



**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

# **ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

ANALYSIS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH HEALTH DISABILITY

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

BACHELOR'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**

AUTHOR

**KLÁRA BOŽKOVÁ**

**VEDOUCÍ PRÁCE**

SUPERVISOR

**Mgr. HELENA MUSILOVÁ**

BRNO 2011

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Božková Klára**

---

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

v anglickém jazyce:

**Analysis of Employment of People with Health Disability**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza problému

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010. 224 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

ČERVINKA, T. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 3.aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2007. 200. s. ISBN 978-80-7263-282-1.

JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi : komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k 1.1.2010. 1. vyd. Praha : Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-802-4721-132.

KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2007. 261 s. ISBN 978-802-4722-023.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2010/2011.

L.S.

---

Ing. Pavel Svirák, Dr.  
Ředitel ústavu

---

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA  
Děkan fakulty

V Brně, dne 31.05.2011

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Obsahuje analýzu možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na jejímž závěru se ukázalo, že zaměstnavatel ABC nevyužívá optimálně možnosti k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Poté byly vytvořeny návrhy, jak zaměstnat osoby se zdravotním postižením u zvoleného zaměstnavatele ABC.

## **Abstract**

This bachelor thesis deals with the employment of people with health disability. The work contains an analysis of employment opportunities for people with health disability which shows that the employer do not optimally use options for employing of people with health disability. The thesis makes several suggestions for the employer of how to improve the current situation.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanec, zaměstnavatel, osoba se zdravotním postižením, pracovní poměr, zákoník práce.

## **Key words**

Employee, employer, people with health disability, employment, labour code.

**Bibliografická citace:**

BOŽKOVÁ, K. *Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2011. 61 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

### **Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 2.6.2011

.....

Božková Klára

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí práce Mgr. Heleně Musilové za ochotu, pomoc a poskytnutí cenných a odborných rad při zpracování této bakalářské práce.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>CÍLE PRÁCE A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ</b> .....	<b>10</b>
<b>1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
1.1 Vznik pracovního poměru .....	11
1.1.1 Zdravotní prohlídky .....	12
1.1.2 Pracovní smlouva .....	12
1.1.2.1 Druh práce .....	13
1.1.2.2 Místo výkonu práce .....	13
1.1.2.3 Den nástupu do práce .....	14
1.1.3 Zkušební doba .....	15
1.1.4 Pracovní poměr na dobu určitou .....	16
1.1.5 Konkurenční doložka .....	17
1.2 Změna pracovního poměru .....	18
1.2.1 Převedení na jinou práci .....	18
1.2.2 Změna místa výkonu práce .....	19
1.2.3 Pracovní cesta .....	19
1.3 Skončení pracovního poměru .....	20
1.3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	20
1.3.2 Výpověď .....	21
1.3.2.1 Ochranná doba – zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele .....	22
1.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	23
1.3.4 Odstupné .....	24
1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	25
1.4.1 Dohoda o provedení práce .....	25
1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	26
1.5 Zdravotně postižené osoby .....	27
1.5.1 Sleva na dani .....	27
<b>2 ANALÝZA PROBLÉMU</b> .....	<b>29</b>
2.1 Informace o zaměstnavateli .....	29
2.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům státní správy .....	30
2.3 Průměrný roční přepočítaný počet zaměstnanců .....	31
2.4 Odvod do státního rozpočtu .....	32
2.5 Odebírání výrobků či služeb .....	33
2.6 Příspěvky úřadu práce na zaměstnávání osob se zdravotním postížením .....	35
2.6.1 Příspěvky na vytvoření míst .....	35
2.6.2 Příspěvky na provoz .....	38
2.6.3 Společensky účelné pracovní místo .....	40
<b>3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ</b> .....	<b>42</b>

<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>48</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>49</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>51</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>52</b>

## Úvod

Zaměstnání je pro většinu lidí každodenní součástí jejich života a hlavním zdrojem finančních prostředků. Najít zaměstnání je ale mnohdy nesnadné a ne vždy se podaří najít zaměstnání podle představ uchazeče. Pro osoby se zdravotním postižením je hledání zaměstnání ještě více obtížné. Tyto osoby jsou v některých činnostech omezeny a někteří zaměstnavatelé mají ze zaměstnání osob se zdravotním postižením obavy. Ty ale většinou plynou z nedostatečné informovanosti o této problematice.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila především z důvodu, že i já mám ve svém okolí osoby, které jsou osobami se zdravotním postižením. Najít si zaměstnání nemají lehké. Záměrem je nabídnout zvolenému zaměstnavateli možnost, jak zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tímto krokem by zaměstnavatel splnil svoji zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a zároveň by dal šanci osobám se zdravotním postižením, uplatnit se na trhu práce.

K přijímání nových zaměstnanců se váže mnoho právních předpisů a vyplývají z nich povinnosti jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Právní úprava je stanovena zejména zákoníkem práce a vyhláškami ministerstev. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se budu věnovat ve své práci, která je rozdělena do tří částí. První teoretická část, se věnuje obecně závazným předpisům a způsobům, jak pracovní poměr vzniká, změnám během pracovního poměru a jeho ukončení. Další část, analytická, je zaměřena na zvoleného zaměstnavatele a jeho situaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jaké příspěvky lze získat, jakou slevu si lze odečíst z daně. V poslední části práce je zaměstnavateli předloženo několik návrhů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## **Cíle práce a postupy zpracování**

### **Cíle práce**

Cílem práce je předložit zaměstnavateli návrhy jak lze zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tak, aby to pro daného zaměstnavatele bylo ekonomicky výhodné. Posoudit náklady, výnosy, výhody a nevýhody, ekonomického a v neposlední řadě i morálního charakteru, které by zaměstnavateli zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohlo poskytnout. Zvolený zaměstnavatel dle mého názoru nevyužívá optimálně možnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, respektive nezaměstnává žádného zaměstnance se zdravotním postižením. Svoji zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, plní odvodem do státního rozpočtu. Domnívám se, že by pro zaměstnavatele bylo finančně výhodnější, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Proto v analytické části práce a v části týkající se vlastních návrhů, budou zaměstnavateli předloženy možnosti, jak optimálně zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to především z ekonomického hlediska.

