto příspěvky jsou ve formě částečné úhrady vynaložených peněžních prostředků ať už na mzdy či další náklady. Příspěvek nahrazuje skutečně vynaložené prostředky na mzdy v 75 % měsíčních skutečně vynaložených prostředků. Nejvýše tato částka může dosáhnout 8000 Kč. [16]

Podrobnější informace o CHPM můžeme najít ve vyhlášce MPSV 518/2004 Sb.. Jsou zde blíže rozebrány tyto náležitosti:

- charakteristika CHPM,
- druhy provozních nákladů CHPM,
- druhy provozních nákladů CHPM OSVČ,
- způsob poskytování příspěvku. [10]

### **1.5.11 Výhody a nevýhody zaměstnávání OZP**

V této části se budeme věnovat výhodám i nevýhodám, které vyplývají ze zaměstnávání OZP. Je nutné podotknout, že se jedná pouze o obecné názory, neboť každá organizace, každý člověk může tyto skutečnosti vnímat jinak, pokud se nejedná o hmatatelné či penězi vyčíslitelné informace.

#### **Nevýhody**

Dalo by se říci, že v podstatě neexistují jednoznačné přímé nevýhody vyplývající ze zaměstnávání OZP. Nicméně obecně se do této kategorie zařazují následující:

- ekonomické – jak bude dále v rámci této kapitoly naznačeno, z oblasti financí vyplývají spíše výhody,
- delší doba na zapracování OZP,

---

<sup>20</sup> V potaz se bere rozhodný průměrný přepočtený stav zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

- zvýšená péče o OZP a zvýšená kontrola jejich výkonu,
- možná častá nepřítomnost OZP,
- možnost problémů v oblasti mezilidských vztahů. [45]

Jak bude uvedeno v další části této kapitoly, z praktických zkušeností podniků se tyto nevýhody dají velmi snadno eliminovat, potlačit či přeměnit na výhody. Některé z výše uvedených nevýhod samozřejmě mohou nastat, ale stejně tak se s problémy můžeme setkat i u běžných zaměstnanců. Velmi často se setkáváme i s řadou předsudků, které i přes zvyšující se informovanost stále přetrvávají. Jako příklad můžeme uvést tyto konkrétní případy:

- OZP mohou pracovat pouze jako pomocné síly na nižších pozicích,
- zaměstnávání OZP je charita,
- zaměstnávání OZP sebou nese samé problémy. [45]

### **Výhody**

Výhody zaměstnávání OZP můžeme rozdělit do dvou základních skupin – finanční a nefinanční. Je samozřejmé, že pro zaměstnavatele budou důležitější ty výhody, které povedou k úspoře nákladů.

#### ***Finanční***

Mezi hlavní motivy zaměstnávání OZP může patřit finanční úspora podnikatelských subjektů. Ti ze zákona mají nárok na následující příspěvky:

- úspora zhruba 60 000 Kč ročně směřující do státního rozpočtu, anebo cca 166 000 Kč bez DPH v podobě nákupu zboží či služeb v rámci náhradního plnění za každou OZP, kterou jsme povinni ze zákona zaměstnat,
- roční dotace až 48 000 Kč za zaměstnanou OZP na CHPM od ÚP na přípravu k práci a na podporu zaměstnávání OZP,
- daňové úlevy – sleva na dani z příjmu až do výše 60 000 Kč za OZP ve 3. stupni, v stupni 1. – 2. je to pak až 18 000 Kč,
- příspěvky na zřízení CHPM a na úhradu mzdových nákladů až do výše 75 % nákladů, maximálně však 8000 Kč měsíčně. [16]

#### ***Nefinanční***

Do této kategorie pak spadají veškeré další výhody, které nelze zcela přesně vyčíslit.



Jedná se o následující:

- nižší fluktuace zaměstnanců,
- vyšší motivovanost OZP k práci a dosahování vyšší výkonnosti – získání loajálního zaměstnance,
- spokojenost zaměstnanců,
- konkurenční výhoda – souvisí se společenskou odpovědností firem, protože firmy, které se chovají odpovědně, jsou mnohem lépe vnímány v očích potenciálních zákazníků či dalších obchodních partnerů,
- společenský přínos – v případě, že umožníme OZP pracovat, zajistíme tak společnosti řadu výhod plynoucí například z titulu, že OZP si na sebe sama vydělá a stát tak není zatížen placením dávek; OZP je samostatná a může žít kvalitní život [45]

Zkušenosti zaměstnavatelů OZP jsou veskrze kladné, což může potvrdit názor některých zaměstnavatelů. Jak například uvádí David Hlinka (ředitel projektu Vasmajetek.cz) je velice důležité seznámit ostatní spolupracovníky s tím, že se chystají zaměstnávat OZP a připravit je na tuto skutečnost. Dále říká, že do budoucna plánují zvýšit počet OZP ve firmě, neboť v současnosti se OZP kvalifikací a znalostmi vyrovnávají běžným pracovníkům. V některých případech jsou dokonce kvalifikovanější, navíc se vyznačují ohromnou snaživostí a motivovaností odvádět výbornou práci. S jeho názory se pak ztotožňuje například i Jiří Valášek (specialista pro inženýring, ZOOM International), který říká, že v jejich podniku zprvu neměli žádné zkušenosti s OZP, a museli tak přivyknout na způsob komunikace s nimi. Museli se naučit, jak s nimi komunikovat, a také to, že litovat jich rozhodně není třeba. Ze začátku jejich spolupráce se snažili věnovat OZP přílišnou péči či pro ně dělat extra věci. Nicméně teď už pan Valášek ví, že nic takového není nutné. [25]

### 1.5.12 Shrnutí změn od roku 2012

Na tomto místě si pouze shrneme nejdůležitější výše uvedené poznatky, které nastaly vlivem sociální reformy a novelou zákona o zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o následující:

- transformace osob klasifikovaných jako zdravotně znevýhodněné do kategorie OZP,
- sjednocení pojmu chráněná dílna a chráněné pracovní místo na CHPM – tím dochází ke zjednodušení právní úpravy a snížení administrativní zátěže,
- stanovení limitu u náhradního plnění – 36násobek průměrné měsíční hrubé mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Jedná se zhruba o 854 100 Kč bez DPH za každého OZP<sup>21</sup>,
- zpřísnění podmínek pro získání podpory pro zaměstnavatele – příspěvek na podporu zaměstnávání OZP se vztahuje pouze pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP na CHPM. Příspěvek se snížil ze 100 % nákladů na 75 %,
- omezení příspěvku na úhradu provozních nákladů CHPM maximálně na 48 000 Kč ročně, [16]
- sKarta - jedná se o tzv. karty sociálních systémů, které byly prostřednictvím ÚP vydávány osobám s nárokem na sociální příspěvky. Tato karta sloužila k vedení platebního účtu, bezhotovostnímu platebnímu styku, výběru z bankomatu atd.. sKarta byla od začátku považována za velice kontroverzní záležitost, a proto není žádným velkým překvapením, že v srpnu 2013 poslanci rozhodli o jejím zrušení. [40] O budoucnosti sKaret rozhodly mimo jiné rozpory Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), Rady postižených a dalších vládních orgánů.<sup>22</sup> Dalším skandálem, který v souvislosti s existencí sKarty vyvstal, byla námitka ombudsmana Pavla Varvařovského, který spolu s Úřadem pro ochranu osobních údajů tvrdil, že dochází k nedovolenému předávání osobních údajů. Tento problém se snažilo MPSV odstranit a snažilo se svými prohlášeními uklidnit veřejné mínění a zlepšit tak názory veřejnosti na sKarty. K tomu však nedošlo a pod nátlakem celé řady dalších argumentů byl celý projekt sKaret k 1. listopadu 2013 ukončen. [32]

---

<sup>21</sup> Mění se dle průměrné měsíční mzdy, proto nelze jednoznačně vyčíslit.

<sup>22</sup> MPSV chtělo zavést další sKartu, kdy jedna měla sloužit jako platební prostředek a druhá jako průkaz ZTP. Zde ovšem MPSV narazilo na nepochopení ze strany Rady postižených, která usilovala o úplné zrušení sKaret. Jejím hlavním argumentem bylo možné ztížení situace OZP (např. nevidomí tyto karty nerozeznají).

### **1.5.13 Současná situace v oblasti zaměstnávání OZP**

Současné dopady hospodářské a finanční krize poskytují zaměstnavatelům výhodné podmínky a nahrávají jim tak, aby zaměstnávali OZP. V důsledku toho roste počet firem, které zaměstnávají OZP. V minulém roce 55,8 % firem zaměstnávalo OZP a 44,2 % využívalo forem náhradního plnění.<sup>23</sup> Hana Potměšilová (ředitelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením - NFOZP) také říká, že ČR a Slovensko jsou poslední země EU, které se mohou vykoupit v podobě náhradního plnění. Nicméně tato možnost v horizontu několika málo let rozhodně skončí a firmy, které nebudou zaměstnávat OZP, budou muset platit nemalé peníze do státního rozpočtu. Postavení OZP na trhu práce se zlepšuje i díky tomu, že se v současné době pořádají různé aktivity, které tuto problematiku podporují. Jedná se například o veletrh práce pro OZP Job Fair bez bariér, který se konal již třikrát. K vytvoření vhodných podmínek pro občany se zdravotním postižením přispívají i projekty financované na základě Evropského sociálního fondu. Jedná se například o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.<sup>24</sup> [31][25]

---

<sup>23</sup> Jedná se o podnikatelské subjekty, kterým povinnost zaměstnávat OZP ukládá zákon.

<sup>24</sup> Je zaměřený především na snižování nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělání atd.

## **2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v zahraničí**

Od 1. května 2004 je ČR členem Evropské unie, a proto se musí přizpůsobovat podmínkám, které stanoví Evropské společenství. I přes stále rostoucí snahy o sjednocení přístupů k integraci OZP existují značné rozdíly v rámci zemí EU. Důvodem je ponechání hlavní odpovědnosti vládám jednotlivých zemí. Přesto můžeme říci, že v posledních letech rostou pokusy o aktivní zapojování OZP do společnosti, s čímž velmi úzce souvisí i jejich včleňování do pracovního života.

V rámci zaměstnávání OZP je velice důležitá Listina základních práv EU, která mimo jiné hovoří o právu pro každého jedince svobodně vykonávat vybrané zaměstnání. OZP pak mají právo na zajištění jejich nezávislosti, sociálního a profesního zařazení do společnosti. V roce 2003 Evropská unie uvedla v platnost Úmluvu OSN o právech OZP. Následně pak Evropská rada vydala prohlášení, ve kterém vyzývá státy EU, aby eliminovaly bariéry, které brání OZP účastnit se společenského a pracovního života, a aby podporovaly zaměstnanost OZP. V roce 2010 Evropská komise vytvořila Evropskou strategii pro pomoc OZP, která je účinná na léta 2010 – 2020. Podnázev této strategie je Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu. Závazným právním předpisem, který se v rámci EU zabývá zamezením diskriminace OZP je Směrnice Rady EU č. 2000/78/ES. [44]

### **2.1 Statistika počtu OZP v Evropské unii**

Zhruba 80 milionů občanů Evropské unie, což je téměř jedna šestina celkového počtu, je zasažena nějakým typem zdravotního postižení. Toto nemalé číslo vedlo k tomu, že vznikla pro období 2010 – 2020 Strategie EU v oblasti zdravotního postižení. Jejím cílem je například zabezpečit OZP možnost využívat veškeré výhody plynoucí ze členství v EU, bojovat s diskriminací OZP na trhu práce a ve společnosti vůbec, přístup OZP na otevřený trh práce a zajištění rovnoprávných podmínek a další. [27] Tato strategie je velice důležitým krokem ke zlepšení situace OZP. V případě, že se jednotlivé země plně zapojí a budou využívat možností, které jim fondy EU nabízí, je velký předpoklad, že dojde v nadcházejícím desetiletém období ke značné transformaci sociálních systémů v každé zemi a ke zlepšení situace OZP na trhu práce vůbec.

V souvislosti s výše zmíněnými údaji o počtu obyvatel celkem a OZP v EU, si ukážeme srovnání počtu OZP dle jednotlivých zemí EU. Jak bylo v kapitole 1.1 uvedeno, není zcela možné přesně vyjádřit, kolik obyvatel se zdravotním postižením se na území ČR nachází. Obdobně je tomu v zemích EU. Ke statistikám počtu OZP v EU využijeme dat z Eurostatu. Eurostat ovšem ve statistikách počtu OZP využívá data pouze v rámci obyvatel ve věku 16 – 64 let a rozdělení obyvatel dle pohlaví (muži a ženy). Jak ukazuje následující Tab. č. 5, celkový počet OZP se pohybuje okolo 16 %. Jedná se však o zprůměrovanou hodnotu, neboť rozdíly v jednotlivých zemích jsou značné. Není divné, že uvedená data dle Eurostatu příliš nekorrespondují s daty dle ČSÚ. Důvodem je rozdílnost v roce prováděného výzkumu a s tím daná rozdílnost statistického vzorku. Tato data pocházejí z listopadu 2003, jsou tedy poměrně zastaralá. Bohužel novější data zatím nejsou k dispozici. Důvodem je nejspíše náročnost vedení těchto statistik a také nedostatečně vedené statistiky v jednotlivých zemích, kdy ČR je toho zářným příkladem. [26]

**Tab. č. 5: Mezinárodní srovnání zdravotně postižených ve věku 16 – 64 let v %**

Členský stát	Celkem			Zaměstnaní			Nezaměstnaní		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Belgie	18,4	17,9	18,9	12,8	11,5	13,8	22,4	23,3	21,6
ČR	20,2	21,1	19,2	14,5	15,1	14,0	28,4	26,2	31,0
Dánsko	19,9	21,1	18,8	13,6	13,7	13,6	19,9	18,1	21,5
Estonsko	23,7	24,2	23,1	18,3	19,0	17,5	24,9	22,1	27,1
Finsko	32,2	33,6	30,7	27,1	29,2	25,1	26,0	28,2	24,2
Francie	24,6	24,8	24,3	21,3	21,1	21,5	26,7	27,7	25,8
Irsko	11,0	10,5	11,6	6,7	6,2	7,0	10,1	9,2	10,7
Itálie	6,6	6,3	7,0	4,4	4,0	4,6	4,9	3,8	6,2
Kypr	12,2	11,1	13,4	8,3	6,7	9,6	19,6	13,7	27,1
Litva	8,4	8,5	8,3	2,9	2,8	2,9	6,2	6,1	6,2
Lucembursko	11,7	9,6	13,7	8,7	6,9	10,0	-	-	-
Maďarsko	11,4	11,4	11,3	2,3	2,5	2,0	4,4	5,7	3,5
Malta	8,5	7,3	9,7	4,9	3,3	5,6	-	-	-
Německo	11,2	10,3	12,2	7,3	6,9	7,6	15,8	14,0	17,2
Nizozemsko	25,4	26,4	24,5	19,8	19,2	20,2	32,4	34,2	30,6
Norsko	16,4	17,4	15,5	10,0	10,8	9,2	16,1	13,5	18,4
Portugalsko	19,9	21,5	18,3	15,7	16,9	14,7	21,3	21,6	20,9
Rakousko	12,8	11,6	14,0	9,4	8,3	10,3	17,1	15,9	17,9
Rumunsko	5,8	6,5	5,0	2,5	2,7	2,4	3,1	3,9	2,4
Řecko	10,3	10,6	9,9	6,5	7,0	6,2	6,5	5,6	8,0
Slovensko	8,2	8,2	8,1	2,7	2,8	2,6	5,5	5,0	5,5
Slovinsko	19,5	19,1	19,9	14,2	14,2	14,4	25,0	18,9	30,7
Španělsko	8,7	8,0	9,4	4,2	3,9	4,3	6,0	4,9	7,6
Švédsko	19,9	21,7	18,2	19,5	21,8	17,5	20,7	21,7	19,9
Velká Británie	27,2	27,8	26,7	20,4	20,6	20,2	28,0	26,9	28,7

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012 (dle Eurostatu)

Tab. č. 5 zaznamenává procento zdravotně postižených obyvatel na celkovém počtu obyvatel v jednotlivých zemích EU. Nejedná se však o kompletní seznam všech zemí, neboť zde chybí informace o Polsku, Lotyšsku a také Bulharsku. [26] Dle autorčina názoru zde tyto informace chybí z důvodu nedostatečně vedených statistik v těchto zemích. Navíc je zde uvedeno Norsko, které odmítlo vstup do EU v referendu, nicméně je členem Evropského hospodářského prostoru.

Jak již bylo zmíněno výše, rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou značné. Nejméně OZP vykazuje Rumunsko s 5,8 % a naopak nejvíce OZP je ve Finsku, kde toto číslo dosahuje hodnoty 32,2 %, jedná se téměř o třetinu celkové populace Finska. ČR se dle těchto údajů řadí na 6. místo, což je vcelku výrazná pozice, vzhledem k celkovému počtu obyvatel. Tyto vysoké rozdíly jsou způsobeny zejména národními odlišnostmi, kam spadá životní styl, stupeň zdravotní péče či genetika. [26]

Jsou zde také přehledně vidět procenta zaměstnaných a nezaměstnaných OZP. V této statistice zaujímá ČR hned druhé místo po Nizozemsku. [26] V tomto případě je nutná opatrnost a potřeba nahlížet na tuto statistiku s nadhledem. Vzhledem k tomu, že se jedná o starší údaje, neberou v úvahu změnu legislativy, která právě v Nizozemsku nastala. Z tohoto důvodu můžeme předpokládat, že by v současnosti Nizozemsko neskončilo na první pozici.

## **2.2 Analýza podmínek zaměstnávání OZP ve vybraných zemích**

Jak již bylo řečeno v kapitole 2.1, podmínky pro zaměstnávání OZP jsou v zemích EU rozdílné. Obecně však platí, že roste počet programů sloužících k podpoře zaměstnávání OZP. Zřejmě nejrozšířenějším programem je pracovní rehabilitace v různých podobách. [26] V další části textu (kapitoly 2.2.1 – 2.2.6) budou stručně vymezeny podmínky zaměstnávání OZP ve vybraných zemích EU. Země byly vybrány na základě zajímavosti podmínek v oblasti zaměstnávání OZP a také tak, aby v některých případech korespondovaly s praktickou částí práce.

