

Vývoj legislativy v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

JUDr. Pavel Ptáčník

Vládní výbor pro zdravotně
postižené občany

Situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Na úřadech práce je v současné době evidováno okolo cca 65 000 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Příčiny existujícího stavu:

- nízká kvalifikace osob se zdravotním postižením,
- nižší produktivita práce,
- menší flexibilita,
- zúžený výběr vhodného zaměstnání vyplývající ze zdravotního omezení zapříčiněného nepříznivým zdravotním stavem,
- psychosociální bariéry ze strany zaměstnavatelů.

Nejdůležitější právní předpisy vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,** ve znění pozdějších předpisů
 - Část třetí - zaměstnávání osob se zdravotním postižením, § 67 až § 84
- **Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.,** kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, v platném znění - § 1 až § 20

Nejvýznamnější změny provedené poslední novelou zákona o zaměstnanosti:

- zrušení statusu osob zdravotně znevýhodněných,
- zrušení statusu chráněných dílen,
- změny podmínek při zřizování a vymezení chráněných pracovních míst,
- snížení výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů zaměstnavatele,
- změny v pravidlech při poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- omezení okruhu specializovaných zaměstnavatelů, kteří mohou poskytovat tzv. náhradní plnění a nové nastavení způsobu zápočtu náhradního plnění.

Vymezení okruhu osob se zdravotním postižením pro účely zaměstnanosti

- Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními
 - a) ve třetím stupni „osoby s těžším zdravotním postižením“, nebo
 - b) v prvním nebo druhém stupni.
- Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.
- Za osoby se zdravotním postižením v prvním nebo druhém stupni invalidity se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Pracovní rehabilitace

- Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci.
- Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.
- Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Individuální plán pracovní rehabilitace

- Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

Individuální plán pracovní rehabilitace obsahuje:

- a)** předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- b)** formy pracovní rehabilitace, které byly stanoveny pro tuto osobu,
- c)** předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,
- d)** termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

Provádění pracovní rehabilitace

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- a)** přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- b)** přípravu k práci,
- c)** specializované rekvalifikační kurzy.

Chráněné pracovní místo

- Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.
- Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let.
- Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Chráněné pracovní místo

- Takovou dohodu nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti
 - a)** provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu určené k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo určené k uspokojení závazků zaměstnance, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy,
 - b)** bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
 - c)** mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo
 - d)** na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.
- Dohodu nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

- Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.
- Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.
- Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč.
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

- Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.
- Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, 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, nejvýše však 8 000 Kč.

- Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování,

c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

- Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Plnění povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Povinný podíl zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- c) odvodem do státního rozpočtu nebo
- d) vzájemnou kombinací těchto třech výše uvedených způsobů.

- Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení výše pod písmenem b) mohou pro účely splnění povinného podílu poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.
- O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.

- Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Děkuji za pozornost.

Kontakt:

JUDr. Pavel Ptáčník

Vládní výbor pro zdravotně postižené
občany

Úřad vlády ČR

Nábřeží E. Beneše 4, 118 01 Praha 1

Tel.: 224 002 241

E-mail: ptacnik.pavel@vlada.cz