### **Postupy zpracování**

K dosažení stanoveného cíle bude práce rozdělena do tří hlavních částí. V první prostuduji teoretická východiska práce a zpracuji je do jednotlivých částí týkajících se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. V druhé části analyzuji možnosti zvoleného zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na základě jím poskytnutých informací a teoretických znalostí. V třetí části sestavím jednotlivé návrhy na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. K sestavení těchto návrhů použiji aplikaci poznatků získaných v předchozích částech práce.

# 1 Teoretická východiska práce

Pracovní právo upravuje zejména Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce. Pracovní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dnem, který je určen jako den nástupu do práce v pracovní smlouvě. Co vše je důležité k vzniku pracovního poměru, k jeho změně a k jeho ukončení, popíší v následujících odstavcích práce.

## 1.1 Vznik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru s osobami se zdravotním postižením je stejný jako u jiných osob. Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě, uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, sjednán jako den nástupu do práce. Před tím, než zaměstnavatel uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovní smlouvu, je povinen podle § 31 zákoníku práce seznámit uchazeče s právy, povinnostmi, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, které pro něj z uzavření pracovní smlouvy plynou. Podle § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru, uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti požadovat od uchazeče jen ty informace, které bezprostředně souvisí s jeho přijetím do zaměstnání. Tímto zákoník práce v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, předchází nadbytečnému shromažďování informací o budoucím zaměstnanci a tím, jejich případnému zneužití ještě před vznikem pracovního poměru. Od vzniku pracovního poměru, má zaměstnavatel povinnost oznámit do osmi dnů příslušné zdravotní pojišťovně nástup zaměstnance do práce. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro přijetí uchazeče o zaměstnání, bude potřebovat pro personální evidenci další osobní údaje zaměstnance. (7, 9, 19)

Mezi nejčastější informace k personální evidenci zaměstnance patří:

- příjmení (rodné příjmení), jméno, titul,
- datum a místo narození,
- rodinný stav a informace o dětech závislých na zaměstnanci
- adresa trvalého (přechodného) bydliště, telefon,
- národnost,
- nejvyšší dosažené vzdělání,

- zdravotní stav (popřípadě informace o pobíraném důchodu). (7, 9, 19)

### **1.1.1 Zdravotní prohlídky**

Dle § 32 zákoníku práce, v případech stanovených zvláštním právním předpisem, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil vstupní zdravotní prohlídce. Tyto prohlídky nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, zaměstnanec si je hradí sám. Pokud se však zaměstnavatel rozhodne proplatit zaměstnanci vstupní prohlídku, jde u zaměstnavatele o uznatelný náklad podle zákona o dani z příjmů. (1, 15)

Osobám se zdravotním postižením vydává posudek o zdravotním stavu a pracovní schopnosti okresní správa sociálního zabezpečení na základě lékařské prohlídky. Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti blíže rozvádí § 8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. (1, 15)

### **1.1.2 Pracovní smlouva**

Nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru je sepsání pracovní smlouvy. Sepsání pracovní smlouvy je dvoustranný právní úkon, pro který jsou zákoníkem práce stanovené základní formální náležitosti. Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu. Zákonem není stanoven žádný formulář, na kterém by musela být pracovní smlouva sepsána. Její písemná forma tedy může mít jakoukoli podobu. Po sepsání pracovní smlouvy je povinen zaměstnavatel jedno vyhotovení vydat zaměstnanci. Český zákoník práce upřednostňuje písemnou pracovní smlouvu jako základní právní dokument, na jehož základě vzniká pracovní poměr. V zákoníku práce není stanoveno, zda návrh pracovní smlouvy předkládá a vypracovává zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Většinou je to zaměstnavatel, ale i zaměstnanec má právo navrhopvat a měnit jednotlivá ustanovení pracovní smlouvy. V okamžiku kdy se účastníci shodnou na obsahu smlouvy, je považována za uzavřenou. Aby však byla dodržena podmínka písemné formy, je pracovní smlouva uzavřena až podpisem obou stran. (1, 7, 20)

V souladu s § 34 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat:

- druh práce, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Další nezbytné informace o kterých musí být zaměstnanec informován, ať už v pracovní smlouvě nebo jinou písemnou formou uvádí § 37 zákoníku práce.