### **2.2.1 Slovensko**

Naši sousedé mají podmínky zaměstnávání OZP nastaveny obdobně jako v ČR. Na Slovensku je tato problematika řešena zákonem č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Zákon hovoří o tom, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 20

zaměstnanců, musí plnit povinný podíl ve výši 3,2 % z celkového počtu. V případě, že zaměstnavatel neplní tuto povinnost, může se obdobně jako ČR vykoupit prostřednictvím náhradního plnění či odvádět peněžní prostředky do státního rozpočtu. Odvod do státního rozpočtu činí 0,9násobek celkové ceny práce, která se vypočítá z průměrné mzdy zaměstnance Slovenské republiky, a to za 1. – 3. čtvrtletí, ve kterém tato povinnost nastala. [38]

### **2.2.2 Německo**

Problematiku práv a povinností zaměstnávání OZP řeší dva typy zákonů. Jedná se o Devátou knihu Sociálního zákoníku a Zákon o rovných příležitostech. Devátá kniha Sociálního zákoníku dává prostor tématu nemocenských dávek, uděluje právo organizacím, které spolupracují s OZP dohlížet na dodržování platných zákonů a v případě zjištěných neshod upozornit soud. V Zákoně o rovných příležitostech je stanoven zákaz diskriminace OZP, a to nejen v oblasti zaměstnávání. Zásadním opatřením je pak povinnost vlády na všech veřejných místech umožňovat bezbariérový vstup všem OZP. Co se týče povinnosti zaměstnávat OZP, je na tom Německo obdobně jako ČR. Nicméně pravidla pro zaměstnavatele jsou o něco přísnější než u nás. V Německu je povinnost zaměstnávat OZP od celkového počtu 20 zaměstnanců v podniku a povinný podíl je stanoven na 5 %. Při nedodržení této zákonné povinnosti je zaměstnavateli udělena pokuta ve výši až 260 eur za měsíc. V případě, že zaměstnavatel zaměstná alespoň pět osob s těžkým zdravotním postižením, mají právo na přidělení Důvěrníka, který má povinnost dohlížet na dodržování zákonů a poskytovat poradenství. [44] Přidělení Důvěrníka je vsutku zajímavým řešením, které může zaměstnavateli výrazně pomoci se začleněním OZP s těžkým zdravotním postižením do pracovního procesu.

### **2.2.3 Francie**

Ve Francii je zaměstnávání OZP řešeno podporou veřejných úřadů a dalších organizací. Ti pořádají různé akce a projekty na podporu OZP. Jedním z nich je například kampaň Dny pracovních příležitostí, kde se mohou setkat uchazeči o zaměstnání z řad zdravotně postižených spolu se zaměstnavateli. Nejdůležitějším právním dokumentem v této oblasti je zákon o zaměstnanosti zdravotně postižených. Ten stanovuje povinnost pro zaměstnavatele, kteří mají více jak 20 zaměstnanců, zaměstnávat OZP, a to v povinné výši 6 %. Zaměstnavatelé mají tři možnosti, jak splnit zákonem daný podíl. Mohou buď

zaměstnávat OZP přímo nebo využívat pracovníky z chráněného trhu práce či platit poplatky konkrétním organizacím podporujícím zaměstnávání OZP. [28] Možnosti, které mají zaměstnavatelé ve Francii, jsou nastaveny přímo na cílenou pomoc OZP. Finanční prostředky jsou tedy přímo určeny pro OZP, což považujeme za velice pozitivní aspekt.

#### **2.2.4 Velká Británie**

Ve Velké Británii (dále jen VB) je pro aktivní politiku zaměstnávání OZP určen Odbor práce a penzí, který spadá pod Ministerstvo práce a penzí. Ve VB je velice známá platforma Jobcentre Plus, jejímž cílem je poskytování informací o volných pracovních pozicích a informacích, které se týkají sociálních dávek a dalších možných příspěvků. V současnosti se přechází na systém „Odbor práce a penzí“. V Anglii se jako hlavní sociální dávka považuje příspěvek pro život s postižením. Výše příspěvku je pohyblivá a určuje se individuálně. Tento příspěvek má být v průběhu roku 2013 nahrazen osobní dávkou k nezávislosti, jejíž hlavním cílem má být posilování samostatnosti OZP. Lidé se zdravotním postižením jsou rozděleni do dvou skupin – pracovní aktivita a podpora (praceneschopní lidé). Lidé, kteří nemohou pracovat 364 dní v kuse či jsou postiženi nevléčitelnou chorobou po 196 dní, mohou požádat o příspěvek – prémii pro lidi s postižením. Lidé, kteří mohou pracovat, mají ze zákona právo zažádat o financování asistenta v rámci schématu Přístup k práci. Další variantou je pak schéma Volba práce, které slouží OZP, kterým nestačí pouhé přizpůsobení pracovního místa. Každý účastník tohoto schématu se setká s individuálním přístupem a postupným včleňováním do pracovního procesu. V Anglii je myšleno i na oblasti, kde není rozvinuto podporované zaměstnávání a je pro ně určen program Residenční rekvalifikace pro dospělé s postižením. Tento program napomáhá prostřednictvím kurzů stimulovat pracovní schopnosti OZP v oblastech cestovního ruchu, zemědělství atp. Neexistuje však zákonem daná povinnost pro zaměstnavatele zaměstnávat OZP. Tento fakt je vzhledem k rozvinutosti britských zákonů poměrně nečekaný, nicméně z druhé strany může být považován za kladný jev pro volnost a svobodu podnikání. Nicméně přemíra volnosti v podnikatelském sektoru může vést k neudržitelné situaci a k počátku vyčleňování určitých vrstev obyvatelstva z pracovního procesu, což se dá v krajním případě považovat za prvky diskriminace. [44] [42]



### 2.2.5 Nizozemsko

V současné době je v Nizozemsku hlavní snahou v oblasti zaměstnávání OZP snižování závislosti OZP na sociálních dávkách a příspěvcích. Tento nesnadný úkol je prováděn prostřednictvím odstraňování bariér na otevřeném trhu práce. Nizozemská vláda se snaží přimět společnost k tomu, aby začala více a lépe přijímat OZP. Zaměstnavatele k tomu tlačí prostřednictvím sankcí za nezaměstnávání OZP a naopak OZP se snaží podporovat pomocí různých vzdělávacích a socializačních programů. Typické pro Nizozemsko je zaměstnávání OZP na zkrácený úvazek a především práce v soukromém sektoru. Nejvyšším orgánem pro zamezování diskriminace v zemi je Komise pro rovné zacházení. Velmi významnou změnu prodělal sociální systém v roce 2006, kdy proběhla rozsáhlá reforma v oblasti udílení sociálních dávek. OZP jsou v rámci této reformy rozděleni do dvou skupin, a to na trvale praceneschopné (dostávají pravidelné dávky) a částečně praceschopné (získávají značnou podporu při hledání práce). S tímto rozdělením jde ruku v ruce zpřísnění podmínek pro posuzování praceschopnosti. Asi nejvýznamnějším je systém Wajong, který zahrnuje příspěvky a podporu OZP k podporovanému zaměstnávání či k otevřenému trhu práce. V roce 2010 vešel v platnost zákon o invalidním důchodu, který učinil určité změny v systému Wajong. Tyto změny se týkají především zaměření se na schopnosti člověka se zdravotním postižením. Došlo k rozdělení systému na tři skupiny – pracovní (lidé, kteří mohou pracovat), příspěvkové (nemohou pracovat) a studijní (studenti dostávající 25 % minimální mzdy). Systém Wajong také zahrnuje tzv. plán participace, který je individuálně zpracován pro každého jednotlivce se zdravotním postižením. V tomto plánu jsou zaznamenány veškeré podmínky, které vedou k zaměstnání člověka se zdravotním postižením. V Nizozemsku je také zaveden systém týkající se úprav pracovního místa pro OZP. Tento systém má dvě části – první z nich zahrnuje trvalou úpravu pracovního místa, druhý pak podpůrnou úpravu. Ta se vyznačuje mobilitou, což znamená, že si ji zaměstnanec může převzít v případě přestupu k jinému zaměstnavateli. Existuje zde také pojem pracovní asistence, která umožňuje poskytovat asistenci OZP po tři roky, a to se snižující se tendencí. První rok je to 15 % pracovní doby, druhý 7,5 % a ve třetím roce již jen 5 %. [44] Na nizozemském právním systému v oblasti OZP je velmi pozitivní fakt, že se zaměřuje přímo na individuální potřeby jednotlivých OZP a na jejich aktuální situaci. Tato skutečnost může velice kladně ovlivnit celou

ekonomiku země, neboť uspořením sociálních dávek a začleněním co největšího množství osob do pracovního procesu tak zvýšit celý produkt země.

### **2.2.6 Finsko**

Finská vláda se neustále snaží zvyšovat procento zaměstnaných OZP. Využívá k tomu především nástroje podporovaného zaměstnávání. Díky tomu drtivá většina OZP najde uplatnění v sociálních podnicích. Tyto podniky najdeme na volném trhu práce. Velká výhoda těchto podniků pramení z možnosti zažádat si o úhradu až 75 % nákladů na mzdy pro OZP. Sociální podniky mají taktéž právo zažádat si o speciální úpravy pracovního místa tak, aby byly vyhovující pro OZP. Zajímavostí, která je právě pro Finsko typická, jsou tzv. clubhousy. Jedná se o speciální zařízení pro celostátní rehabilitaci, kde se kromě běžných činností nabízí i možnosti ubytování či zaměstnání a vzdělání. [44]

## **3 Analýza zaměstnávání OZP u vybraných podnikatelských subjektů v ČR**

V této části práce přejdeme k aplikaci získaných teoretických poznatků do praxe. Na základě tří vybraných podnikatelských subjektů vyjádříme finanční aspekty jednotlivých možností plnění povinného podílu v oblasti zaměstnávání OZP. Finančně ohodnotíme veškeré varianty plnění povinného podílu, čímž dojde k vyčíslení finančních nákladů či úspor podniků. Vybrány jsou tři společnosti z Plzeňského kraje, které jsou ze zákona povinny zaměstnávat OZP. Zastoupena jsou tři různá odvětví. Jedná se o automobilový průmysl, energetický průmysl a služby. Automobilový průmysl je reprezentován společností Hutchinson s. r. o., energetický průmysl podnikem GA Energo technik s. r. o. a služby podnikatelským subjektem KP – TINEX s. r. o.

### **3.1 Společnost Hutchinson s. r. o.**

V této podkapitole se budeme zabývat společností Hutchinson s. r. o..

#### **3.1.1 Představení společnosti**

Hutchinson s. r. o. (dále jen Hutchinson) je nadnárodní společnost působící v chemicko–zpracovatelském průmyslu. Je součástí koncernu TOTAL<sup>25</sup>, jenž ve více než 130 zemích světa zaměstnává přibližně 112 000 pracovníků. [8]

Hutchinson tvoří tři divize. Jedná se o divizi automobilovou, průmyslovou a divizi spotřebního zboží. Více než sto výrobních závodů skupiny se nachází především v Evropě, Americe a Asii. Pro účely této práce se budeme zabývat českou pobočkou Hutchinson s. r. o. [8]

Hlavním předmětem její činnosti je výroba a prodej pryžových výrobků pro automobilový průmysl. V současné době jsou jejím hlavním výrobním programem nízkotlaké hadice pro chladicí systémy automobilů. [8]

Hutchinson byl založen 8. června 1994 v Rokycanech, kdy bylo využito výhodného umístění sídla v těsné blízkosti dálnice D5, které umožňuje vynikající dopravní obslužnost spolu s výhodnou cenou práce. Za dobu své existence společnost prodělala

---

<sup>25</sup> Čtvrtý největší producent olejů a pohonných hmot a výrobce chemikálií.

značný vývoj, kdy se od malého výrobce nejlevnějších typů vodních hadic s nízkou přidanou hodnotou propracovala až na výrobce, který se zaměřuje na výrobu těch nejlepších typů hadic s vysokou přidanou hodnotou – tedy na hadice vzduchové a palivové. [8]

K 31. prosinci 2012 zaměstnávala společnost celkem 618 pracovníků, z nichž 420 je kmenových. Dalších 198 je tzv. agenturních zaměstnanců, kteří jsou najímáni prostřednictvím externích agentur. [8] Díky těmto údajům je evidentní, že společnost spadá do kategorie firem, které jsou ze zákona povinny zaměstnávat OZP.

Základní kapitál společnosti činí 81,5 milionů Kč. Obrat společnosti za rok 2012 byl 1 928 mil. Kč.

### **3.1.2 Analýza současného stavu zaměstnávání OZP**

Společnost Hutchinson zaměstnává více než 25 zaměstnanců, a proto je ze zákona povinna plnit povinný podíl a zaměstnávat tak OZP. Hutchinson si vybral plnění povinného podílu kombinovaným způsobem, a to jednak zaměstnáváním OZP a jednak náhradním plněním. Jak je vidět v následující Tab. č. 6, přepočtený počet zaměstnanců byl stanoven na 463,42.<sup>26</sup> Ten byl získán z personálního oddělení společnosti, protože je tento výpočet velice náročný na jednotlivá data týkající se odpracovaných či neodpracovaných hodin jednotlivých zaměstnanců a fondu pracovní doby. Fond pracovní doby je v Hutchinsonu rozdělen na dva úseky, a to pro oddělení administrativy a výroby zvlášť. Administrativa má měsíční fond pracovní doby stanoven na 176 hodin a oddělení výroby na 165 hodin. Informace o jednotlivých zaměstnancích z pochopitelných důvodů autorce poskytnuty nebyly, proto využívá pro další výpočty přepočteného stavu zaměstnanců, který jí byl poskytnut. V Tab. č. 6 je dále vidět, že povinný podíl vychází na 18,54, z čehož Hutchinson zaměstnává pouze čtyři OZP, což znamená, že 14,54 musí plnit za pomoci náhradního plnění. Suma náhradního plnění tedy činí 2 484 246 Kč.

---

<sup>26</sup> Výpočet přepočteného stavu zaměstnanců vychází z vyhlášky MPSV 518/2004 Sb. – viz kapitola 1.5.3

**Tab. č. 6: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti Hutchinson s. r. o. k 31.12.2012**

Přepočtený počet zaměstnanců	Povinný podíl	Počet skutečně zaměstnaných OZP	Náhradní plnění	Odvod do státního rozpočtu
463,42	18,54	4	2 484 246	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 (dle informací z personálního oddělení)

Veškerou evidenci týkající se OZP v Hutchinsonu vede personální oddělení za pomoci programu Target od společnosti M-PRO. Tento program zpracovává veškerou agendu týkající se OZP. Mimo tento program společnost vede evidenci o jednotlivých OZP, která zahrnuje posudek invalidity, rozhodnutí o invaliditě a případné rozhodnutí o změnách. Tyto dokumenty musí každá OZP ročně dokládat.

Náhradní plnění společnost čerpá od společností SBS IVA J&J s. r. o., Možnosti tu jsou o. p. s. a WS Handicap s. r. o.. V této souvislosti je vhodné podotknout, že si každá společnost využívající možnost náhradního plnění, musí sama hlídat, zda odebírá od společností, které mají ze zákona přidělen statut společností, které jsou oprávněny k tomu náhradní plnění poskytovat.

### **3.1.3 Finanční bilance zaměstnávání OZP**

V této podkapitole se zaměříme na vyjádření všech možných finančních efektů (úspor nákladů), které mohou vyplynout ze zaměstnávání OZP. Veškeré výpočty korespondují s kapitolou 1.5, ve které jsou uvedeny teoretické předpoklady zaměstnávání OZP a způsoby výpočtů jednotlivých možností, jak plnit povinný podíl.

Následující Tab. č. 7 shrnuje jednotlivé způsoby zaměstnávání OZP a uvádí jejich finanční náklady či možné úspory pro společnost. Výpočty jsou prováděny za rok 2012 s ohledem na zveřejněné průměrné mzdy a nastavení zákonných podmínek.

**Tab. č. 7: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012**

Finanční efekty	Nezaměstnává OZP – SR (v Kč)	Nezaměstnává OZP – NP (v Kč)	Skutečný stav (v Kč)	Zaměstnává všechny OZP 1. – 2. stupeň (v Kč)	Zaměstnává všechny OZP 3. stupeň (v Kč)
Odvod do státního rozpočtu	- 1 131 311	0	0	0	0
Náhradní plnění (10% úspora)	0	- 316 767	-248 425	0	0
Daňové úlevy	0	0	72 000	333 720	370 800
<b>Celkový efekt</b>	<b>- 1 131 311</b>	<b>- 316 767</b>	<b>- 176 425</b>	<b>333 720</b>	<b>370 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Odvod do státního rozpočtu je dán 2,5 násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. V případě, že by Hutchinson nezaměstnával žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = 2,5 * 24\,408 * 18,54 = 1\,131\,311 \text{ Kč}$$

Náhradní plnění je dáno 7násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. V případě, že by Hutchinson nezaměstnával žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Výše náhradního plnění} = 7 * 24\,408 * 18,54 = 3\,167\,670 \text{ Kč}$$

Jak je vidět v prvním sloupci Tab. č. 7, je u náhradního plnění vyjádřena úspora ve výši 10 %. Tato úspora byla stanovena na základě jednoduchého hrubého odhadu možnosti sjednat si výhodnější cenu na konkurenčním trhu u společností, které nesplňují kritérium více než 50 % OZP. Konkurenční podniky mohou nabízet výhodnější cenu dle obecných pravidel formování tržního prostředí. Podniky, které zaměstnávají více než 50 % OZP, nebývají zpravidla nejlevnější variantou pro daný podnik.

Daňové úlevy jsou vyčísleny dle zákona o dani z příjmu 18 000 Kč za každého OZP v 1. – 2. stupni invalidity a 60 000 Kč za každého OZP ve 3. stupni invalidity. Hutchinson zaměstnává čtyři OZP pouze v 1. – 2. stupni invalidity, proto 72 000 Kč.

V současnosti Hutchinson vykazuje díky nutnosti plnění povinného podílu náklady ve výši 176 425 Kč ročně. Oproti tomu, kdyby nezaměstnával vůbec žádného OZP ale

uspoří 954 886 Kč v případě, že by pouze odváděl peníze do státního rozpočtu a 140 342 Kč v případě, že by využíval pouze náhradního plnění.

Jak je vidět z posledních dvou sloupců Tab. č. 8, jako zajímavější se jeví řešení, že by Hutchinson zaměstnal OZP až do výše povinného podílu. V tomto případě by oproti současnému stavu vydělal až 510 145 Kč v případě zaměstnání OZP v 1. – 2. stupni a 547 225 Kč v případě zaměstnání OZP ve 3. stupni invalidity.

V případě zaměstnání každého dalšího OZP nad limit povinného podílu by se daňová úspora dále adekvátně zvyšovala.

## **3.2 Společnost GA Energo technik s. r. o.**

V této podkapitole se budeme zabývat společností GA Energo technik s. r. o..

### **3.2.1 Představení společnosti**

Společnost GA Energo technik s. r. o. (dále jen GA) působí na poli elektroenergetiky. Široké spektrum činností GA zahrnuje mimo jiné projektovou činnost, provádění staveb, zeměměřické práce a další. Jedná se o svého druhu největší samostatně vzniklou společnost v ČR. Důvodem je, že není dceřinou společností žádné z energetik, stejně tak ani nevznikla rozpadem státních podniků Energovod a Elektrovod. GA zahájila svou činnost v roce 1993, a to pod názvem REKS Plzeň s. r. o.. Základní kapitál byl 100 000 Kč. GA zaměstnávala při svém vzniku pouze 8 stálých zaměstnanců. Již v roce 1998 GA získala strategického partnera, a to společnost Gesellschaft für Elektrische Anlagen Leitungsbau Süd GmbH. Díky tomuto vstupu se GA začlenila do skupiny ALPIQ, která zaujímá výsostní postavení v oblasti elektroenergetiky v Evropě. Název GA Energo technik s. r. o. přijala společnost až v roce 2009, kdy došlo k dalšímu spojení se společností Energetická montážní společnost Česká Lípa s. r. o.. Dále pak došlo k založení dceřiné společnosti GA Slovensko s. r. o.. Následně došlo k další fúzi, tentokrát se společností EMS ČL. Rok 2010 byl pro společnost úspěšný, neboť došlo k získání dceřiné společnosti JM-montáže, díky níž GA mohlo rozšířit pole své působnosti a získat další významné zákazníky a zakázky. Nakonec v roce 2011 došlo s touto společností k fúzi. [29]

Díky všem těmto událostem se firma velmi úspěšně rozvíjela a nyní působí na území celé republiky. Momentálně GA zaměstnává 450 pracovníků a její vlastní kapitál činí

více než 312 milionů korun. Z těchto dat je jasně patrné, že se společnost také řadí mezi zákonem dané zaměstnavatele OZP. [29]

### 3.2.2 Analýza současného stavu zaměstnávání OZP

Společnost GA taktéž zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je tudíž společností, která má povinnost zaměstnávat OZP či plnit povinný podíl jiným způsobem daným českým právním řádem. GA plní povinný podíl pomocí kombinovaného způsobu, kdy si vybrala zčásti zaměstnávání OZP a zčásti využívání náhradního plnění. Tabulka č. 8 dokládá, že přepočtený počet zaměstnanců byl stanoven na 396,62.<sup>27</sup> Přepočtený počet zaměstnanců si autorka vyžádala od společnosti z důvodu náročnosti výpočtu a neposkytnutí přesných údajů o počtech odpracovaných či neodpracovaných hodin všech zaměstnanců GA. Měsíční fond pracovní doby byl stanoven na 176 hodin. Z Tab. č. 8 vyplývá, že povinný podíl vychází na 15,86 a společnost zaměstnává 7,95 OZP. To znamená, že další část povinného podílu, tedy 7,91, musí plnit buď odvodem do státního rozpočtu, nebo náhradním plněním. Společnost si z důvodu úspory finančních prostředků vybrala náhradní plnění, které musí činit 1 358 305 Kč za rok 2012.

**Tab. č. 8: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti GA Energo technik s. r. o. k 31.12.2012**

Přepočtený počet zaměstnanců	Povinný podíl	Počet skutečně zaměstnaných OZP	Náhradní plnění	Odvod do státního rozpočtu
396,62	15,86	7,95	1 358 305	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 (dle informací z personálního oddělení)

Evidence o počtu OZP ve společnosti je vedena personálním oddělením společnosti. To musí vést jednoduchou evidenci o každém OZP, která musí být každý rok aktualizována a doplněna o případná nová rozhodnutí o invaliditě daného OZP či o změnách jeho zdravotního stavu. Každoročně musí společnost vykazovat oznámení o plnění povinného podílu OZP Úřadu práce. GA spadá pod krajskou pobočku v Plzni. Zde dokládá v podstatě informace uvedené v Tab. č. 8. K odběru výrobků a služeb v rámci náhradního plnění využívá GA především společnost Office Depot, s. r. o.

<sup>27</sup> Výpočet přepočteného stavu zaměstnanců vychází z vyhlášky MPSV 518/2004 Sb. – viz kapitola 1.5.3



### 3.2.3 Finanční bilance zaměstnávání OZP

Tato podkapitola je věnována vyčíslení veškerých možných finančních efektů, především úspor nákladů, které vyplývají z jednotlivých způsobů zaměstnávání OZP. Všechny uvedené výpočty jsou vyjádřeny v souladu s kapitolou 1.5, kde jsou shrnuty teoretické poznatky o zaměstnávání OZP včetně způsobu výpočtů všech možností plnění povinného podílu.

V následující Tab. č. 9 jsou uvedeny jednotlivé způsoby zaměstnávání OZP společně s jejich finančními náklady či možnými úsporami pro společnost. Výpočty jsou prováděny za rok 2012 s ohledem na zveřejněné průměrné mzdy a nastavení zákonných podmínek.

**Tab. č. 9: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012**

Finanční efekty	Nezaměstnává OZP – SR (v Kč)	Nezaměstnává OZP – NP (v Kč)	Skutečný stav (v Kč)	Zaměstnává všechny OZP 1. – 2. stupeň (v Kč)	Zaměstnává všechny OZP 3. stupeň (v Kč)
Odvod do státního rozpočtu	- 967 777	0	0	0	0
Náhradní plnění (10% úspora)	0	- 270 978	-135 148	0	0
Daňové úlevy	0	0	143 100	285 480	317 220
<b>Celkový efekt</b>	<b>- 967 777</b>	<b>- 270 978</b>	<b>-7 952</b>	<b>285 480</b>	<b>317 220</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Odvod do státního rozpočtu je dán 2,5násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. V případě, že by GA nezaměstnával žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = 2,5 * 24\,408 * 15,86 = 967\,777 \text{ Kč}$$

Náhradní plnění je dáno 7násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. V případě, že by GA nezaměstnával žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Výše náhradního plnění} = 7 * 24\,408 * 15,86 = 2\,709\,780 \text{ Kč}$$

První sloupec Tab. č. 9 vyjadřuje u náhradního plnění úsporu ve výši 10 %. Tato úspora byla stanovena stejným způsobem jako v kapitole 3.1.3.

Daňové úlevy jsou vyčísleny na 143 100, protože GA zaměstnává 7,95 OZP.<sup>28</sup>

V roce 2012 GA vykázala z důvodu plnění povinného podílu náklady ve výši 7 952 Kč ročně. Kdyby však nezaměstnávala žádného OZP, uspoří 959 825 Kč v případě, že by pouze odváděla peníze do státního rozpočtu a 263 026 Kč v případě, že by využívala pouze náhradního plnění.

Poslední dva sloupce Tab. č. 9 jasně dokládají, že nejvýhodnější je pro GA varianta, že by přijala další OZP do zaměstnaneckého poměru, a to až do výše povinného podílu. Díky tomuto řešení by GA vydělala oproti skutečnému stavu až 293 432 Kč v případě zaměstnání OZP v 1. – 2. stupni a 325 172 Kč v případě zaměstnání OZP ve 3. stupni invalidity.

Kdyby GA zaměstnala další OZP nad limit povinného podílu, tak by se daňová úspora dále adekvátně zvyšovala.

### **3.3 Společnost KP-TINEX s. r. o.**

V této podkapitole se budeme věnovat společnosti KP-TINEX s. r. o..

#### **3.3.1 Představení společnosti**

Společnost KP-TINEX s. r. o. (dále jen KP) je bezpečnostní agentura zabývající se poskytováním služeb v této oblasti. Na trhu působí od roku 1994.<sup>29</sup> Základní kapitál je po celou dobu trvání společnosti 100 000 Kč. [34]

KP prošla bezpečnostní prověrkou, již zaštiťuje Národní bezpečnostní úřad na stupeň „Vyhrazené“. KP jakožto bezpečnostní agentura musí být pojištěna na odpovědnost související s provozní činností podnikatelů, kteří se zabývají ochranou cizího majetku. Společnost je pojištěna na 10 milionů Kč, přičemž má možnost toto pojištění navýšit až do výše 100 milionů Kč. [36]

Vzhledem k tomu, že se jedná o firmu poskytující služby, bezesporu nejdůležitějším aspektem prosperity firmy, jsou její zaměstnanci. KP dbá na to, aby zaměstnávala kvalifikovaný personál, který je pravidelně proškolen a vzděláván. KP je členem odborných sdružení a v rámci nich spolupracuje například s Univerzitou Tomáše Bati

---

<sup>28</sup> Výpočet dle kapitoly 3.1.3

<sup>29</sup> Do obchodního rejstříku byla zapsána až 21. ledna 1998 u Krajského soudu v Plzni.

ve Zlíně. Je také členem Asociace soukromých bezpečnostních služeb ČR<sup>30</sup> a Svazu průmyslu a dopravy ČR. KP se může prezentovat certifikáty kvality (ISO 9001) a bezpečnosti informací (ISO 27001). [36]

Společnost se snaží poskytovat co nejkvalitnější služby například i tím, že je možné služby odebírat i v rámci tzv. náhradního plnění. Vysvětlení tohoto termínu je v kapitole 1.5.4. Společnost zaměstnává 66 zaměstnanců, z čehož 58 zaměstnanců je zařazeno v kategorii OZP. [36] [30]

### **3.3.2 Analýza současného stavu zaměstnávání OZP**

KP je společností zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, je proto její povinností zaměstnávat OZP anebo plnit povinný podíl na základě jiné zákonem povolené možnosti. KP je však specifickým případem zaměstnávání OZP, neboť se jedná o společnost, která zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Tato skutečnost ji řadí mezi společnosti, které mají výsadní postavení poskytovat náhradní plnění. Její způsob plnění povinného podílu je pak plně kryt ze zaměstnávání OZP. Tab. č. 10 ukazuje, že přepočtený počet zaměstnanců byl vyčíslen na 62,36<sup>31</sup>. Tento údaj autorka získala opět z personálního oddělení společnosti z důvodů popsanych v kapitolách 3.1.2 a 3.2.2. Dále z Tab. č. 10 vychází povinný podíl na 2,49, přičemž společnost zaměstnává 58 OZP, z čehož je 5,44 ve 3. stupni invalidity a 52,56 v 1. – 2. stupni invalidity. Je tedy jasné, že povinný podíl společnosti byl několikanásobně překročen a není tedy důvod plnit povinný podíl jakýmkoliv jiným způsobem.

---

<sup>30</sup> ASBS je organizace, která sdružuje podnikatelské subjekty v oblasti ochrany majetku s cílem zvýšit jejich profesní úroveň, ochrany zájmu a potřeb podnikatelů, kultivace trhu a další.

<sup>31</sup> Výpočet přepočteného stavu zaměstnanců vychází z vyhlášky MPSV 518/2004 Sb. – viz kapitola 1.5.3

**Tab. č. 10: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti KP-TINEX s. r. o. k 31.12.2012**

Přepočtený počet zaměstnanců	Povinný podíl	Počet skutečně zaměstnaných OZP (z toho 3. stupeň)	Náhradní plnění	Odvod do státního rozpočtu
62,36	2,49	58 (5,44)	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 (dle informací z personálního oddělení)

KP je povinována vést o každé OZP evidenci, ve které zaznamenává veškeré údaje o OZP z hlediska jejího zdravotního stavu, zejména stupeň invalidity či případné změny její pracovní schopnosti. Tato evidence musí být každoročně aktualizována. Stejně tak KP musí vykazovat oznámení o plnění povinného podílu OZP pro Úřad práce. V této souvislosti však společnost žádá o různé příspěvky na zřizování a vedení CHPM, neboť ve společnosti se v roce 2012 evidovalo 55 CHPM. KP si může při zřizování a využívání CHPM zažádat o příspěvky, jak je tomu popsáno v kapitole 1.5.10.

### **3.3.3 Finanční bilance zaměstnávání OZP**

Tato podkapitola důkladně přiblíží jednotlivé finanční efekty (úspora nákladů), kterých KP může dosáhnout při zaměstnávání OZP. Níže uvedené výpočty jsou v přímé souvislosti s platnou legislativou, která je popsána v kapitole 1.5. Následující Tab. č. 11 zaznamenává veškeré možnosti zaměstnávání OZP včetně jejich finančních nákladů a především úspor společnosti. Tyto úspory vyplývají zejména ze specifických rysů společnosti, tedy ze zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Finanční efekty odpovídají legislativě a podmínkám za rok 2012, důvodem je zveřejnění průměrné mzdy a časový horizont přijetí novel a aktualizací zákonů.

**Tab. č. 11: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012**

Finanční efekty	Nezaměstnává OZP – SR (v Kč)	Nezaměstnává OZP – NP (v Kč)	Skutečný stav (v Kč)
Odvod do státního rozpočtu	- 151 940	0	0
Náhradní plnění (10% úspora)	0	- 42 543	0
Daňové úlevy	0	0	1 272 480
Příspěvek na CHPM	0	0	7 920 000
<b>Celkový efekt</b>	<b>- 151 940</b>	<b>- 42 543</b>	<b>9 192 480</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

V případě, že by KP nezaměstnávala žádnou OZP a odváděla peníze do státního rozpočtu, vycházela by z 2,5násobku průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. Kdyby tedy KP nezaměstnávala žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = 2,5 * 24\,408 * 2,49 = 151\,940 \text{ Kč}$$

Náhradní plnění je pak dáno 7násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí za každého nezaměstnaného OZP. V případě, že by KP nezaměstnávala žádného OZP, je výpočet následovný:

$$\text{Výše náhradního plnění} = 7 * 24\,408 * 2,49 = 425\,431 \text{ Kč}$$

První sloupec Tab. č. 11 vyjadřuje u náhradního plnění úsporu ve výši 10 %. Tato úspora byla stanovena stejným způsobem jako v kapitole 3.1.3.

Daňové úlevy jsou vyčísleny na 1 272 480 Kč z důvodu zaměstnání 5,44 OZP ve 3. stupni invalidity a 52,56 OZP v 1. – 2. stupni invalidity.<sup>32</sup>

Oproti dvěma předchozím společnostem se u KP vyskytl v Tab. č. 11 řádek Příspěvek na CHPM. Tento řádek říká, že společnost má ze zákona nárok na příspěvek na úhradu mzdových nákladů až do výše 75 % měsíčně (max. 8 000 Kč) a příspěvek na úhradu

<sup>32</sup> Výpočet dle kapitoly 3.1.3

provozních nákladů do výše 48 000 Kč ročně. Vzhledem k tomu, že společnost za rok 2012 má zřízeno 55 CHPM, výše příspěvku, za předpokladu dosažení maximálních možných příspěvků, činí 7 950 000 Kč.<sup>33</sup>

V roce 2012 KP vykázala úsporu nákladů v celkové výši 9 192 480 Kč. Tato ohromná úspora jen odráží fakt, že zaměstnávání OZP nepřináší společnosti pouze dodatečné náklady, ale může jí naopak velký objem finančních prostředků uspořit. Kdyby však KP nezaměstnávala žádného OZP, oproti současnému stavu by trátila 9 344 420 Kč v případě odvodu peněz do státního rozpočtu a 9 235 023 Kč v případě využití náhradního plnění. V této souvislosti bychom mohli ještě zmínit, že díky tomu, že se řadí mezi poskytovatele náhradního plnění, má v podstatě zajištěnou stálou klientelu, neboť počet poskytovatelů náhradního plnění je omezen. V případě, že by poskytovatelem nebyla, musela by čelit veskrze konkurenčnímu prostředí, čímž by se její celkový zisk mohl také snížit. Sloupce v tabulce pro zaměstnávání všech OZP jsou v případě KP nerelevantní, proto zde nebyly vyjádřeny tak, jako tomu bylo u společností Hutchinson a GA.

### **3.4 Srovnání způsobů plnění povinného podílu s vybranými zeměmi EU**

Na základě teoretických poznatků z druhé kapitoly byla vytvořena Tab. č. 12, která přehledně zobrazuje jednotlivé zákonem nastavené podmínky ve vybraných zemích EU. Je zde provedeno krátké srovnání s ČR. Na základě uvedených podmínek si čistě teoreticky můžeme odvodit situaci podniků, kdyby se nacházely na území níže zmíněných států. Přesné výpočty nikterak provádět nebudeme, neboť je to v některých případech neuskutečnitelné a neporovnatelné, v neposlední řadě pak pro potřeby této práce zbytečné.

---

<sup>33</sup> KP má také nárok při zřizování nového CHPM jednorázově zažádat o příspěvek, který může činit maximálně osminásobek (pro 1. – 2. stupeň invalidity), resp. dvanáctinásobek (pro 3. stupeň invalidity) průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě zřízení 10 a více CHPM v rámci jedné smlouvy s ÚP může výše příspěvku dosáhnout maximálně dvanáctinásobek (pro 1. – 2. stupeň invalidity), resp. čtrnáctinásobek (pro 3. stupeň invalidity) této průměrné mzdy.