### **1.1.2.1 Druh práce**

Sjednáním druhu práce se zaměstnanec zavazuje tento druh práce a okruh pracovních úkolů v něm vymezených pro zaměstnavatele vykonávat. Druh práce je v pracovní smlouvě vymezen na základě vzájemné shody zaměstnance a zaměstnavatele. Záleží na smluvních stranách, zda bude druh práce dohodnut úzce nebo širěji. Pokud zaměstnanec ovládá více prací, může být v pracovní smlouvě sjednán druh práce alternativně. (7, 20) Bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, týkajících se druhu práce se v praxi nazývá pracovní náplní. Pracovní náplň je jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým zaměstnanci blíže specifikuje úkoly v rámci práce sjednané v pracovní smlouvě, které bude pro zaměstnavatele vykonávat samostatně. (7, 20)

### **1.1.2.2 Místo výkonu práce**

Při sjednávání místa výkonu práce záleží na obou smluvních stranách, jak bude místo výkonu práce sjednáno. Sjednání jednoho nebo více míst výkonu práce, na kterých bude práce vykonávána, je důležité z hlediska pozdějšího oprávnění zaměstnavatele. Pokud je sjednáno více míst výkonu práce, může zaměstnavatel zaměstnanci místo výkonu práce změnit. Opět záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zda bude místo výkonu práce sjednáno úzce (konkrétní adresou), širěji (například území města, kraje) nebo alternativně. Je možné sjednat několik míst výkonu práce, pokud zaměstnavatel nechce přistupovat k širšímu vymezení místa práce, má-li například více provozoven v jednom kraji a podobně. Při sjednávání místa výkonu práce je nutné myslet také na pracovní cesty. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze tehdy, je-li to sjednáno v pracovní smlouvě. Problematiku cestovních náhrad popisuje zákon č. 192/1992 Sb., o cestovních náhradách. (1, 7)

### 1.1.2.3 Den nástupu do práce

Třetí nezbytnou částí pracovní smlouvy je sjednání dne nástupu zaměstnance do práce. Sjednání dne nástupu do práce je důležité, tímto dnem vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr. Pracovní poměr vzniklý jmenováním vzniká dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Za den nástupu do práce může být označen konkrétní den v kalendářním roce nebo může být označen i jinak. Například se může jednat o den, kdy odchází zaměstnankyně XY na mateřskou dovolenou nebo o den, který následuje po dni úspěšného ukončení studia zaměstnance. Jako den nástupu do práce může být sjednán i den pracovního klidu nebo den pracovní neschopnosti zaměstnance. Pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit. Právo na odstoupení od smlouvy vzniká zaměstnavateli pokud zaměstnanci nebránila překážka v práci nebo pokud zaměstnanci překážka v práci bránila, ale zaměstnavatele o ní do týdne neuvědomil. Pokud se zaměstnavatel rozhodne k odstoupení od smlouvy, tak se smlouva ruší od samého počátku a je na ni nahlíženo, jako by nikdy nebyla uzavřena. (1, 7, 20)

Od vzniku pracovního poměru je v souladu s ustanovením § 38 zákoníku práce:

- a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
- b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. (7)

### 1.1.3 Zkušební doba

Zkušební dobu upravuje § 35 zákoníku práce. Pokud je zkušební doba sjednána, umožňuje to jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli jednoduché rozvázání pracovního poměru v případě, že pracovní poměr jednomu nebo druhému účastníku nevyhovuje. Ve zkušební době lze pracovní poměr rozvázat bez udání jakéhokoli důvodu. (20)

Platné sjednání zkušební doby musí splňovat v souladu s ustanovením § 35 zákoníku práce následující podmínky:

- a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,
- b) nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
- c) sjednaná zkušební doba již nemůže být dodatečně prodlužována.

Zkušební doba je tedy podle zákoníku práce stanovena na maximálně tři měsíce. Pokud je zaměstnavatelem uvedena zkušební doba delší, není dle zákoníku práce zneplatněna celá tato doba, ale pouze období přesahující hranici tří měsíců. Zkušební dobu lze prodloužit o dobu, po kterou se zaměstnanci vyskytla překážka v práci, kvůli které není schopen práci v průběhu zkušební doby vykonávat. Tedy je-li například zkušební doba sjednána od 1. března do 30. května, tak pokud bude zaměstnanec po celý měsíc duben v pracovní neschopnosti, o tuto dobu se mu zkušební doba prodlužuje. Zkušební dobu lze sjednat před vznikem pracovního poměru a to i v případě jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Nejpozději je však možno sjednat zkušební dobu v den, který byl označen za den nástupu do práce nebo jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu nelze tedy sjednat zpětně. (1, 7, 20)

Ujednání o zkušební době je neplatné, jestliže byla zkušební doba sjednána ústně, nebo pokud byla písemná pracovní smlouva vyhotovena až následující den po dni, který byl určen jako den nástupu do práce. Pracovní smlouva by však samozřejmě byla platná. Pokud se zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní poměr ve zkušební době, musí toto své rozhodnutí doručit písemně zaměstnanci nejpozději poslední den zkušební doby. Pokud by zaměstnanci končila zkušební doba v pátek a rozhodnutí zaměstnavatele mu bylo doručeno v pondělí, je toto skončení pracovního poměru neplatné. (1, 7, 20)

#### **1.1.4 Pracovní poměr na dobu určitou**

Zákoník práce v § 39 uvádí, že pracovní poměr trvá dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru. Z tohoto ustanovení lze vyvodit, že zákoník práce upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít i v případě jmenování zaměstnance na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou musí být jednoznačně určena. Určitá doba může být vymezena konkrétním datem nebo jinými objektivně zjiřitelnými skutečnostmi, nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. (1, 7, 20)

Zákoník práce stanoví, že maximální možné trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, je doba dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. To platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky je podle zákona možné až po plynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Zákon ale připouští i výjimky, kdy se nemusí doba dvou let dodržet. Jde například o situace, kdy nový zaměstnanec nahradí dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci. Například lze sjednat pracovní poměr na dobu do návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené. (1, 7, 20)