**Tab. č. 12: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012**

Země	Počet zaměstnanců	Povinné plnění (v %)	Náhradní plnění	Odvod do státního rozpočtu	Jiné
Česká republika	25	4 z přepočteného počtu zaměstnanců	7 násobek průměrné měsíční mzdy – 170 856 Kč	2,5 násobek průměrné měsíční mzdy – 61 020	-
Slovensko	20	3,2 z celkového počtu zaměstnanců	0,8 násobek celkové ceny práce – cca 827 Eur	0,9 násobek celkové ceny práce – cca 930 Eur	-
Německo	20	5 z celkového počtu zaměstnanců	-	260 Eur za měsíc	Při zaměstnávání 5 osob s těžkým ZP nárok zaměstnavatele na Důvěrníka
Francie	20	6 z celkového počtu zaměstnanců	Formou uzavření dodavatelských či subdodavatelských smluv, využíváním služeb chráněných firem, vytvořením programu pro OZP – cílem je zařazení do pracovního procesu. Max. do 50 % z počtu OZP.	Pouze formou pokuty FÚ za nesplnění zákonem daných možností zaměstnávání OZP ve výši rovně příspěvku náhrady zvýšené o 25 %	Odvod do zvláštního fondu určenému přímo na podporu zaměstnávání OZP – za každého OZP ročně. Výška dávky záleží na velikosti podniku a může být 300-500x větší než minimální hodinový plat.
Velká Británie	-	-	-	-	Aktivní politika zaměstnávání OZP pomocí Odboru práce a penzí, platforma Jobcentre Plus – poskytování volných pracovních míst
Nizozemsko	-	-	-	-	Systém Wajong – viz kap. 2.2.5
Finsko	-	-	-	-	Nástroje podporovaného zaměstnání, sociální podniky, clubhousy - viz kap. 2.2.6

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Na základě výše uvedené tabulky vidíme zákonem dané podmínky zaměstnávání OZP v jednotlivých zemích. Můžeme říci, že situace v ČR je na podobné úrovni jako v našich dvou sousedních zemích, tedy Slovensku a Německu. Oproti Slovensku je však povinnost zaměstnávat OZP zvýšena o pět zaměstnanců, tedy na 25, což může být pro některé zaměstnavatele značný rozdíl. Na druhou stranu mají slovenští podnikatelé

značnou úsporu finančních prostředků oproti Česku v případě nezaměstnávání OZP. Úspora je dána jiným nastavením podmínek pro náhradní plnění a odvody do státního rozpočtu. Při nezaměstnání jedné OZP v ČR je nutné uhradit buď 170 856 Kč formou náhradního plnění, či 61 020 Kč formou odvodu do státního rozpočtu. Na Slovensku jsou tyto částky o cca 88 % nižší u odvodů do státního rozpočtu a o cca 60 % nižší u NP.

Co se týče Německa, tam je počet zaměstnanců nastaven na 20, tedy stejně jako na Slovensku, nicméně povinný podíl je vyšší, a to i na rozdíl od ČR. V Německu a v podstatě ani v jiných zemích (vyjma ČR a Slovenska) není nastaven systém náhradního plnění. Podnikatelé, kteří nechtějí nebo nemohou OZP zaměstnávat, musí využívat jiné způsoby, jak se „vykoupit“. V Německu je to možnost odvodu do státního rozpočtu. Tato částka je nepatrně vyšší než v ČR, ale několikrát vyšší než na Slovensku. Ještě přísnější podmínky jsou stanoveny ve Francii, kde je % plnění povinného podílu nastaveno na šest procent při zaměstnávání 20 zaměstnanců.

Velice zajímavým systémem v oblasti zaměstnávání OZP se jeví systém Nizozemska a Finska. Zde jsou státem stanovené velice individuální podmínky a přístup k jednotlivým OZP. Tento přístup umožňuje rychlejší a účinnější adaptaci OZP do pracovního procesu. Díky tomu se stát může setkat se značnou úsporou finančních prostředků, kterou nemusí vydávat na sociálních dávkách, což by v případě ČR byl velký přínos vzhledem k velkému objemu peněz investovaných do sociálních dávek a prohlubujícímu se státnímu deficitu.

Jako negativní však autorka shledává zákonem nestanovené podmínky pro zaměstnávání OZP ve Velké Británii, kde je situace OZP značně problematická. Byť se stát snaží stimulováním a vytvářením různých programů motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, k jejich zaměstnávání často nedochází, což je vzhledem k ekonomice neefektivním nástrojem politiky zaměstnanosti.



## **4 Výzkum znalostí, vztahů a přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP v ČR**

Další část práce je zaměřena na provedení výzkumu znalostí, vztahů a přístupu jednotlivých podnikatelských subjektů v oblasti zaměstnávání OZP v ČR. Stěžejním objektem zájmu je výzkum znalostí potenciálních či stávajících zaměstnavatelů. Dále pak jednotlivé motivy, výhody či nevýhody plynoucí z pracovněprávního vztahu s osobou, která má status OZP. V neposlední řadě pak výzkum zahrnuje obecné informace o momentální situaci daných podniků a jejich případném zaměstnávání OZP.

### **4.1 Metodologie výzkumu**

Pro účely této práce je využit kvantitativní (empirický) výzkum, jehož hlavním cílem je zjistit přístup, postoje či názory dotazovaných respondentů. Tento typ výzkumu lze využít pro široké spektrum respondentů a výzkumných úkolů.

Kvantitativní výzkum bývá spojován s hypoteticko-deduktivním modelem vědy, který je možné formálně rozčlenit do několika hlavních fází. Nejprve se určí obecná tvrzení, která je potřeba dále zkoumat. Následuje formulace hypotéz, výběr výzkumné metody, provedení pozorování (sběr dat), která budou analyzována (potvrzení či vyvrácení zvolené hypotézy). V konečné fázi provedeme implementaci či hodnocení získaných závěrů dle zadaných parametrů.

K provedení kvantitativního výzkumu v této práci byla využita metoda písemného (dotazníkového) šetření. Mezi hlavní výhody této metody patří poměrně jednoduché zpracování a vyhodnocení, nízké náklady, neovlivnění respondentů tazatelem či dosažitelnost různých skupin respondentů. Mezi nevýhody můžeme zařadit možnost vyplnění nepravdivých informací, delší dobu průzkumu, horší návratnost dotazníků či obtížnější získávání respondentů. [2]

### **4.2 Zásady tvorby dotazníku**

Při tvorbě dotazníku je nezbytné postupovat dle obecně uznávaných pravidel, která lze shrnout do šesti následujících bodů.

- 1) „Vytvoření seznamu informací, které má dotazování přinést
- 2) Určení způsobu dotazování
- 3) Specifikace cílové skupiny dotazovaných osob a jejich výběr

- 4) Konstrukce otázek ve vazbě na požadované informace
- 5) Konstrukce celého dotazníku
- 6) Pilotáž“ [6, s. 75]

### **4.3 Postup při výzkumu**

Cílem celého výzkumu bylo získání informací o současném stavu a přístupu podnikatelských subjektů k zaměstnávání OZP na území ČR. Výsledná zjištění jsou použita výhradně ke zhodnocení a analýze aktuální situace zaměstnanosti OZP v ČR. Na základě získaných odpovědí je provedeno zhodnocení současného stavu zaměstnávání OZP, navržena případná zlepšení v této oblasti a nastíněn výhled do budoucnosti.

Na začátku výzkumu byla zvolena práce s primárními (tedy nově získanými daty), jež byla získána výše zmíněným dotazníkovým šetřením. Plánovaná velikost vzorku byla 100 respondentů, tedy 100 jednotlivých podnikatelských subjektů. Dotazovány byly podniky pouze na území ČR. Konečný počet odpovědí byl tedy 100.

#### **4.3.1 Stanovení hypotéz**

Dle zjištěných údajů byly stanoveny následující hypotézy:

- H1: Pro firmy nejsou finanční přínosy nejdůležitějším aspektem pro zaměstnání OZP
- H2: Nejčastějším typem zdravotního postižení u zaměstnávaných OZP je postižení pohybového aparátu
- H3: Stát vytváří dostatečně přínosné podmínky pro zaměstnávání OZP a dostatečně o všem informuje zaměstnavatele
- H4: Zaměstnavatelé plní povinný podíl převážně jinými způsoby než je vlastní zaměstnávání OZP
- H5: Zaměstnavatelé jsou spokojeni s odvedenou prací OZP

#### **4.3.2 Konstrukce dotazníku**

Po stanovení hypotéz následovala fáze samotného vytváření dotazníků, kdy byla dodržována obecná pravidla pro tvorbu dotazníků. Bylo přihlédnuto k faktu, že cílovou skupinou byly různé podniky v ČR, tedy jak malé, střední, tak i velké podniky. Jednotlivé otázky byly formulovány jasně a přehledně, aby nedocházelo k případným

nedorozuměním či nepřesnostem. Zřetel byl také kladen na celkovou formu dotazníků a logický sled pokládaných otázek. Používána byla spisovná čeština bez zbytečného používání cizích slov či více odborných výrazů. Zvoleny byly jak uzavřené, tak otevřené otázky, neboť cílem bylo i získání osobního názoru jednotlivých podniků bez jakéhokoliv ovlivnění tazatelem. V dotazníku byly zařazeny i polouzavřené otázky, tedy kombinace uzavřených a otevřených otázek. Snahou bylo vyhnout se sugestivním, nepříjemným či zavádějícím otázkám. Pro tyto účely byla použita v několika otázkách škála, která měla vyjádřit pocity dotazovaných zvláště šetrným způsobem. V úvodu dotazníku byly zvoleny identifikační otázky, které následovaly otázky týkající se daného tématu. Záměrem byly použity i filtrační otázky, které dotazovaným měly ulehčit práci s celým dotazníkem. Pro tyto účely byly použity hvězdičky, kterými byly takovéto otázky označeny. Dotazník byl ukončen poděkováním respondentů za jejich čas při vyplnění. Poslední fází, která předcházela samotnému předání dotazníků do oběhu, byla pilotáž. Ta byla provedena na několika vybraných firmách, které patří mezi cílové respondenty. Případné námitky byly zapracovány.

### **4.3.3 Předání dotazníků**

Dotazník byl určen pro různé podnikatelské subjekty ČR, proto byly zvoleny alespoň dvě cesty, jak vyplnit dotazník. První z nich byla rozeslání dotazníků elektronickou cestou ve formě dokumentu zpracovaného v textovém editoru MS Word. Druhou možností bylo vyplnění dotazníků na internetovém portále [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz), kam byl daný dotazník po dobu tří měsíců umístěn. Výhodou rozesílání dotazníků byla větší návratnost. Dotazník je umístěn v příloze D. Následně byla získaná data vyhodnocena a zpracována. Ke zpracování údajů byl použit program MS Excel.

### **4.3.4 Vyhodnocení dotazníků**

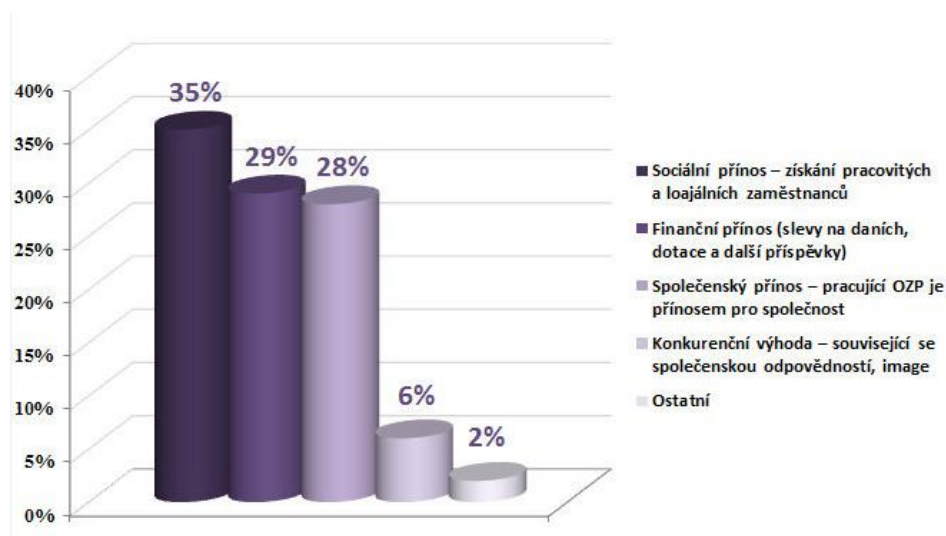
Získané odpovědi z dotazníků byly zpracovány v programu MS Excel. Každá otázka byla vyhodnocována zvláště pomocí obrázku či tabulky. Některé obrázky a tabulky jsou přímou součástí textu, některé jsou umístěny v Příloze E.

### 4.3.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz

**Hypotéza č. 1:** Pro firmy nejsou finanční přínosy nejdůležitějším aspektem pro zaměstnání OZP

Pro posouzení hypotézy poslouží odpovědi získané z dotazníku, zejména z otázek 15 a 16. Následující grafy souhrnně zobrazují, jaké přínosy jsou pro zaměstnavatele OZP stěžejní.

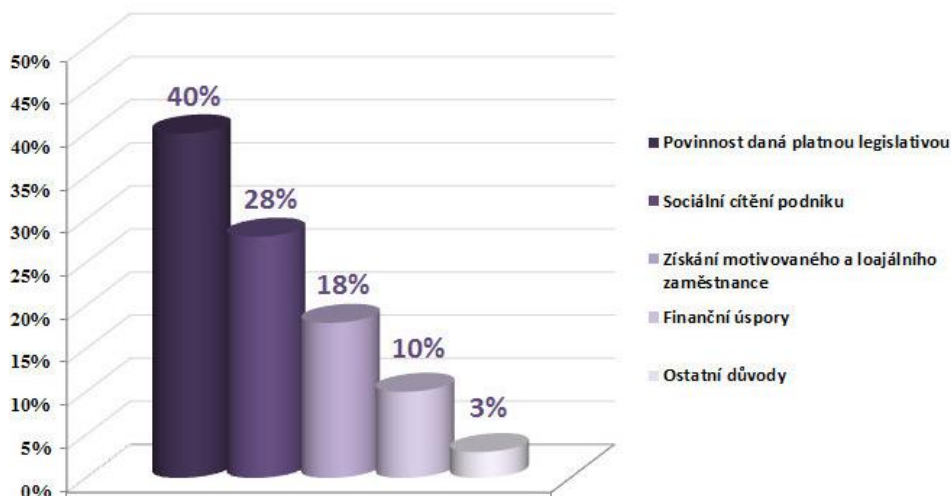
**Obr. č. 2: Efekt zaměstnávání OZP**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Finanční přínosy uvedlo překvapivě pouhých 29 % respondentů z celkového počtu získaných odpovědí, přičemž sociální přínosy získaly 35 % a společenské přínosy 28 %. Z toho jasně vyplývá, že finanční přínosy nejsou pro firmy dominujícím aspektem.

**Obr. č. 3: Motiv k zaměstnávání OZP**



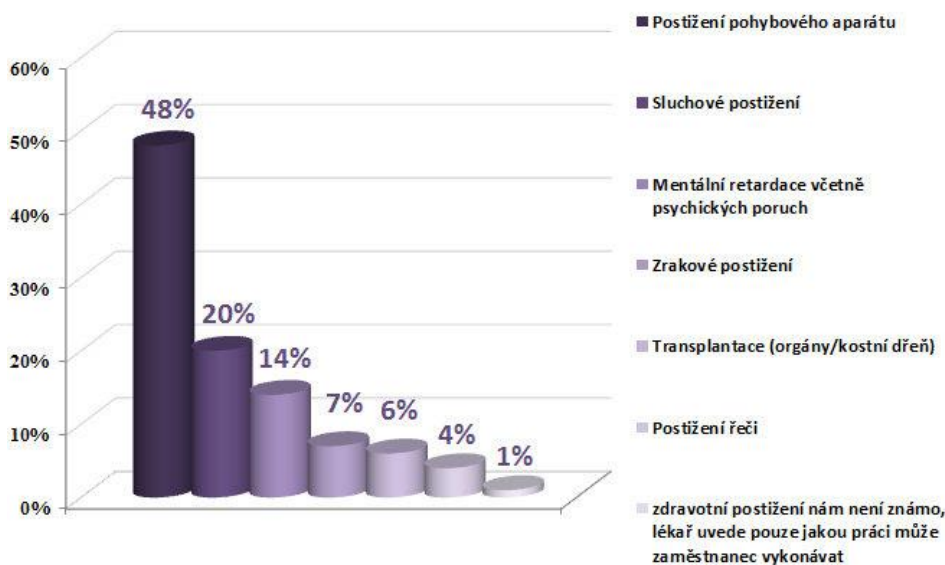
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Jako největší stimul pro zaměstnávání OZP byla uvedena povinnost daná platnou legislativou, a to ze 40 % z celkového počtu získaných odpovědí. Následovalo sociální citění podniku s 28 %. Finanční přínosy uvedlo pouhých 10 % respondentů. Na základě uvedených zjištění můžeme zcela prokazatelně hypotézu potvrdit.

**Hypotéza č. 2:** Nejčastějším typem zdravotního postižení u zaměstnávaných OZP je postižení pohybového aparátu

Pro tuto hypotézu byly využity odpovědi na otázku č. 14. Níže uvedený graf reprezentuje jednotlivé druhy postižení, které byly respondenty uváděny. Nejčastější typ zdravotního postižení je se 48 % postižení pohybového aparátu, které je následováno sluchovým postižením již jen s 20 %. Zajímavým zjištěním se ukázal fakt, že mentální retardace včetně psychických poruch se 14 % předčila zbylé druhy zdravotního postižení. Možným důvodem je vznik nových center specializujících se na zaměstnávání OZP s mentálním postižením a snaha začlenit je do pracovního procesu. Na základě těchto dat můžeme tuto hypotézu potvrdit.

Obr. č. 4: Zaměstnaní OZP dle typu zdravotního postižení

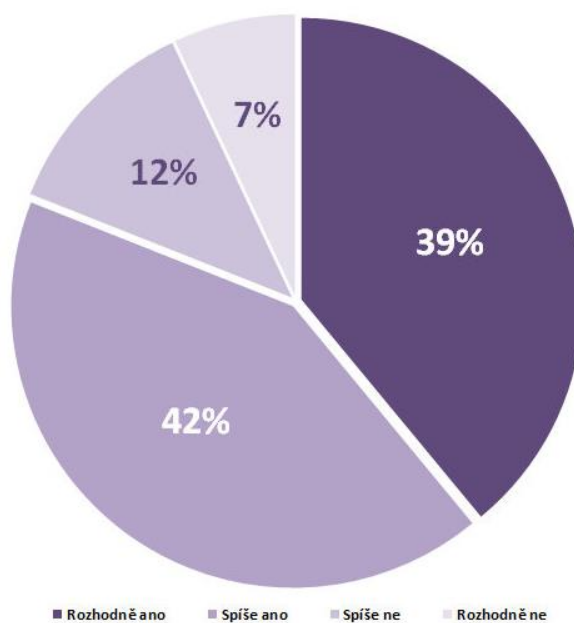


Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Hypotéza č. 3:** Stát vytváří dostatečně přínosné podmínky pro zaměstnávání OZP a dostatečně o tom informuje zaměstnavatele

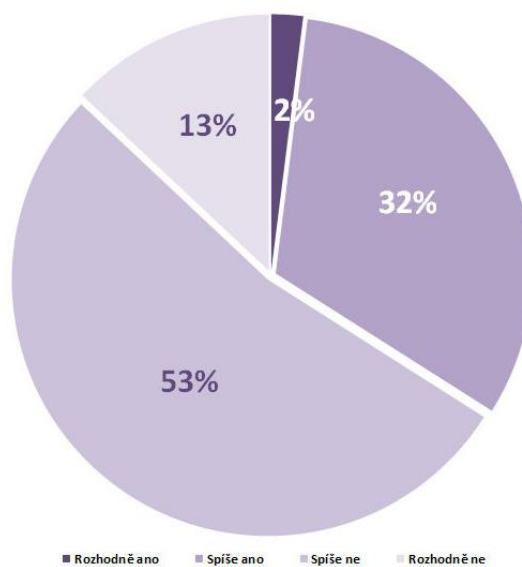
Pro potvrzení či vyvrácení této hypotézy poslouží otázky č. 6 a 7. Jak je patrné z odpovědí na tyto otázky, informovanost o výhodách zaměstnávání OZP je na poměrně slušné úrovni, nicméně zaměstnavatelé jsou převážně nespokojeni s podmínkami, které stát pro zaměstnávání OZP vytváří. Tento závěr však nekorresponduje s míněním autorky, která shledává státem vytvářené podmínky za relativně přínosné. Důvodem jsou značné finanční úlevy plynoucí zaměstnavatelům, viz kapitola 1. Ačkoliv zaměstnavatelé považují informovanost za dostačující, autorka vnímá značné potíže s vyhodnocováním a následným praktickým využíváním těchto informací. Díky tomu pak zaměstnavatelé nejsou schopni využívat pozitiv, jež by jim zaměstnávání OZP mohlo přinést a považují tak podmínky za neuspokojivé. Hypotéza je tedy vyvrácena.

**Obr. č. 5: Informovanost o výhodách plynoucích ze zaměstnávání OZP**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Obr. č. 6: Dostatečně vytvářené podmínky státem pro zaměstnávání OZP**

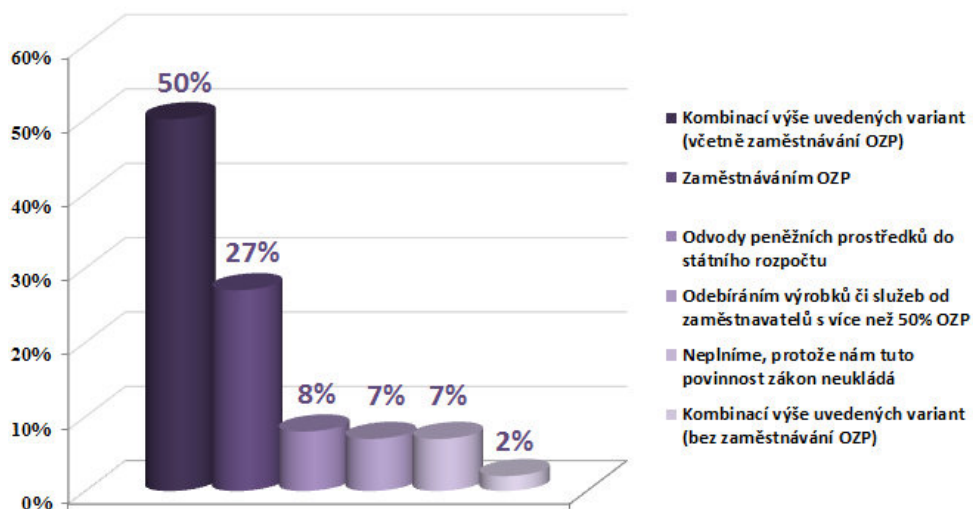


Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Hypotéza č. 4:** Zaměstnavatelé plní povinný podíl převážně jinými způsoby než je vlastní zaměstnávání OZP

K vyhodnocení této hypotézy je použita otázka č. 8. Z odpovědí na tuto otázku zcela evidentně vyplynulo, že 77 % zaměstnavatelů z celkového počtu odpovědí zaměstnává OZP, ať už pouze zaměstnáváním OZP či v kombinaci s využíváním dalších způsobů plnění povinného podílu. Na základě tohoto faktu můžeme tuto hypotézu vyvrátit.

**Obr. č. 7: Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání OZP**



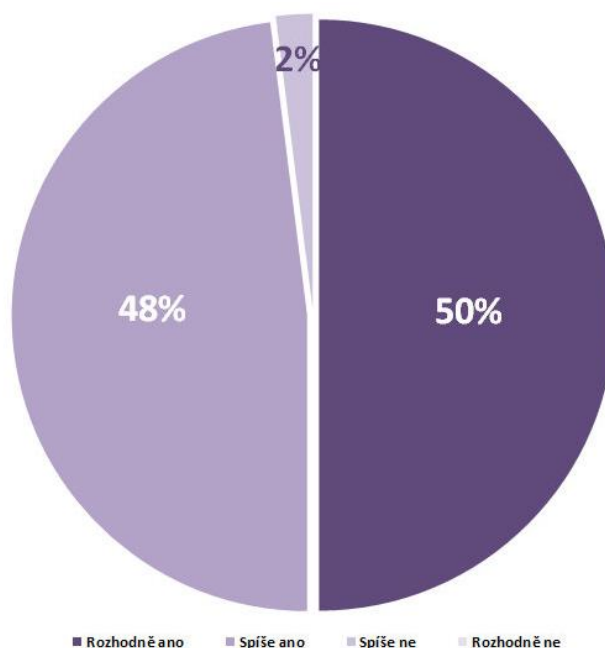
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Hypotéza č. 5:** Zaměstnavatelé jsou spokojeni s odvedenou prací OZP

Na níže uvedeném grafu je zcela patrné, že drtivá většina respondentů odpověděla, že jsou, ať už zcela či s drobnými výhradami, spokojeni s prací, kterou OZP odvádí. Celých 98 % respondentů z celkového počtu dotázaných odpovědělo, že jsou spokojeni a pouhá 2 % zaměstnavatelů jsou nespokojena, přičemž 0 % využila odpovědi, že jsou zcela nespokojeni.



**Obr. č. 8: Spokojenost zaměstnavatelů s odvedenou prací OZP**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

#### **4.3.6 Ostatní zajímavá zjištění**

V této kapitole se autorka rozhodla poukázat na další zajímavá zjištění, která vyplývají z informací získaných z dotazníků. Veškeré grafy a tabulky k těmto údajům a zbylým otázkám z dotazníků jsou k nahlédnutí v Příloze E.

Na úvod je vhodné zmínit, že 54 % z celkového počtu respondentů spadá pod zaměstnavatele OZP, přičemž pouhých 10 % se k zaměstnávání OZP hlásí na bázi dobrovolného rozhodnutí. Zbýlých 44 % OZP zaměstnává z důvodu povinnosti, kterou jim ukládá zákon a celých 46 % není zaměstnavatelem OZP vůbec.

Dalším zajímavým zjištěním se ukázal fakt, že více než třetina dotázaných respondentů, tedy 42 % odpověděla na otázku, proč nezaměstnávají zdravotně postižené tak, že pro ně nemají vhodnou pracovní pozici. Nicméně přepočteno na absolutní procenta podniků, které vůbec nezaměstnávají OZP se jedná o 97 %. Dle autorčina názoru s tímto tvrzením však nekorespondují odpovědi na otázku „Jaké pracovní pozice jsou nejvíce obsazovány OZP“, neboť zde respondenti uvedli širokou škálu pracovních pozic. Jedná se jednak o administrativní pozice, dále dělnické profese až po pomocné

pracovní síly. Důvody podniků, proč tedy nezaměstnávají zdravotně postižené, se autorce jeví ve většině případů spíše jako alibismus a nikoliv reálný argument.

Velmi pozitivním zjištěním se ukázal fakt, že 61 % zaměstnavatelů zaměstnává OZP na hlavní pracovní poměr, přičemž jen 39 % zaměstnavatelů je zaměstnává na zkrácený pracovní úvazek. Z toho jasně vyplývá, že je možné OZP zaměstnávat jako zdravé pracovníky bez větších časových úlev.

Z průzkumu dále vyplynulo, že 57 % zaměstnavatelů zaměstnává převážně muže, ženy zaměstnává pouze 30 % zaměstnavatelů. Rovnoměrně jsou ženy a muži zastoupeny ve společnostech z 13 % všech dotázaných respondentů.

Z dotazníků také vyplynulo, že 44 % zaměstnavatelů vybírá OZP klasickým způsobem jako běžné zaměstnance, 21 % využívá spolupráci s ÚP, 15 % pomocí specializovaných agentur zabývajících se podporovaným zaměstnáním a celých 13 % dle vlastní žádosti OZP. Vzhledem k tomu, že mnoho osob z řad OZP je v dnešní době skutečně velmi dobře připraveno do pracovního procesu, není žádný důvod k tomu, aby je firmy nevybíraly jako běžné zaměstnance. Druhou pozici získal ÚP, což je vzhledem k jeho rozsáhlejší působnosti ohledně OZP poměrně logické.

Jako největší nevýhoda, která plyne ze zaměstnávání OZP byla identifikována ze 46 % možná častá nepřítomnost, z 27 % zvýšená péče o OZP a zvýšená kontrola jejich výkonu.

Jedním z pozitivních zjištění je, že celých 93 % dotázaných respondentů odpovědělo, že do budoucna plánuje i nadále či nově zaměstnávat OZP. Pouze 7 % odpovědělo, že to do budoucna spíše neplánuje. Tato čísla jsou pro naši ekonomiku potěšující, neboť znamenají menší zátěž pro stát v podobě sociálních dávek. Mimo jiné hovoří pro zlepšení kvality života OZP, kteří by mohli být lépe zařazeni do běžného života. S těmito čísly také úzce souvisí provedená sociální reforma a zlepšení podmínek pro zaměstnavatele OZP v podobě možných finančních úspor.

# 5 Zhodnocení současného stavu zaměstnávání OZP v ČR

## 5.1 Současný stav zaměstnávání OZP

Po zmapování všech dostupných informací o zaměstnávání OZP v ČR autorka dospěla k názoru, že situace je poměrně uspokojivá.

Již několikrát zmíněná sociální reforma dává najevo, že sociální situace lidí postižených či lidí, kteří se nacházejí v tísnivé sociální situaci, není státu a potažmo i občanům lhostejná. Některé návrhy či důsledky plynoucí ze sociální reformy však nebyly zcela vhodným řešením, jako např. celý systém tzv. sKaret, které vytvořily v průběhu své existence řadu potíží právě OZP a dalším osobám, které tyto karty měly využívat. Nicméně celý koncept byl názornou ukázkou, že na území ČR existuje řada problémů a nedostatků, které je třeba vyřešit a usnadnit tak život nejen OZP, ale i dalším daňovým poplatníkům, kteří jsou fungováním české legislativy značně ovlivněni.

Dle údajů, které byly získány od tří podnikatelských subjektů, z různých odvětví, můžeme vyvodit následující závěry. Zaměstnávání OZP je pro podniky, jež jsou povinny tyto osoby dle zákona zaměstnávat, značně výhodné. Díky němu mohou získat nejen kvalitní zaměstnance s velkým smyslem pro povinnost, ale také řadu finančních úspor, které byly vyčísleny ve 3. kapitole. Z té také jasně vyplývá, že zejména z těchto důvodů podniky volí možnost zaměstnávat OZP, nicméně většinou společně s využíváním náhradního plnění. Vzhledem k finanční zátěži, která by plynula z odvodu peněžních prostředků do státního rozpočtu při nesplnění povinného podílu, se zaměstnavatelé snaží této povinnosti vyhnout všemi možnými způsoby a prostředky. Stejně tak z výzkumu, který byl proveden ve 4. kapitole, můžeme poměrně zřetelně vyvodit, že zaměstnavatelé přistupují k najímání OZP jako pracovní síly vcelku zodpovědně. Jako pozitivní autorka shledává fakt, že zaměstnavatelé nenajímají OZP pouze z finančních úspor či legislativou daných povinností, ale také ze sociálních či společenských přínosů. Právě tyto motivy jsou možnou cestou, jak i nadále celou situaci zlepšovat, neboť právě sociální uvědomění si je pro společnost velice důležité. V této souvislosti je na místě zmínit, že však důvody k zaměstnávání OZP nejsou ze strany zaměstnavatelů pouze projevem lidskosti či jakýchsi „milodarů“. Jak zcela prokazatelně

ukázal výzkum, zaměstnavatelé jsou s odvedenou prací OZP velice spokojeni. Důvodem je bezesporu i to, že OZP jsou za práci vděční, jsou rádi, že vybědnuou ze stereotypu, kterým se jejich handicap může stát a v neposlední řadě také možnost zvyšovat svou kvalifikaci a svůj rozhled. Samozřejmě toto tvrzení neplatí ve všech případech, nicméně ty jsou zřejmě velmi výjimečné.

## **5.2 Návrh zlepšujících opatření**

Po důkladném průzkumu všech zjištěných údajů a zkompletování získaných informací došla autorka k závěru, že oproti předchozím rokům či některým evropským zemím se ČR pohybuje na vcelku dobré úrovni co se týče situace OZP. Nicméně i přes pozitivní fakta či uspokojivé výsledky v některých částech fungování celého systému, byly zjištěny určité nedostatky, které by v případě zmírnění či odstranění mohly být značným přínosem pro OZP, ale potažmo i pro celou společnost.

Výhody a nevýhody, které přináší náhradní plnění jsou značně rozporuplné. Z jedné strany je náhradní plnění považováno pouze za přechodnou záležitost, která bude postupem času zcela odstraněna. To znamená, že dojde k naprostému zrušení možnosti podniků vykoupit se z povinnosti zaměstnávat OZP, tak jako je tomu v drtivé většině evropských zemí. Dle autorčina mínění je náhradní plnění poměrně vhodným nástrojem, který alespoň zprostředkovaně umožňuje OZP zaměstnávat, neboť jeho podstata vychází právě ze zaměstnávání OZP. Na druhé straně je zcela evidentní, že podniky čím dál tím více využívají výhody, které jim náhradní plnění přináší. Možným kompromisem by se zdálo být další omezení výše náhradního plnění pro jednotlivé podniky. Každopádně jeho celé zrušení se nejeví jako zcela vhodné, neboť již z výše zmíněných faktů vyplývá, že ne vždy je možné OZP zaměstnat. Firmy by tedy musely více přispívat do státního rozpočtu, čímž by se situace OZP na trhu práce v podstatě nikterak nezlepšila. Naopak by mohlo dojít k jejímu zhoršení, protože momentálně je na trhu poměrně dost společností, které zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a mají tak zajištěný odbyt svých výrobků na základě náhradního plnění. Po jeho zrušení můžeme předpokládat úpadek těchto společností a s tím související pokles zaměstnaných OZP.

Jako další slabinu autorka definovala mezery ve vytváření pracovních pozic pro OZP. Jak vyplynulo z výzkumu ve 4. kapitole, počet pracovních pozic pro OZP může být značně rozsáhlý, ale ne každá firma jej využívá tím správným směrem. Důvodem může

být i malá informovanost ze strany personalistů či vedoucích pracovníků. V případě, že by došlo k rozšíření obzorů těchto potenciálních zaměstnavatelů, tak by také mohlo dojít k širšímu zapojení OZP do pracovního procesu. Personalisté jsou v současnosti sice částečně informováni o možnostech v této problematice, nicméně jednak náročnost české legislativy a jednak nedostatek školení jim nedává takový prostor pro pochopení a využití všech možností.

Další vhodnou alternativou by bylo vytváření či rozšiřování působnosti agentur, které se zabývají umísťováním, zvyšováním kvalifikace a nezbytnou pomocí při zařazení OZP do pracovního procesu. Těchto agentur v ČR existuje několik, nicméně jejich rozsah není až tak široký. Stejně tak jejich pomoc není směřována ke všem, kteří potřebují. Jednak z důvodu nedostatku finančních prostředků a jednak z důvodu nedostatečnosti kvalifikovaného personálu. Tyto agentury jsou však velkou šancí jak zkvalitnit život OZP a tím i celé společnosti. Bylo by tedy vhodné, kdyby se například i stát zasadil o zlepšení funkčnosti těchto organizací.

Stejně tak by se stát měl podílet na zvyšování informovanosti zaměstnavatelů buď prostřednictvím mediální osvěty či osvěty za pomoci pořádání různých seminářů, školení či vydávání pravidelných bulletinů zabývajících se zaměstnaností OZP, ale i dalšími sociálními otázkami.

Důležité také je, aby stát dbal při svých rozhodnutích spíše na zjednodušení celé legislativy a vůbec na snižování administrativní zátěže, jak pro zaměstnavatele OZP, tak i pro zdravotně postižené obecně.