Pokud zaměstnavatel nedodrží zákonem stanovené podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, může se pracovní poměr na dobu určitou změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou. K tomuto je však vyžadována aktivita zaměstnance, který musí zaměstnavateli písemně oznámit vůli u něj nadále pracovat. Pokud takto zaměstnanec neučiní, pracovní poměr skončí po uplynutí sjednané doby, i když nebyly dodrženy zákonem stanovené podmínky. Pokud se zaměstnavatel domnívá, že splnil všechny podmínky pro vznik pracovního poměru na dobu určitou má možnost se ve lhůtě dvou měsíců obrátit na soud, aby posoudil podmínky pro sjednání pracovního poměru. (1, 7, 20)

### **1.1.5 Konkurenční doložka**

Problematiku konkurenční upravuje § 310 zákoníku práce. Zaměstnavatel, ji může uzavřít se zaměstnancem dohodu, ve které se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však 1 rok, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Konkurenční doložku lze sjednat v pracovní smlouvě nebo kdykoli během trvání pracovního poměru. Pokud je sjednána zkušební doba, je možné dohodu o konkurenční doložce sjednat až po uplynutí zkušební doby. (1, 7, 20)

Při sjednání konkurenční doložky se zaměstnavatel musí zavázat k tomu, že po dobu po kterou bude zaměstnanec dodržovat konkurenční doložku, mu bude poskytováno peněžité vyrovnání. Nejméně však ve výši průměrného výdělku za každý měsíc. Vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. Pokud by zaměstnavatel nedodržel termín výplaty peněžitého vyrovnání, může zaměstnanec dohodu vypovědět. Ta pak přestane platit první den kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. (1, 7, 20)

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat výši peněžité částky, kterou by byl zaměstnanec povinen zaplatit v případě nedodržení dohody o sjednání konkurenční doložky. Většinou je výše této částky rovna částce, kterou by platil zaměstnavatel zaměstnanci při dodržování dohody. (1, 7, 20)

## **1.2 Změna pracovního poměru**

Změna pracovního poměru je možná pouze tehdy, dohodnou-li se na změně oba účastníci tohoto pracovně právního vztahu, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Toto ustanovení je uvedeno v § 40 zákoníku práce. Změnu v pracovní smlouvě je nutné provést písemně, aby bylo dodrženo ustanovení zákona, že pracovní smlouva musí být uzavřena pouze písemně. Důvodem ke změně pracovní smlouvy může být převedení na jinou práci, změna místa výkonu práce nebo pracovní cesta. (2, 20)

### **1.2.1 Převedení na jinou práci**

Převedení zaměstnance na jinou práci, má zajistit zaměstnanci pokračování v pracovním poměru v době, kdy není schopen trvale vykonávat svoji dosavadní práci. Zákoník práce v § 41 uvádí situace převedení na jinou práci. Je zde uvedeno kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, kdy může zaměstnance převést na jinou práci bez jeho souhlasu nebo kdy je souhlas zaměstnance vyžadován. Povinností zaměstnavatele je předem se zaměstnancem projednat důvody převedení na jinou práci a dobu, po kterou bude převedení trvat. V § 41 odst. 1 jsou uvedeny zdravotní důvody, kdy zaměstnavatel musí zaměstnance převést na jinou práci. Pro zaměstnance se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen zajistit na své náklady potřebné úpravy pracovních podmínek, úpravu pracoviště, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců. V případě že zaměstnavatel nepřevéde zaměstnance do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavateli předložen lékařský posudek, že zaměstnanec již nemůže dále vykonávat svoji práci bez vážného ohrožení jeho zdraví, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. (2, 4, 7)

Pro zjištění, zdali se jedná skutečně o převedení na jinou práci, je nutné věnovat pozornost tomu, jak byl v pracovní smlouvě sjednán druh práce, aby bylo možné vyloučit, že se jedná pouze o změnu v rámci pracovní dispozice sjednané v pracovní smlouvě. Skončí – li důvody nebo uplyne doba proč byl zaměstnanec převeden na jinou práci, zařadí zaměstnavatel zaměstnance podle pracovní smlouvy, pokud se nedohodnou na změně pracovní smlouvy. (2, 4, 7)

### **1.2.2 Změna místa výkonu práce**

V souladu s ustanovením § 43 zákoníku práce zaměstnavatel může zaměstnance přeložit na jiné místo výkonu práce pouze se souhlasem zaměstnance a pouze tehdy pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele. (2, 20)

Zaměstnanci, kterému bylo změněno místo výkonu práce organizuje práci, ukládá úkoly a kontroluje ho vedoucí zaměstnanec organizační složky, kam byl zaměstnanec přeložen. V § 240 zákoníku práce je právo přeložit zaměstnance na jiné místo výkonu práce omezeno. Týká se například těhotných zaměstnankyň, zaměstnanců pečujících o dítě do věku 8 let, zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. (2, 20)

### **1.2.3 Pracovní cesta**

Problematiku pracovní cesty najdeme v § 42 zákoníku práce. Zde je uvedeno, že pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce, mimo místo práce sjednané v pracovní smlouvě. Doba, po kterou může být zaměstnanec na pracovní cestu vyslán, je doba nezbytně nutná k vykonání určené práce. Doba trvání pracovní cesty není zákonem omezena. (2, 20)

Zaměstnavatel může zaměstnance na pracovní cestu vyslat pouze tehdy, pokud se na tom oba dohodnou. Zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu se řídí při výkonu práce pokyny vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu poslal. Pokud je zaměstnanec vyslán do jiné organizační složky, může zde být pověřen jiný vedoucí zaměstnanec k vydávání pokynů pro výkon práce. Jeho pravomoci je však třeba vymezit určitým rozsahem. (2, 20)

### **1.3 Skončení pracovního poměru**

Ukončení pracovního poměru je zásah do běžného života každého člověka. Ke skončení pracovního poměru může dojít několika způsoby. Může jít o skutečnosti, které nelze ovlivnit vůlí ale i takové, které vyvolají účastníci pracovního poměru. Způsoby jak lze ukončit pracovní poměr upravuje § 48 zákoníku práce takto:

- a) výpovědí, buď ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- b) dohodou,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,
- f) úmrtím pracovníka.

K rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením může zaměstnavatel použít jakýkoli důvod uvedený v zákoníku práce nebo se s ním dohodnout na rozvázání pracovního poměru bez udání jakéhokoli důvodu. Dříve musel mít zaměstnavatel k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením souhlas úřadu práce. Tato povinnost již však byla zrušena. Také již nemá zaměstnavatel povinnost při výpovědích podle § 52 odst. 1 písm. a) až e) zákoníku práce zajistit zaměstnanci se zdravotním postižením nové vhodné zaměstnání. Povinností zaměstnavatele je písemně oznámit příslušnému úřadu práce ukončení pracovního poměru s každým zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. (4)

#### **1.3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Rozvázání pracovního poměru dohodou je dvoustranný právní úkon. K tomu aby mohl být pracovní poměr tímto způsobem ukončen je nutný souhlas obou smluvních stran. Dohodne-li se zaměstnanec a zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru dohodou, je pracovní poměr ukončen dnem, který je v dohodě sjednán. Z hlediska zjednodušení náročnosti administrativních úkolů s tím spojených, je vhodné volit

poslední den v kalendářním měsíci. Nelze sjednat ukončení pracovního poměru dohodou zpětně. (1, 7, 20)

Zákonem je vyžadováno, aby ukončení pracovního poměru mělo písemnou formu, jinak by bylo považováno za neplatné. Důvod ukončení pracovního poměru musí být v dohodě uveden, pokud to zaměstnanec vyžaduje. Uvedení důvodu je důležité k posuzování nároku zaměstnance na odstupné. Po dobu výpovědní doby má zaměstnanec, který ukončuje pracovní poměr dohodou, nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy, k hledání nového pracovního místa. A to na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však na jeden půlden v týdnu. (1, 7, 20)

Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů zaměstnavatele, má zaměstnanec právo na volno s náhradou mzdy, která se rovná výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnavatel souhlasí, pracovní volna lze slučovat. (1, 7, 20)

### **1.3.2 Výpověď**

Oproti rozvázání pracovního poměru dohodou je výpověď jednostranným právním úkonem. Není tedy třeba, aby se na výpovědi shodli účastníci pracovního poměru. Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Forma výpovědi musí být vždy písemná a doručena druhému účastníku pracovního poměru do vlastních rukou. Pokud toto není splněno, je výpověď neplatná. (1, 7, 20)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Důvod musí být ve výpovědi jasně uveden, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nelze dodatečně změnit. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu. Zrušit výpověď, která již byla druhému účastníku doručena, lze pouze s jeho souhlasem. Toto ujednání musí mít písemnou formu, jinak je neplatné. (1, 7, 20)

K ukončení pracovního poměru se váže výpovědní doba. Výpovědní doba je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Délka trvání výpovědní doby činí nejméně dva měsíce. Je tedy možnost sjednat výpovědní dobu i delší. Pracovní poměr skončí až po uplynutí této doby. Výpovědní doba nezačíná běžet ihned, ale od prvního dne následujícího měsíce, ve kterém byla druhému účastníku výpověď doručena. (1, 7, 20)

### 1.3.2.1 Ochranná doba – zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Ochranná doba vymezuje období, kdy nelze dát zaměstnavatelem zaměstnanci výpověď. Situace, ve kterých nesmí zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, upravuje § 53 zákoníku práce. Konkrétně se jedná o tyto situace:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Může dojít k situaci, že ochranná doba začne běžet během výpovědní doby. V takovémto případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a výpovědní doba se o trvání ochranné doby prodlužuje. Zaměstnanec však může sdělit zaměstnavateli, že n prodloužení pracovního poměru netrvá. Zaměstnavatel by měl toto sdělení vyžadovat písemně. (1, 7, 20)

### 1.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru se od skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí odlišuje tím, že zde není žádná výpovědní doba. K okamžitému ukončení pracovního poměru dochází ve výjimečných případech. Ze zákona může k tomuto kroku přistoupit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Je třeba, aby okamžité zrušení pracovního poměru mělo vždy písemnou formu. Zaměstnavatel by měl podrobně popsat důvody, které ho vedly k okamžitému rozvázání pracovního poměru. Tyto důvody nesmějí být dodatečně měněny. Zaměstnavatel může okamžitě propustit zaměstnance do dvou měsíců od doby, kdy se dozvěděl o důvodu k propuštění. Pokud se v průběhu těchto dvou měsíců stane porušení povinnosti zaměstnance věcí šetření jiného orgánu například policie, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr do dvou měsíců od doby, kdy se zaměstnavatel dozvěděl výsledky šetření. Pracovní poměr končí dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníku. (1, 7)