### **5.3 Výhled do budoucnosti**

Vzhledem k současné politické situaci na území ČR lze očekávat poměrně značný vliv levicově zaměřených stran, tudíž můžeme předpokládat na základě let minulých, že dojde ke zvyšování výdajů na podporu sociálně potřebných vrstev obyvatelstva. Z tohoto předpokladu můžeme definovat dva základní přístupy. Buďto vláda bude poskytovat peníze přímo těmto občanům prostřednictvím sociálních či jiných dávek anebo se vláda bude snažit o vynaložení těchto prostředků poněkud rozumnějším způsobem, který povede například ke zvyšování kvalifikace OZP a potažmo pak k nárůstu zaměstnanosti. Pouhým přerozdělením státních peněžních prostředků pro sociálně potřebné vrstvy obyvatelstva by nemuselo dojít ke zlepšení situace v oblasti zaměstnávání OZP a tím pak ani k pomoci při nastartování ekonomiky.

Vzhledem k současným trendům a rostoucí oblibě v prosazování společenské odpovědnosti a obecně společensky prospěšných témat v oblasti podnikatelské sféry, můžeme předpokládat, že se tento trend pozitivně projeví i v zaměstnanosti OZP. Podniky si chtě nechtě budou muset uvědomit nutnost zasazovat se o prosazování nejen svých zájmů, ale i zájmů veřejnosti pro získání či udržení konkurenční výhody či výsostního postavení na trhu. S tím úzce souvisí i zaměstnávání OZP.

## **Závěr**

Hlavním cílem diplomové práce bylo zhodnotit současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejen v ČR, ale okrajově i v zemích EU, a to hned z několika pohledů. Nedílnou součástí práce bylo také navržení případných zlepšujících opatření.

Díličními cíli pak bylo uceleně shrnout zjištěné informace o zaměstnávání OZP, definovat nejdůležitější pojmy vážící se k této problematice, analyzovat veškeré právní a finanční aspekty, a to od teoretického přístupu až k přístupu praktickému. V praktické části šlo zejména o vyhodnocení získaných informací týkajících se momentální situace na trhu práce u OZP z pohledu jejich zaměstnavatelů. Dále byla pozornost zaměřena na zjištění situace u třech vybraných podnikatelských subjektů Plzeňského kraje, neboť tato zjištění byla velmi důležitá pro dokreslení celkové situace v této oblasti. Potěšujícím faktem bylo, že většina dotázaných zaměstnavatelů projevuje alespoň snahu a zájem o zaměstnávání OZP.

Tato práce je stavěna na tom, že autorka v zaměstnávání OZP vidí velký potenciál a spatřuje v něm upřímný záměr pomoci druhým. Každoročně se v Česku zvyšuje počet lidí, kteří se narodí s vrozenou vadou či se stanou OZP, proto je nesmírně důležité dbát na to, aby se tito lidé co nejšetrnějším a co nejefektivnějším způsobem začlenili mezi běžné obyvatelstvo. Proto se v práci zjišťuje, proč i přes závažnost tohoto tématu, neroste počet zaměstnaných OZP úměrně celkovému počtu OZP. Práce se cíleně zaměřila na potenciální či zákonem dané zaměstnavatele OZP, protože právě u nich lze vidět případné možnosti, jak celou situaci dovést ke spokojenosti co nejširšího spektra zapojených osob. Velmi důležitým faktorem se ukázala být osvěta a podpora státních orgánů, což není nikterak překvapivým zjištěním. Veškerá fakta byla dále shrnuta v návrzích zlepšujících opatření a také výhledu do budoucnosti, která mohou mít přímý vliv na zvýšení zaměstnanosti OZP.

Domněnka, že zaměstnávání OZP bude na poměrně slušné úrovni, byť s určitými nedostatky, se v průběhu tvorby diplomové práce naplnila. Tomu odpovídají i výsledky provedených průzkumů. Cíle diplomové práce byly v globálním hledisku naplněny. Nyní nezbyvá nic jiného než se pokusit všemi možnými prostředky zlepšit situaci u téměř desetin naší populace a tím pak dosáhnout všeobecné spokojenosti.

## Seznam obrázků

Obr. č. 1: Vývoj počtu živě narozených dětí s vrozenou vadou v ČR 1994 - 2009 .....	11
Obr. č. 3: Efekt zaměstnávání OZP .....	61
Obr. č. 4: Motiv k zaměstnávání OZP .....	62
Obr. č. 5: Zaměstnaní OZP dle typu zdravotního postižení.....	63
Obr. č. 6: Informovanost o výhodách plynoucích ze zaměstnávání OZP.....	64
Obr. č. 7: Dostatečně vytvářené podmínky státem pro zaměstnávání OZP .....	64
Obr. č. 8: Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání OZP .....	65
Obr. č. 9: Spokojenost zaměstnavatelů s odvedenou prací OZP .....	66

## Seznam tabulek

Tab. č. 1: Počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob ČR v letech 2000 – 2012.....	13
Tab. č. 2: Základní identifikace osob se zdravotním postižením.....	14
Tab. č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v krajích ČR k 30. 7. 2013 .....	15
Tab. č. 4: Výše plnění povinného podílu v roce 2012 .....	26
Tab. č. 5: Mezinárodní srovnání zdravotně postižených ve věku 16 – 64 let v % .....	38
Tab. č. 6: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti Hutchinson s. r. o. k 31.12.2012 .....	46
Tab. č. 7: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012 .....	47
Tab. č. 8: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti GA Energo technik s. r. o. k 31.12.2012 .....	49
Tab. č. 9: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012 .....	50
Tab. č. 10: Skutečný stav zaměstnávání OZP ve společnosti KP-TINEX s. r. o. k 31.12.2012 .....	53
Tab. č. 11: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012 .....	54
Tab. č. 12: Jednotlivé finanční efekty zaměstnávání OZP 2012 .....	56



## Seznam zkratek

ASBS	Asociace soukromých bezpečnostních služeb ČR
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
FEK ZČU	Fakulta ekonomická, Západočeská univerzita
GA	GA Energo technik s. r. o.
CHPM	Chráněné pracovní místo
KP	KP-Tinex s. r. o.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NFOZP	Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
NP	Náhradní plnění
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SR	Státní rozpočet
ÚP	Úřad práce
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky
VB	Velká Británie
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZDP	Zákon o dani z příjmu
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZTP	Průkaz osoby se zdravotním postižením

## Seznam použité literatury

### Knižní zdroje:

[1] HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 774 s. ISBN 80-7178-303-X.

[2] HENDL, J. *Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN: 978-80-7367-485-4

[3] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2 přepracované. Praha: Portál, 2008, 272 s. ISBN 978-80-7638-0.

[4] NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 159 s. ISBN 80-7178-197-5.

[5] PROTIVÍNSKÁ, Zdeňka. *Determinanty kvality života klientů ústavu sociální péče*. Diplomová práce. Brno: MU 2006, 93 s. [online]. [2012-10-19]. Dostupné z:

[http://is.muni.cz/th/55796/pedf\\_m/Diplomova\\_prace\\_-\\_vyzkum.pdf](http://is.muni.cz/th/55796/pedf_m/Diplomova_prace_-_vyzkum.pdf)

[6] PŘIBILOVÁ, M. *Marketingový výzkum v praxi*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1996, 238 s. ISBN: 80-7169-299-9

[7] RICHTEROVÁ, Bohdana a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1

[8] Výroční zpráva společnosti Hutchinson s. r. o. Rokycany z roku 2012

### Sbírky zákonů a vyhlášek:

[9] Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2011. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska\\_388.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_388.pdf)

[10] Vyhláška MPSV 518/2004 Sb., k provedení ZoZ v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2004. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/vyhlaska\\_518-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf)

[11] Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2006. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108\\_2006\\_Sb.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf)

[12] Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2006. Dostupné z:

<http://www.portal-vz.cz/getmedia/159c12a2-0827-4fd6-b462-952c55b29590/ZVZ-KZ-transparentni-novela>

[13] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 1995. Dostupné z:

<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/>

[14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2006. Dostupné z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

[15] Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2011. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon\\_329\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_329_2011.pdf)

[16] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2004. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_-\\_1.\\_LISTOPADU\\_2013.PDF](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_-_1._LISTOPADU_2013.PDF)

[17] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu v platném znění. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2004. Dostupné z:

<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-586-1992-sb-o-danich-z-prijmu/>

#### **Internetové zdroje:**

[18] 9. lekce – Trh práce. *Euroekonom.cz*. [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné z:

<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>

[19] Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza\\_zamestnanost\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf)

[20] Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2012/anal2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf)

[21] Co je to chráněný či otevřený trh práce? A co chráněné pracovní místo nebo pracovní rehabilitace?. *KarieraWeb.cz*. [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-56591760-co-je-to-chraneny-ci-otevreny-trh-prace-a-co-chranene-pracovni-misto-nebo-pracovni-rehabilitace>

[22] Co je PZ?. *Česká unie pro podporované zaměstnávání*. [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z:

<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani.html>

[23] ČR – nezaměstnanost se v červenci zvedla na 7,5 %.. *kurzy.cz*. [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z:

<http://zpravy.kurzy.cz/355155-cr-nezamestnanost-se-v-cervenci-zvedla-na-7-5/>

[24] Determinanty zdraví. *Portál*. [online]. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z:

<http://www.portal.cz/scripts/detail.php?id=28940>

[25] Ekonomika + víkend. *iVysílání*. [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z:

<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10260834356-ekonomika-vikend/212411058400022/obsah/205557-kariera-zamestnavani-handicapovanych/>

[26] Employment of disabled people in Europe in 2002. *Eurostat*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-03-026/EN/KS-NK-03-026-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-026/EN/KS-NK-03-026-EN.PDF)

[27] European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. *EUR-Lex.europa.eu*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF>

[28] France. *EBU*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z:

<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/124>

[29] Informace o společnosti, historie, organizace, certifikáty. *GA Energo technik*. [online]. [cit. 2013-06-07]. Dostupné z:

<http://www.gaenergo.cz/cz/o-firme.htm>

[30] Interní materiály – společnost KP

[31] Jaké benefity nese samotné zaměstnávání zdravotně postižených osob? Má firma vůči lidem se zdravotním postižením nějaké povinnosti?. *KarieraWeb.cz*. [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z:

<http://kariera.ihned.cz/c1-56593590-jake-benefity-nese-samotne-zamestnavani-zdravotne-postizenych-osob-ma-firma-vuci-lidem-se-zdravotnim-postizenim-nejake-povinnosti>

[32] Jedna sKarta nestačí – pro ty handicapované, kteří ji chtějí používat. *ČT24*. [online]. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z:

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/214991-jedna-skarta-destaci-pro-ty-handicapovane-kteri-ji-chteji-pouzivat/>

[33] Mentální postižení. *bezbarierova.knihovna.cz*. [online]. [cit. 2012-10-19].

Dostupné z:

[http://bezbarierova.knihovna.cz/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=57&Itemid=160](http://bezbarierova.knihovna.cz/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=57&Itemid=160)

[34] Obchodní rejstřík a sbírka listin. *Justice.cz*. [online]. [cit. 2013-06-07]. Dostupné z:

<https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-vypis?subjektId=isor%3a301139&typ=full&klic=3c58zf>

[35] Obyvatelstvo. *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2013-08-26]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo\\_lide](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_lide)

[36] O nás. *KP – TINEX*. [online]. [cit. 2013-06-07]. Dostupné z:

<http://www.kp-tinex.cz/o-nas.htm>

[37] Osvětová kampaň Kroky k integraci. *Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové*.

[online]. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z:

<http://www.vdv.cz/programy/vzdelani/kroky-k-integraci/>

[38] Povinnosti zamestnávateľov a možností pri zamestnávání občanov so ZP. *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z:

[http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacie-pre-zamestnavateľa/povinnosti-zamestnavateľov-a-možností-pri-zamestnávání-občanov-so-zp.html?page\\_id=13012](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacie-pre-zamestnavateľa/povinnosti-zamestnavateľov-a-možností-pri-zamestnávání-občanov-so-zp.html?page_id=13012)

[39] Průměrné mzdy v ČR a krajích v 1. – 3. čtvrtletí 2013. *Český statistický úřad*.

[online]. [cit. 2013-08-26]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne\\_mzdy\\_v\\_cr\\_a\\_krajich\\_v\\_1\\_3\\_ctvrtleti\\_2012](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne_mzdy_v_cr_a_krajich_v_1_3_ctvrtleti_2012)

[40] sKarta. *sKontakt*. [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z:

[http://www.skontakt.cz/sportal/menu/cs/main/nav02\\_kdo\\_kartu\\_obdrzi](http://www.skontakt.cz/sportal/menu/cs/main/nav02_kdo_kartu_obdrzi)

[41] Slovníček pojmů. *Česká unie pro podporované zaměstnání*. [online]. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z:

<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>

[42] United Kingdom. *EBU*. [online]. [cit. 2012-11-20]. Dostupné z:

<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/137#4>

[43] V Praze se příliš nestoná. *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-10-19].

Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F4002C4585/\\$File/1804120528\\_29.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F4002C4585/$File/1804120528_29.pdf)

[44] Zaměstnávání lidí s postižením. *Sociální služby org*. [online]. [cit. 2012-11-20]

Dostupné z:

[http://www.socialnisluzby.org/dokumenty/files/LLP\\_Analyza\\_Zamestnavani-lidi-s-postizenim.pdf](http://www.socialnisluzby.org/dokumenty/files/LLP_Analyza_Zamestnavani-lidi-s-postizenim.pdf)

[45] Zaměstnávání zdravotně postižených osob. *NFOZP*. [online]. [cit. 2012-11-13].

Dostupné z:

<http://www.nfozp.cz/download/MANUAL.pdf>

[46] Žijí mez námi a nic o nich nevíme – rodiče s postižením. *Aperio*. [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z:

<http://www.aperio.cz/409/ziji-mezi-nami-a-nic-o-nich-nevime-rodice-s-postizenim>

## **Seznam příloh**

Příloha A: Vývoj počtu dětí narozených s vrozenými vadami

Příloha B: Oznámení o plnění povinného podílu OZP

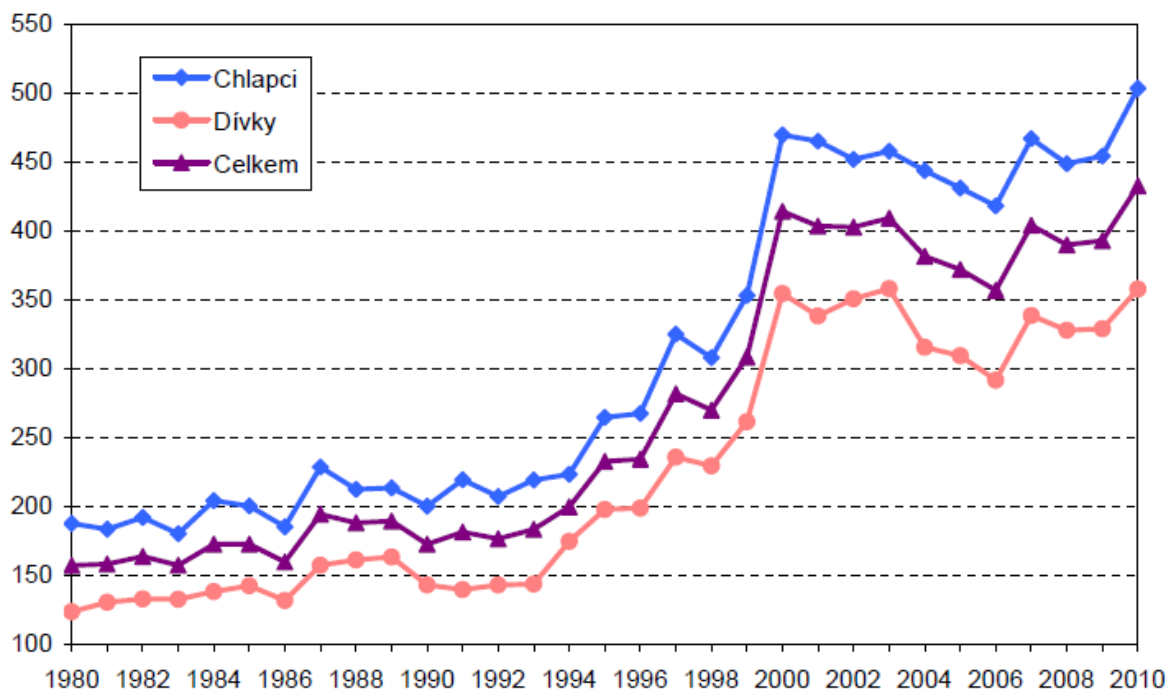
Příloha C: Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM

Příloha D: Dotazník

Příloha E: Vyhodnocení dotazníků

## Příloha A: Vývoj počtu dětí narozených s vrozenými vadami

Vývoj počtu živě narozených dětí s vrozenou vadou  
na 10 000 živě narozených podle pohlaví

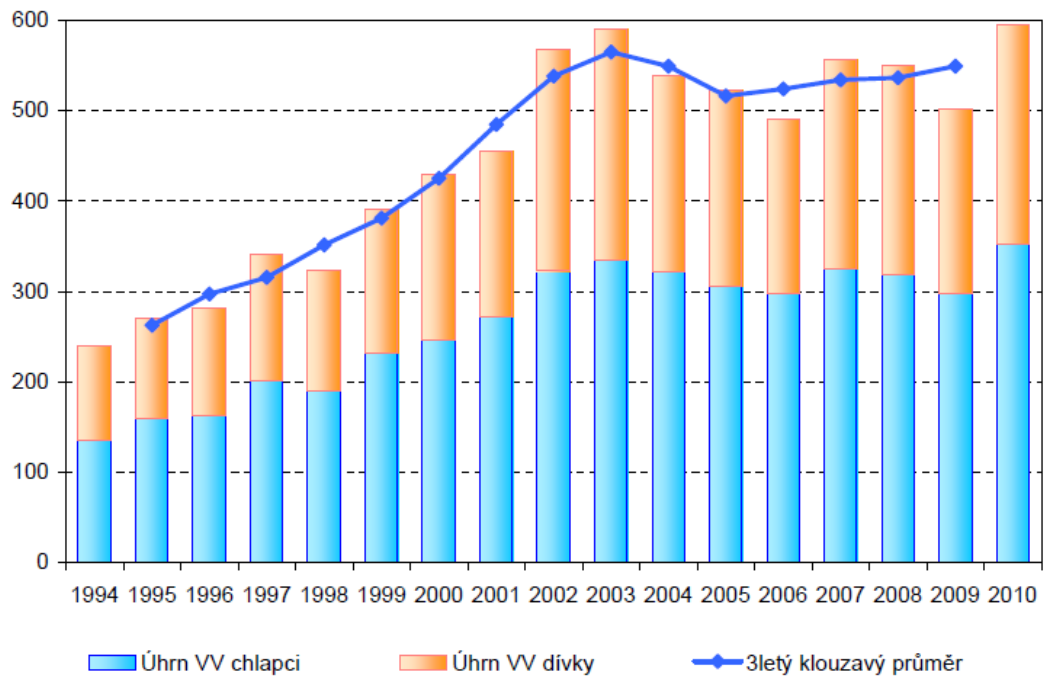


Vybrané vrozené vady u živě narozených dětí absolutně a v přepočtu  
na 10 000 živě narozených v roce 2010