Důvody kvůli kterým může a naopak nesmí zaměstnavatel ukončit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem, uvádí zákoník práce v § 55. V souladu s tímto paragrafem zaměstnavatel tedy může okamžitě ukončit pracovní poměr:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr:

- s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. (20)

Důvody, kvůli kterým může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, uvádí § 56 zákoníku práce:

- podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. (20)

#### **1.3.4 Odstupné**

Při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, za určitých podmínek, vzniká zaměstnanci nárok na vyplacení odstupného. Důvody, kdy náleží zaměstnanci nárok na odstupné, při rozvázání pracovního poměru jsou:

- ruší-li se zaměstnavatel, nebo jeho část
- přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- z organizačních důvodů zaměstnavatele (12, 20)

Nárok na odstupné vzniká i při rozvázání pracovní smlouvy z těchto důvodů dohodou. Za určitých podmínek může dojít k vyplacení odstupného i v případě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. K tomuto může dojít jestliže:

- zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu do patnácti dnů po předložení tohoto posudku neumožní výkon jiné práce, která by byla pro zaměstnance vhodná,
- zaměstnanec nedostal od zaměstnavatele vyplacenou mzdu nebo náhradu mzdy anebo část mzdy do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti. (12, 20)

Pokud zaměstnanci vznikne nárok na vyplacení odstupného, je povinností zaměstnavatele vyplatit odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance. V případě, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat práci ze zdravotních důvodů, které vznikly na základě nevhodného pracovního prostředí tedy vinnou zaměstnavatele, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanácti násobku průměrného výdělku. (12, 20)

Pokud by zaměstnavatel chtěl, může zaměstnanci vyplatit i vyšší odstupné. Odstupné je vypláceno po skončení pracovního poměru v nejbližším termínu pro výplatu mzdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru. (12, 20)

## **1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Mezi další možnosti k uzavření pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem patří dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a o dohodu o pracovní činnosti. Na tyto dohody se však nevztahuje možnost, dostávat od úřadu práce příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nelze si ani započítat takto zaměstnané osoby se zdravotním postižením do povinného podílu. Z výše uvedených důvodů nebude tato možnost pracovního vztahu dále brána v úvahu.

### **1.4.1 Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze se zaměstnancem uzavřít v rozsahu ne větším než 150 hodin v kalendářním roce. Není důležité, zda se jedná o jednorázový úkol, či opakovanou činnost. Toto rozlišení je věcí zadavatele pracovního úkolu. U jednoho zaměstnavatele lze uzavřít více dohod o provedení práce. Ale součet doby konané práce u téhož zaměstnavatele nesmí přesáhnout 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanec může na základě dohody o provedení vykonávat práci u více zaměstnavatelů. Rozsah smluv uzavřených u různých zaměstnavatelů se nesčítá. Dohoda o provedení práce je

blízká občanskoprávní smlouvě o dílo, ale dle zákoníku práce je formulována odlišně. Dohodu o provedení práce mezi sebou uzavírají zaměstnavatel se zaměstnancem ústně nebo písemně. Pokud se jedná o písemné uzavření dohody, je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. Dohoda o provedení práce je osvobozena od plateb za odvody na sociální a zdravotní pojištění. Na práci vykonávanou na základě uzavřené dohody o provedení práce se nevztahuje nárok na odstupné a dovolenou. (1, 7)

#### **1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem samozřejmě i tehdy, pokud rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Na základě této dohody však není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Toto ustanovení se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 zákoníku práce nesmí překročit maximální hranici - 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení však nelze dovodit pevnou hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, kterou by bylo možné vztáhnout jednotně na všechny zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy může jeden týden pracovat 30 hodin, druhý týden vůbec a třetí týden 10 hodin. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracována doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, což ve většině případů bývá 20 hodin. I když to zákoník práce výslovně neuvádí, je vhodné v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Pokud je místo výkonu práce v dohodě ujednáno, nelze ho změnit jednostranně, ale vzájemnou dohodou. Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá v písemné podobě. Jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. Pokud v dohodě není sjednán způsob jejího ukončení, je možné ji zrušit ke dni, na kterém se účastníci dohodnou. Jednostranně lze dohodu o pracovní činnosti zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba pak činí 15 dní a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité rušení pracovního poměru pak bude možné sjednat pouze v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. K dohodě o pracovní činnosti se váže odvod plateb na sociální a zdravotní pojištění. (1, 7)

## 1.5 Zdravotně postižené osoby

Problematické zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje zákon o zaměstnanosti v § 67 - § 84. Ze zaměstnávání zdravotně postižených osob plynou jisté povinnosti a při splnění daných podmínek i výhody. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Fyzické osoby, které jsou zdravotně postižené, mají na trhu práce zvýšenou ochranu. (4, 20)

Za fyzické osoby se zdravotním postižením jsou dle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti považovány osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. (20)

Zdravotně znevýhodněná osoba je fyzická osoba, která může vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti vykonávat tyto činnosti jsou podstatně omezeny kvůli jejímu dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu. Dle zákona o zaměstnanosti se jako dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav označuje stav, který dle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje fyzické, psychické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. V případě §67 odst. 2 bodu a) a b) se skutečnost, že jde o osobu se zdravotním postižením, dokládá potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. V § 67 odst. 2 bodu c) se tato skutečnost dokládá rozhodnutím úřadu práce. (4, 20)

### 1.5.1 Sleva na dani

Slevám na dani, které si může zaměstnavatel uplatnit při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se věnuje zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu. Výše slevy na dani se liší tím, zdali se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením nebo o zaměstnance s těžším zdravotním postižením. A také podle toho, kolik takto postižených osob je u zaměstnavatele zaměstnáno. V § 35 zákona o dani z příjmu lze

v odstavci 2 zjistit, jak se vypočte průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením. (1, 14)

V daňovém přiznání lze snížit vypočtenou daň o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Za zaměstnance s těžším zdravotním postižením lze odečíst 60 000 Kč. Nebo poměrnou část, je-li výsledkem ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo. (1, 14)

O polovinu lze vypočtenou daň snížit v případě, pokud zaměstnavatel zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců a podíl zaměstnanců se zdravotním postižením činní více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců. (1, 14)

Je-li zaměstnanec osobou, která pobírá částečný či plný invalidní důchod nebo je držitelem průkazu ZTP/P a má u zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka k dani, může mu zaměstnavatel měsíčně uplatňovat jednu dvanáctinu slevy na dani. Výše slevy u osoby pobírající částečný invalidní důchod je 2 520 Kč za rok, u osoby pobírající plný invalidní důchod 5 040 Kč za rok a u držitele průkazu ZTP/P 16 140 Kč za rok. (1, 14)

## 2 Analýza problému

### 2.1 Informace o zaměstnavateli

Zaměstnavatel, kterému se budu v této části věnovat, si nepřeje být jmenován, proto bude nadále v této práci označován jako zaměstnavatel ABC.

Zaměstnavatel ABC působí v potravinářském průmyslu, věnuje se výrobě pečiva a své sídlo má v kraji vysočina, ale své výrobky distribuuje po celé české republice. Současnému majiteli byla firma vrácena v restituci a po generální rekonstrukci a vybavení firmy potřebným zařízením byl její provoz obnoven v roce 1991. Mimo výroby klasického pečiva lze u této firmy najít i bezlepkové pečivo a pečivo vyrábějící se dle zásad zdravé výživy. Zaměstnavatel získal i několik ocenění a pro některé svoje výrobky je oprávněn používat značku KLASA a Vysočina – regionální produkt. (8)

V této části práce se budu věnovat problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi. Dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, v povinném podílu ze všech zaměstnanců, který je stanoven na 4%. Tuto povinnost má zaměstnavatel možnost plnit následujícími třemi způsoby.

1. zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
2. a) tím že odebírá výrobky nebo služby od zaměstnavatelů kde je podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením více než 50%, nebo těmto zaměstnavatelům zadává zakázky  
b) odebíráním výrobků či služeb od chráněných dílen nebo těmto chráněným dílnám zadávat zakázky  
c) také může odebírat výrobky či služby od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými nebo zadáváním zakázek těmto osobám
3. odvodem do státního rozpočtu

Tyto tři způsoby lze také vzájemně kombinovat. (19)

Zaměstnavatel ABC v současné době zaměstnává 48 zaměstnanců, z toho žádného se zdravotním postižením a ani nezvolil možnost odebírání výrobků či služeb nebo

zadávání zakázek jiným zaměstnavatelům, které osoby se zdravotním postižením zaměstnávají nebo odebírat výrobky či služby nebo zadávat zakázky osobám samostatně výdělečně činným, které jsou osobami se zdravotním postižením nebo odebírat výrobky či služby nebo zadávat zakázky chráněným dílnám. Zaměstnavatel ABC tedy musí odvádět peníze do státního rozpočtu.

V následujícím textu se budu blíže věnovat tomu, kolik peněz musí zaměstnavatel ABC do státního rozpočtu odvést a zdali by pro něj nebylo finančně výhodnější zvolit jinou variantu povinnosti danou již zmíněným §81 zákonač.435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

## 2.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům státní správy

To, že je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením, nemá vliv na pojistné na sociální zabezpečení. Pro stanovení vyměřovacího základu platí obecný režim. Pro zaměstnavatele je ze zákona dána sazba pojistného 25% z vyměřovacího základu, z toho 2,3% na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti. Sazba pro zaměstnance je 6,5% z vyměřovacího základu.(15, 16, 17, 18) Co se týče zdravotního pojištění, je plátcem pojištění stát pouze v případech které uvádí zákon o veřejném zdravotním pojištění v § 7 odst. 1. Jedná se o osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby v II., III. nebo IV. stupni závislosti a o osoby pečující o tyto osoby. Výše pojistného je 13,5% z vyměřovacího základu. Z toho 9% hradí zaměstnavatel a 4,5% zaměstnanec. (15, 16, 17, 18)

Tabulka 1: Přehled sazeb pojištění (Vlastní zpracování dle zdroje 16, 17)

	<b>Zaměstnavatel</b>	<b>Zaměstnanec</b>
<b>Sociální pojištění</b>	25%	6,5%
<b>Zdravotní pojištění</b>	9%	4,5%

Zdroj: (16, 17)

Při minimální mzdě 8 000 Kč musí tedy zaměstnavatel odvést za zaměstnance na sociálním a zdravotním pojištění 2 720 Kč.

## 2.3 Průměrný roční přepoččet zaměstnanců

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců lze započítat pouze zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru. To znamená pouze zaměstnance, kteří se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní smlouvu. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjistí jako podíl celkového počtu odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku:

- 1) pracovní neschopnosti,
- 2) čerpání dovolené,
- 3) překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- 4) překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu,
- 5) ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné. (13)

### Přepoččet zaměstnanců u zaměstnavatele ABC

U zvoleného zaměstnavatele všichni zaměstnanci odpracovali za minulý rok celkem 72 074 hodin, při osmihodinové pracovní době. Roční fond pracovní doby činil v roce 2010 při osmihodinové pracovní době 2 088 hodin.