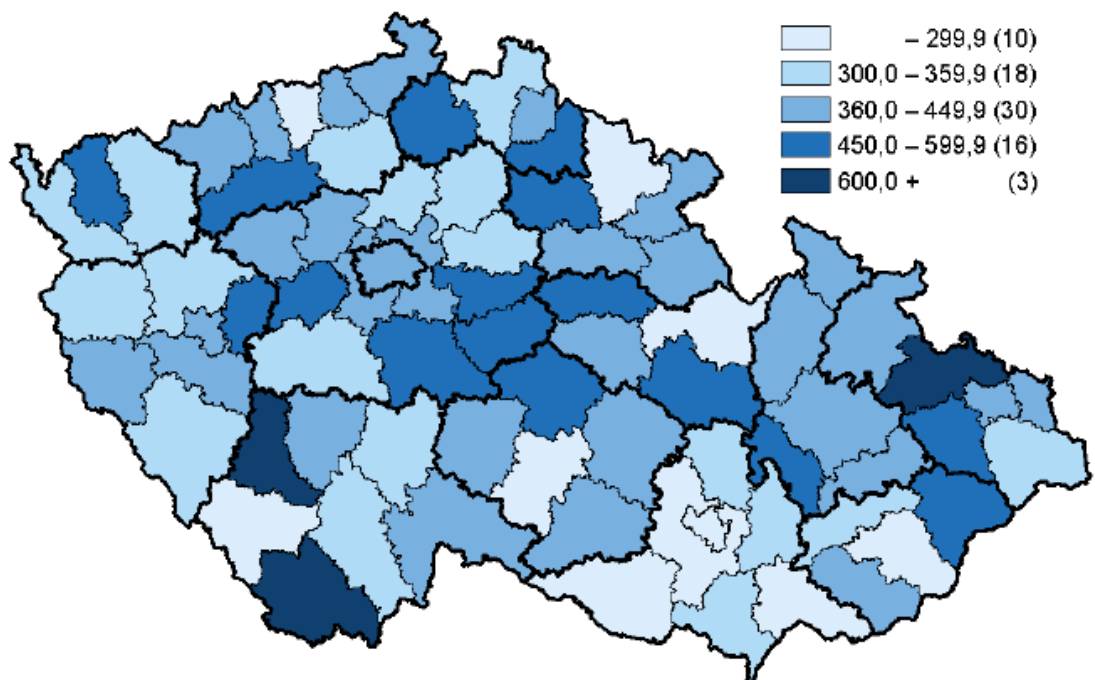
Druh vady	Kód dg. (MKN-10)	Nově hlášené vrozené vady					
		absolutně			na 10 000 živě narozených		
		celkem	chlapci	dívky	celkem	chlapci	dívky
Vrozené vady srdeční	Q20–Q26	2 689	1 377	1 312	229,5	228,7	230,4
Nesestouplé varle	Q53	427	427	x	36,4	70,9	x
Hypospadiie	Q54	384	384	x	32,8	63,8	x
Vrozené obstrukční defekty ledvinové pánvičky a vrozené vady močovoodu	Q62	309	214	95	26,4	35,5	16,7
Vrozené deformity kyčle	Q65	132	34	98	11,3	5,6	17,2
Vrozené deformity nohou	Q66	526	263	263	44,9	43,7	46,2
Downův syndrom	Q90	46	17	29	3,9	2,8	5,1
Ostatní		2 468	1 415	1 053	210,7	235,0	185,0
<b>Celkem</b>		<b>6 981</b>	<b>4 131</b>	<b>2 850</b>	<b>595,9</b>	<b>686,0</b>	<b>500,6</b>
<b>Živě narození s VV</b>		<b>5 072</b>	<b>3 034</b>	<b>2 038</b>	<b>432,9</b>	<b>503,8</b>	<b>358,0</b>



Vývoj celkového počtu VV u živě narozených dětí,  
v přepočtu na 10 000 živě narozených



Průměrný počet živě narozených dětí s vrozenou vadou na 10 000 živě narozených (za období 2006–2010)



Zdroj: ÚZIS, 2012 (data za rok 2010)

# Příloha B: Oznámení o plnění povinného podílu OZP



## Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

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

### A. Oznámení:

Za rok:  Krajská pobočka Úřadu práce<sup>1)</sup>:

### B. Zaměstnavatel:

Název:
IČ:
Sídlo:

### C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

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

1. Zaměstnanců celkem<sup>2)</sup>:  osob
2. Z toho povinný podíl 4 %<sup>2)</sup>:  osob

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

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele<sup>2)</sup>:  osob
2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek<sup>2)</sup>:  osob
3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části):  osob

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

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

1. Odvod do státního rozpočtu za<sup>2)</sup>:  osob
2. Vypočtená výše odvodu (61 020,- Kč x ř. 1)<sup>3)</sup>:  Kč

### F. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.  
Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

### Zpracoval<sup>4)</sup>:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

dne	Razítko zaměstnavatele:
Podpis žadatele:	

- 1) Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.
- 2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla  
a) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,  
b) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.
- 3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
- 4) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

## G. Poučení k vyplnění oznámení:

### K části C:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona uložena povinnost **do 15. února** oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se započítávají **všechny skutečně odpracované hodiny**, tzn. i hodiny odpracované přesčas, zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetrovné.

Do počtu neodpracovaných hodin **se započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, **se nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, rovněž s přesností na dvě platná desetinná místa.

### K části D:

#### Bod 1:

**Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části C). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.

#### Bod 2:

**Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek** se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2012, tj. částkou 170 856,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce, ale datum jejich splatnosti spadá mimo sledované období a byly zaplacený **nejdéle do 15. 2.** V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

#### Bod 3:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1 se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

### K části E:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2012 činí 24 408,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 61 020,- Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 61 020,- Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

# Příloha C: Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM

PŘÍSPĚVEK - zaměstnávání OZP	Registrační číslo ÚP:
	OSÚ S 10

Úřad práce ČR – krajská pobočka v <sup>1)</sup>:

## Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za  . čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele <sup>2)</sup> :	<input type="text"/>		
IČ <sup>3)</sup> :	<input type="text"/>	Rodné číslo <sup>4)</sup> :	<input type="text"/>

C. Adresa sídla nebo místa trvalého pobytu<sup>4)</sup>:

Obec:	<input type="text"/>	Část obce:	<input type="text"/>				
Ulice:	<input type="text"/>	Č. p.:	<input type="text"/>	Č. orient.:	<input type="text"/>	PSC:	<input type="text"/>
Telefon:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>	E-mail:	<input type="text"/>		
Adresa pro doručování (není-li totožná s adresou sídla nebo trvalého pobytu):							
Obec:	<input type="text"/>	Část obce:	<input type="text"/>				
Ulice:	<input type="text"/>	Č. p.:	<input type="text"/>	Č. orient.:	<input type="text"/>	PSC:	<input type="text"/>

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	<input type="text"/>	Jméno:	<input type="text"/>		
Telefon:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>	E-mail:	<input type="text"/>

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:	<input type="text"/>	Kód banky:	<input type="text"/>	Specifický symbol:	<input type="text"/>
Variabilní symbol:	<input type="text"/>	Název banky:	<input type="text"/>		

**F. Právní forma zaměstnavatele<sup>5)</sup>:**

--

**G. Doložení podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován**

<b>1. Počet měsíců<sup>6)</sup> v kalendářním čtvrtletí, ve kterých zaměstnavatel provozoval svou činnost:</b>	
<b>2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců<sup>7)</sup>:</b>	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ <sup>7)</sup> a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“ <sup>7)</sup> ) a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
<b>3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců<sup>7)</sup>:</b>	

**H. Údaje o uplatňovaném mzdovém příspěvku - § 78 odst. 2 ZoZ:**

<b>1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP), na které je požadován příspěvek<sup>8)</sup> - uveďte fyzický počet:</b>	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP – uznány invalidními v 1. nebo 2. stupni (OZP-1.,2.st.):	
1.2 Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných, kteří jsou do 1. 1. 2015 považováni za OZP-1., 2. st. (OZP-ZZ):	
1.3 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP - TZP:	
<b>2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:</b>	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání OZP-1.,2.st. celkem v Kč:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP-ZZ celkem v Kč:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem v Kč:	

**I. Údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP - § 78 odst. 3 ZoZ**

<b>1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které je požadován příspěvek<sup>8)</sup>- uveďte fyzický počet:</b>	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců OZP – 1., 2. st.:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP-ZZ:	
1.3 Počet zaměstnanců OZP - TZP:	

<b>2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:</b> (je-li zaměstnavatel plátcem DPH, uplatní náklady bez DPH)	
Z toho:	
2.1 Na zvýšené správní náklady <sup>9)</sup>	
2.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů <sup>10)</sup>	
2.3 Na náklady na dopravu <sup>11)</sup>	
2.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny <sup>12)</sup>	

**J. Prohlášení zaměstnavatele:**

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní moji zaměstnanci a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Prohlašuji, že výše uvedené údaje jsou pravdivé a že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců byla zaměstnanci zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději k datu vyhotovení této žádosti. Dále prohlašuji, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, byla nejpozději k datu vyhotovení této žádosti odvedena.
3. Prohlašuji, že zaměstnanci, na které požaduji poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci).
4. Prohlašuji, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
  - 4.1 nebyl zaměstnavateli Úřadem práce poskytnut na zaměstnance uvedeného v přiloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
  - 4.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduji příspěvek, poživitelem starobního důchodu.
  - 4.3 nebyl na chráněném pracovním místě s OZP, na niž je požadován příspěvek, poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.
5. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním názvu a sídla zaměstnavatele (jména, příjmení a adresy trvalého pobytu u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou), a výše poskytnutého příspěvku.

V  dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
 (razítko)

K. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b ZoZ sám zjistil, zda k poslednímu dni příslušného čtvrtletí nemám v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemám nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

V  dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(razítko)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:  
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části K)

Informace a formuláře lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

**Součástí žádosti je:**

1. Jmenný seznam zaměstnanců zaměstnavatele, na které je mzdový příspěvek požadován, s těmito údaji: Jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status OZP/TZP, data vzniku a skončení pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady a odvody v příslušném měsíci, uplatňovaná výše příspěvku, uznání OZP/TZP od-do. Vzor formuláře jmenného seznamu zaměstnanců lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> nebo na Úřadu práce.
2. Doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP/TZP. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti. Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance osobou se zdravotním postižením, na které zaměstnavatel potvrdí, že kopie dokladu souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií.
3. Doložení nákladů uvedených v části I / 2.2, 2.3, 2.4 této žádosti (např. výplatní pásky pracovních asistentů a provozních zaměstnanců, faktury za dopravu, realizaci pracovní asistence, počítačové vybavení či pořízení komunikačních pomůcek, doklady prokazující nákup pohonných hmot apod.).

**K žádosti, prosím, doložte (v případě, že nevyužijete možnosti uvedené v části K):**

Potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí

- v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky (v případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu),
- nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění (potvrzení o bezdlužnosti vystavené na identifikační číslo dokládá zaměstnavatel od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci; je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá také potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn vystavené na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození) a
- nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V případě, že zaměstnavatel je fyzickou osobou, musí být potvrzení vystavena jak „na jméno s uvedením rodného čísla“, tak i „na identifikační číslo“.

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

Originály výše uvedených potvrzení budou zaměstnavateli vráceny.

#### **K žádosti, prosím, dále doložte:**

Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (originál dokladu bude zaměstnavateli vrácen). Při opakovaném poskytování příspěvku se zřízení účtu dokládá jen v případě změny této skutečnosti.

#### **Vysvětlivky:**

1. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
  2. Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
  3. Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.
  4. Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
  5. Vyplňte právní formu zaměstnavatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.
  6. Do počtu kalendářních měsíců se započítává i měsíc, ve kterém zaměstnavatel provozoval svou činnost jen po jeho část.
  7. Výpočty:
    - Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.
    - Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (bod G/3), se osoby s TZP započítávají třikrát.
    - Výpočty se provádí s přesností na 2 platná desetinná místa, např.  $1,3549=1,35$ ;  $1,355=1,36$ ;  $1,356=1,36$ .
    - Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.
  8. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou umístěni na chráněných pracovních místech zřízených či vymezených na základě písemné dohody s Úřadem práce (§ 75 a přechodné ustanovení č. 7 ZoZ). Počet zaměstnanců, na které je požadován mzdový příspěvek, se rovná počtu zaměstnanců uvedených ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit na OZP, které pracují na chráněných pracovních místech vymezených nebo zřízených mimo pracoviště zaměstnavatele.
  9. Ustanovení § 14a odst.1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:  
Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně (není potřeba dokládat nárok na tento příspěvek) v měsíční výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP.
  10. Ustanovení § 14a odst.1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:  
Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů. Pokud pracovní asistence není
-



zajiřována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.

V případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).**

11. Ustanovení § 14a odst.1 písm. c) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků (např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod.). Pokud zaměstnavatel může předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně s dopravou zaměstnanců se zdravotním postižením na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí pouze zaměstnanci se zdravotním postižením, může si uplatnit celou částku vynaložených nákladů. Pokud ne, uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).**

12. Ustanovení § 14a odst.1 písm. d) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

Náklady jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Uznatelnost těchto nákladů je před podáním žádosti potřeba konzultovat s Úřadem práce (bude posuzováno v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce; uznatelné jsou náklady dodatečně k těm, které by vznikly podniku při zaměstnávání pracovníků, kteří nejsou zdravotně postiženi).

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).**

**Další informace:**

- Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Žádost musí být doručena Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je příspěvek požadován. V případě nesplnění této podmínky nebude příspěvek poskytnut. O poskytnutí nebo neposkytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce ve správním řízení.
- Při vykazování mzdových nákladů zaměstnance ve jmenném seznamu zaměstnanců berte prosím v úvahu ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění: „*Je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců osoba, které byl přiznán invalidní nebo částečný invalidní důchod, je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.*“
- Žádost a jmenný seznam je možné podat rovněž v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem.
- Z důvodu elektronického zpracování údajů doporučujeme předkládat jmenný seznam v souboru označeném koncovkou xls, a to buď v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem, nebo na datovém nosiči, ke kterému je však třeba přiložit písemnou verzi s podpisem oprávněné osoby.

Vzor formuláře jmenného seznamu zaměstnanců lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> nebo na Úřadu práce.

- Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.

- Zkratkou „ZoZ“ se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.
- **Mzdový příspěvek uplatňujte v části H. této žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců bez:**
  - částky odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,
  - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce (s výjimkou srážky k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce),
  - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce),
  - částky odpovídající výši náhrady mzdy poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Zdroj: Úřad práce v Rokycanech, 2013

# Příloha D: Dotazník



Dotazníkové šetření

## Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ráda bych Vás požádala prostřednictvím tohoto dotazníku o vyplnění několika následujících otázek. Tyto údaje jsou určeny k výzkumu pro zpracování diplomové práce na ZČU v Plzni. Tento dotazník je zcela **anonymní**.

### 1. Obor činnosti

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Automobilový průmysl             | <input type="checkbox"/> Zpracovatelský průmysl   |
| <input type="checkbox"/> Cestovní ruch                    | <input type="checkbox"/> Vzdělávání               |
| <input type="checkbox"/> Chemický průmysl                 | <input type="checkbox"/> Zdravotnictví            |
| <input type="checkbox"/> Doprava                          | <input type="checkbox"/> Těžba nerostných surovin |
| <input type="checkbox"/> Energetika                       | <input type="checkbox"/> Potravinářský průmysl    |
| <input type="checkbox"/> Služby                           | <input type="checkbox"/> Textilní průmysl         |
| <input type="checkbox"/> Stavebnictví                     | <input type="checkbox"/> Obchod                   |
| <input type="checkbox"/> Zemědělství, lesnictví a rybolov | <input type="checkbox"/> Jiný                     |

### 2. Právní forma podnikání

- |                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> OSVČ     | <input type="checkbox"/> a. s.       |
| <input type="checkbox"/> v. o. s. | <input type="checkbox"/> družstvo    |
| <input type="checkbox"/> k. s.    | <input type="checkbox"/> nadace      |
| <input type="checkbox"/> s. r. o. | <input type="checkbox"/> jiná: _____ |

### 3. Počet zaměstnanců v podniku

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> méně než 10 | <input type="checkbox"/> 51 - 100     |
| <input type="checkbox"/> 11 - 25     | <input type="checkbox"/> 101 - 250    |
| <input type="checkbox"/> 26 - 50     | <input type="checkbox"/> více než 250 |

*Pozn. Pokud zaměstnáváte více než 25 zaměstnanců, jste **POVINNI** dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zaměstnávat OZP. V případě, že zaměstnáváte méně než 25 zaměstnanců je toto rozhodnutí na dobrovolné bázi.*

### 4. Jste tedy zaměstnavatelem OZP?

- Ano, tuto povinnost nám ukládá zákon  
 Ano, na bázi dobrovolného rozhodnutí  
 Ne

*Pokud nezaměstnáváte OZP, prosím dále odpovězte jen na otázky označené \*. Pro zaměstnavatele OZP jsou určeny všechny otázky včetně těch označených \*.*

### 5. \*Z jakého důvodu nezaměstnáváte OZP? Možno zaškrtnout více variant.

- Zaměstnáváme, proto se nás tato otázka netýká  
 Nemají odpovídající vzdělání a kvalifikaci  
 Nemáme pro OZP vhodnou pracovní pozici  
 Nejsme dostatečně informováni o jednotlivých možnostech zaměstnávání  
 Zaměstnávání OZP pro nás představuje značné náklady a starosti navíc  
 Jiná možnost, prosím napište: \_\_\_\_\_

6. \*Jste informováni o výhodách, které plynou ze zaměstnávání OZP pro podnikatelský subjekt?

- Rozhodně ano  Spíše ne  
 Spíše ano  Rozhodně ne

7. \* Myslíte si, že stát vytváří dostatečně přínosné podmínky pro zaměstnávání OZP?

- Rozhodně ano  Spíše ne  
 Spíše ano  Rozhodně ne

8. Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání OZP?

- Neplníme, protože nám tuto povinnost zákon neukládá  
 Zaměstnáváním OZP  
 Odvody peněžních prostředků do státního rozpočtu  
 Odebíráním výrobků či služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům s více než 50 % zaměstnaných OZP či přímo OZP, v případě, že jsou OSVČ  
 Kombinací výše uvedených variant

9. Z jakého důvodu jste si vybrali jednu z výše uvedených variant?

Prosím uveďte konkrétní důvod/y:

---

*Pokud fyzicky nezaměstnáváte OZP a povinný podíl plníte jiným výše uvedeným způsobem, prosím dále již neodpovídejte. Děkuji Vám za Vaš čas. Dále pokračují pouze zaměstnavatelé, kteří ve svém podniku zaměstnávají OZP.*

10. Jaké pracovní pozice jsou ve Vašem podniku obsazovány OZP? Možno uvést více variant.

Prosím uveďte: \_\_\_\_\_

11. Na jaký pracovní poměr OZP převážně zaměstnáváte?

- Hlavní pracovní poměr  
 Zkrácený pracovní úvazek

12. Kolik OZP je v současnosti zaměstnáno ve Vaší společnosti?

Prosím uveďte: \_\_\_\_\_

13. Jaké pohlaví OZP v podniku převládá?

- Ženy  
 Muži  
 Rovnoměrné rozložení

14. S jakým typem zdravotního postižení jste se u svých zaměstnanců setkali? Možno zaškrtnout více variant.

- Postižení pohybového aparátu  Zrakové postižení  
 Sluchové postižení  Postižení řeči  
 Mentální retardace včetně psychických poruch  Jiné, prosím napište: \_\_\_\_\_

**15. Jaký efekt podle Vás zaměstnávání OZP přináší? Možno zaškrtnout více variant.**

- Finanční přínos (slevy na daních, dotace a další příspěvky)
- Konkurenční výhoda – související se společenskou odpovědností, image
- Společenský přínos – pracující OZP je přínosem pro společnost
- Sociální přínos – získání pracovitých a loajálních zaměstnanců
- Jiný, prosím napište: \_\_\_\_\_

**16. Co Vás vedlo k tomu, že jste zaměstnali OZP?**

- Povinnost daná platnou legislativou
- Získání motivovaného a loajálního zaměstnance
- Snížení stresu na pracovišti, zlepšení a posílení sociální atmosféry na pracovišti
- Snížení fluktuace zaměstnanců
- Sociální citění podniku
- Finanční úspory
- Jiný, prosím napište: \_\_\_\_\_

**17. Jakým způsobem získáváte zdravotně postižené zaměstnance?**

- Na základě spolupráce s úřadem práce
- Klasickým způsobem jako běžné zaměstnance – personální oddělení
- Na základě vlastní iniciativy OZP
- Prostřednictvím organizací zabývajících se podporovaným zaměstnáváním
- Jiná možnost, prosím napište: \_\_\_\_\_

**18. Jste obecně spokojeni s odvedenou prací zaměstnanců, kteří jsou klasifikováni jako OZP?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**19. Uveďte nevýhody vyplývající ze zaměstnávání OZP.**

- Ekonomické
- Dlouhá doba na zapracování
- Zvýšená péče o OZP a zvýšená kontrola jejich výkonu
- Možná častá nepřítomnost OZP
- Možnost problémů v oblasti mezilidských vztahů
- Jiná možnost, prosím napište: \_\_\_\_\_

**20. Plánujete i do budoucna zaměstnávat OZP?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.

Bc. Lucie Müllerová

*V případě zájmu o výsledky šetření mě prosím kontaktujte na e-mailové adrese [aubrech@students.zcu.cz](mailto:aubrech@students.zcu.cz). Po skončení výzkumu Vám výsledky ráda zašlu.*

## Příloha E: Vyhodnocení dotazníků

Otázka č. 1 – Obor činnosti

1.) Obor činnosti:	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Energetika	8	8%
Cestovní ruch	6	6%
Služby	27	27%
Zemědělství, lesnictví a rybolov	1	1%
Automobilový průmysl	6	6%
Stavebnictví	8	8%
Jiný	11	11%
Vzdělávání	14	14%
Obchod	12	12%
Zpracovatelský průmysl	4	4%
Potravinářský průmysl	2	2%
Chemický průmysl	1	1%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 2 – Právní forma podnikání

2.) Právní forma podnikání:	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
s. r. o.	53	53%
OSVČ	11	11%
a. s.	18	18%
v. o. s.	3	3%
Příspěvková organizace	14	14%
Družstvo	1	1%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 3 – Počet zaměstnanců v podniku

3.) Počet zaměstnanců v podniku:	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
101 – 250	17	17%
11 – 25	15	15%
Méně než 10	26	26%
Více než 250	14	14%
51 - 100	11	11%
26 - 50	17	17%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 4 – Jste tedy zaměstnavatelem OZP?

4.) Jste tedy zaměstnavatelem OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Ano, na bázi dobrovolného rozhodnutí	10	10%
Ano, tuto povinnost nám ukládá zákon	44	44%
Ne	46	46%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 5 – Z jakého důvodu nezaměstnáváte OZP?

5.) Z jakého důvodu nezaměstnáváte OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Zaměstnáváme, proto se nás tato otázka netýká	46	56%
Nemáme pro OZP vhodnou pracovní pozici	29	35%
Jakožto personální agentuře nám to zákon bohužel zakazuje...	1	1%
Nevhodný provoz, válcovenství	1	1%
Máme méně než 25 zaměstnanců a pro OZP nemáme momentálně vhodnou pracovní pozici.	5	6%
<b>Celkem</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 6 – Jste informováni o výhodách, které plynou ze zaměstnávání OZP pro podnikatelský subjekt?

6.) Jste informováni o výhodách, které plynou ze zaměstnávání OZP pro podnikatelský subjekt?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Rozhodně ano	39	39%
Spiše ano	42	42%
Spiše ne	12	12%
Rozhodně ne	7	7%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 7 – Myslíte si, že stát vytváří dostatečně přínosné podmínky pro zaměstnávání OZP?

7.) Myslíte si, že stát vytváří dostatečně přínosné podmínky pro zaměstnávání OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Rozhodně ano	2	2%
Spiše ano	32	32%
Spiše ne	53	53%
Rozhodně ne	13	13%
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 8 – Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání OZP?

8.) Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Kombinaci výše uvedených variant (bez zaměstnávání OZP)	1	2%
Kombinaci výše uvedených variant (včetně zaměstnávání OZP)	30	50%
Neplníme, protože nám tuto povinnost zákon neukládá	4	7%
Odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů s více než 50% OZP	4	7%
Odvody peněžních prostředků do státního rozpočtu	5	8%
Zaměstnáváním OZP	16	27%
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 9 – Z jakého důvodu jste si vybrali jednu z výše uvedených variant?

9.) Z jakého důvodu jste si vybrali jednu z výše uvedených variant?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Na naší otevřené pozice se nám OZP nehlásí, jsme výrobní firma s relativně namáhavou prací. Kdysi (r. 2006) jsme chtěli udělat něco záslužného a vytvořili dvě pracovní místa pro dvě zaměstnankyně s OZP. S jednou máme velmi dobré zkušenosti a zůstala u nás dosud. Na druhém místě se vystřídal několik pracovníků, bohužel většinou nepřizpůsobivých, jedna z nich dokonce kradla, tak jsme toto místo zrušili. Do stanoveného limitu pak nakupujeme služby a výrobky od zaměstnavatelů s více než 50% OZP.	1	9%
Nemáme dost OZP, proto plníme povinný podíl (zbývající část) odebíráním výrobků a služeb	1	9%
Podle skutečnosti, tak to je	1	9%
Protože zaměstnávám více pracovníků OZP.	1	9%
Při naší náročné výrobě se nám nepodařilo najít dostatečné množství kvalifikovaných zaměstnanců - OZP, proto musíme do zbytku povinného podílu zajišťovat náhradním plněním a to v rozsahu 30 - 40 %	1	9%
Sociální citění	1	9%
Zaměstnáváme OZP a odebíráme výrobky - pro splnění limitů	1	9%
Zaměstnáváním OZP	1	9%
Součástí pracovního vybavení našich dělníků je mimo technického vybavení také vhodný pracovní oděv. Z tohoto důvodu odebíráme montérky, bundy, trička, rukavice a další oblečení z místní chráněné dílny již po několik let.	1	9%
Jelikož jako personální agentura nemůžeme zaměstnávat OZP, musíme toto řešit jak nákupem výrobků, tak odvody do státního rozpočtu. Jednoduše řečeno - zde nemáme moc možností. Zajímavostí může být pro váš výzkum také to, že se pro základ povinných odvodů počítají i přidělení agenturní zaměstnanci - což v našem případě činí tisíce lidí...	1	9%
Jsme malá firma	1	9%
<b>Celkem</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013



Otázka č. 10 – Jaké pracovní pozice jsou ve Vašem podniku obsazovány OZP?

10.) Jaké pracovní pozice jsou ve Vašem podniku obsazovány OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Administrativní a technické pozice	1	6%
Administrativní pracovníci, řidič - skladník, uklízečka, prodavačka-pracovnice expedice.	1	6%
Dělnické i technické	1	6%
Kvalitáři, výrobní pracovníci - obsluha strojů, skladníci, mistři	1	6%
Obchodní referent	1	6%
Operátor ve výrobě, kontrolor	1	6%
Plnění baget, úklid, pomocná cukrářka	1	6%
Pomocná síla v kuchyni	1	6%
Pomocné práce	1	6%
Správce autoparku, konzultant	1	6%
Strojní zámečnick, vedoucí technické kontroly, servisní technik, výrobní dispečer, manipulační dělník, zkušební technik, kontrolor jakosti, elektromechanik,	1	6%
Školník, kuchyně	1	6%
Technicko-hospodářští pracovníci, ostraha	1	6%
U nás nehraje žádnou roli hendikep na pozici, takže teoreticky všechny	1	6%
Úklid	1	6%
Referent dispečinku, skladník, účetní	1	6%
<b>Celkem</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 11 – Na jaký pracovní poměr OZP převážně zaměstnáváte?

11.) Na jaký pracovní poměr OZP převážně zaměstnáváte?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Hlavní pracovní poměr	28	61%
Zkrácený pracovní úvazek	18	39%
<b>Celkem</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 12 – Kolik OZP je v současnosti zaměstnáno ve Vaší společnosti?

12.) Kolik OZP je v současnosti zaměstnáno ve Vaší společnosti?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
1	10	21%
2	7	15%
3	5	10%
4	2	4%
5	3	6%
7	3	6%
8	2	4%
10	5	10%
12	1	2%
15	2	4%
17	3	6%
25	3	6%
45	2	4%
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 13 – Jaké pohlaví OZP v podniku převládá?

13.) Jaké pohlaví OZP v podniku převládá?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Muži	26	57%
Ženy	14	30%
Rovnoměrné rozložení	6	13%
<b>Celkem</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 14 – S jakým typem zdravotního postižení jste se u svých zaměstnanců setkali?

14.) S jakým typem zdravotního postižení jste se u svých zaměstnanců setkali?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Postižení pohybového aparátu	27	48%
Sluchové postižení	11	20%
Mentální retardace včetně psychických poruch	8	14%
Zrakové postižení	4	7%
Postižení řeči	2	4%
Transplantace kostní dřeně	1	2%
Po transplantaci orgánů	2	4%
Zdravotní postižení nám není známo, lékař uvede pouze jakou práci může zaměstnanec vykonávat	1	1%
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 15 – Jaký efekt podle Vás zaměstnávání OZP přináší?

15.) Jaký efekt podle Vás zaměstnávání OZP přináší?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Finanční přínos (slevy na daních, dotace a další příspěvky)	21	29%
Konkurenční výhoda – související se společenskou odpovědností, image	4	6%
Společenský přínos – pracující OZP je přínosem pro společnost	20	28%
Sociální přínos – získání pracovitých a loajálních zaměstnanců	25	35%
Postižení lidé najdou zase smysl života	1	1%
Není	1	1%
<b>Celkem</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 16 – Co Vás vedlo k tomu, že jste zaměstnali OZP?

16.) Co Vás vedlo k tomu, že jste zaměstnali OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Povinnost daná platnou legislativou	27	40%
Získání motivovaného a loajálního zaměstnance	12	18%
Sociální citění podniku	19	28%
Finanční úspory	7	10%
Přišli sami	1	1%
Potřeba obsadit pracovní pozici	1	1%
Kombinace povinnosti a vhodného uchazeče	1	1%
<b>Celkem</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 17 – Jakým způsobem získáváte zdravotně postižené zaměstnance?

17.) Jakým způsobem získáváte zdravotně postižené zaměstnance?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Na základě spolupráce s úřadem práce	10	21%
Klasickým způsobem jako běžné zaměstnance – personální oddělení	21	44%
Na základě vlastní iniciativy OZP	6	13%
Prostřednictvím organizací zabývajících se podporovaným zaměstnáváním	7	15%
Cíleně nezískáváme	1	2%
Přes stávající zaměstnance	2	4%
Ve velké míře jde o zaměstnance, kteří se v průběhu zaměstnání stali osobami ZP	1	2%
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 18 – Jste obecně spokojeni s odvedenou prací zaměstnanců, kteří jsou klasifikováni jako OZP?

18.) Jste obecně spokojeni s odvedenou prací zaměstnanců, kteří jsou klasifikováni jako OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Rozhodně ano	23	50%
Spiše ano	22	48%
Spiše ne	1	2%
Rozhodně ne	0	0%
<b>Celkem</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 19 – Uveďte nevýhody vyplývající ze zaměstnávání OZP.

19.) Uveďte nevýhody vyplývající ze zaměstnávání OZP:	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Dlouhá doba na zapracování	4	7%
Zvýšená péče o OZP a zvýšená kontrola jejich výkonu	15	27%
Možná častá nepřítomnost OZP	26	46%
Možnost problémů v oblasti mezilidských vztahů	2	4%
Legislativa	2	4%
Nevýhody jsme neidentifikovali	1	2%
Bohužel, několik zaměstnanců pouze využilo nástup do práce pro další získání nemocenské	1	2%
Nevidím žádnou nevýhodu	1	2%
Lékařem stanovená pracovní omezení	2	4%
Nemáme žádné	2	4%
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Otázka č. 20 – Plánujete i do budoucna zaměstnávat OZP?

20.) Plánujete i do budoucna zaměstnávat OZP?	Počet odpovědí	
	absolutně	v %
Rozhodně ano	31	67%
Spiše ano	12	26%
Spiše ne	3	7%
Rozhodně ne	0	0%
<b>Celkem</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

## **Abstrakt**

MÜLLEROVÁ, L. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – význam a uplatnění právních a finančních aspektů*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 80 s., 2014

**Klíčová slova:** OZP, postižení, trh práce, legislativa, podnikatelský subjekt

V diplomové práci na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – význam a uplatnění právních a finančních aspektů“ je vysvětlen a popsán teoretický rámec zaměstnávání OZP spolu s jeho hlavními principy, východisky a definicí základních pojmů vážících se k tomuto tématu. Zaměstnávání OZP umožňuje alternativní způsob vynakládání státních peněžních prostředků ve formě dotací a sociálních dávek a v neposlední řadě možnost zařazení OZP do běžného života. Pro jasné a přehledné pochopení celého systému zaměstnávání OZP byly zvoleny praktické ukázky na třech vybraných podnikatelských subjektech, čímž vyjádřila jejich jednotlivé možnosti a plynoucí výhody. Pro porovnání s jinými evropskými zeměmi autorka zvolila analýzu podmínek ve vybraných zemích EU, které následně byly porovnány s ČR. Stěžejní část práce je zaměřena na výzkum u podnikatelských subjektů k zaměstnávání OZP. Výzkum byl proveden za pomoci dotazníkového šetření u sta podniků v ČR. Na základě zjištěných informací byla zmapována celková situace zaměstnávání OZP v ČR, navrženy možnosti, jak lépe začleňovat OZP do běžného života pomocí zaměstnávání. Závěrem byl proveden výhled do budoucnosti.

## **Abstract**

**Key words:** PWD, disability, labor market, legislation, business subject

The purpose of this thesis is to explain the theoretical framework of PWD employment along with its main principles, background and definition of basic terms related to this theme.

It will show how, by employing a disabled person, state funds such as grants and social benefits can be allocated diversely, giving PWD a chance of being included into everyday life.

Practical demonstrations on three selected business entities will provide clear and concise understanding of whole system of PWD employment.

In order to make a comparison, analysis of the conditions in selected EU countries were compared to those in the Czech Republic.

The main focus of the project is to find out the attitudes of business entities towards PWD employment. This was done through research based on questionnaire distributed to one-hundred companies in the Czech Republic.

The whole situation of PWD employment in the Czech Republic was outlined on the basis of the findings. The proposals were made on the best way how to integrate PWD into everyday life with a help of employment. In conclusion, the future outlook of PWD employment was carried out.