Z uvedeného tedy vyplývá:

$72\ 074 : 2\ 088 = 34,52$  přepočtených zaměstnanců

Povinný podíl 4% z tohoto počtu činí  $34,52 \times 0,04 = 1,38$  osob se zdravotním postižením.

Z uvedeného výpočtu vyplývá, že zaměstnavatel by měl zaměstnávat 1,38 osob se zdravotním postižením. Nelze však zaměstnat 0,38 osoby. Zaměstnavatel tedy může zaměstnat jednu osobu se zdravotním postižením a za 0,38 osoby může odvést peníze do státního rozpočtu.

## 2.4 Odvod do státního rozpočtu

Výši odvodu do státního rozpočtu upravuje § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výše odvodu do státního rozpočtu činí 2,5 násobek výše průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž zaměstnavateli vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu. Odvod do státního rozpočtu je zaměstnavatel povinen učinit do 15. února následujícího roku, prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu má sídlo (v případě právnické osoby) nebo bydliště (v případě fyzické osoby). (19)

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost odvodu do stanoveného data, určí mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle rozhodnutí daňového úřadu. (Daňový úřad o tomto rozhoduje od 1. ledna 2011, dříve toto stanovil zvláštní právní předpis). Do stejného data jako je zaměstnavatel povinen učinit odvod do státního rozpočtu je povinen písemně ohlásit místně příslušnému úřadu práce plnění této povinnosti a způsob plnění. (19)

### Odvodu u ABC:

Průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2010 činí 23 324 Kč.

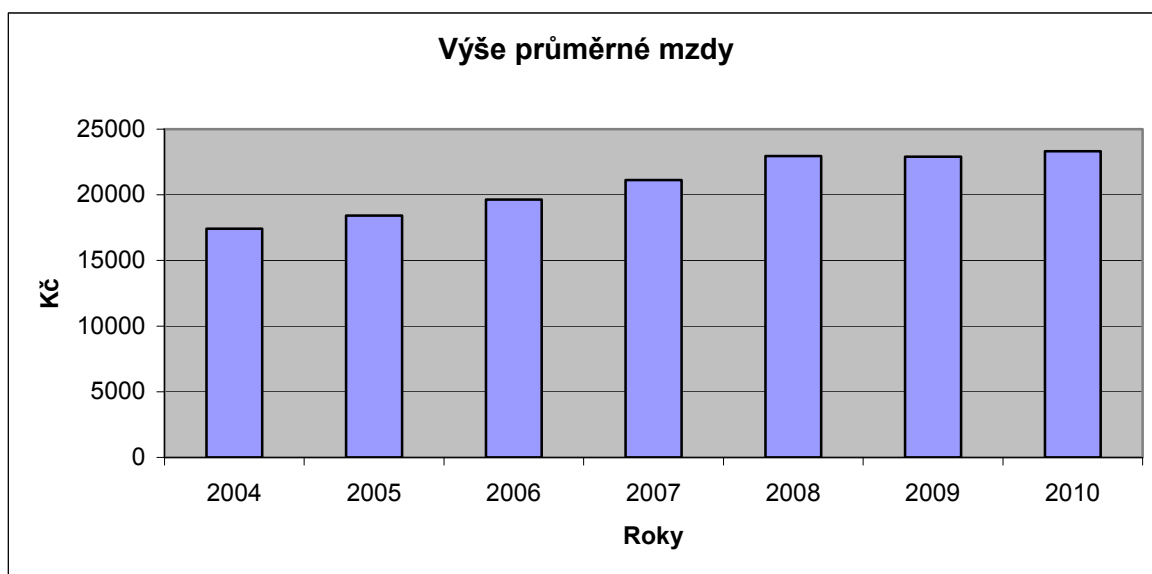
$$2,5 \times 23\,324 \times 1,38 = 80\,467,8$$

Roční výše odvodu do státního rozpočtu je tedy v případě zaměstnavatele ABC 80 468 Kč, protože vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Tabulka 2: Vývoj průměrné mzdy (Vlastní zpracování dle zdroje 5)

Rok	Výše průměrné mzdy v Kč
2004	17418
2005	18421
2006	19635
2007	21119
2008	22942
2009	22896
2010	23324

Zdroj: (5)



Graf 1: Výše průměrné mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky 2

## 2.5 Odebírání výrobků či služeb

Odebírání výrobků či služeb blíže specifikuje §18 vyhlášky 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zde je uvedeno, že počet osob se zdravotním postižením, které si může zaměstnavatel započítat do plnění povinného podílu, vypočteme jako součet všech plateb za výrobky nebo služby odebrané od

fyzických nebo právnických osob uvedených v §81 odst. 2 písmene b) zákona o zaměstnanosti v kalendářním roce. Od tohoto součtu odečteme daň z přidané hodnoty a výslednou částku vydělíme sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí. (19)

Pokud počet osob se zdravotním postižením, za které by měl zaměstnavatel odebírat výrobky či služby je vyšší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel do plnění povinného podílu započítat počet osob se zdravotním postižením, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší. Pokud zaměstnavatel odebírá výrobky nebo služby od osoby se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou a nezaměstnává žádné zaměstnance, může si započítat maximálně jednu osobu se zdravotním postižením. (19)

Výše odebíraných výrobků u zaměstnavatele ABC:

Průměrná měsíční mzda v národním hospodářství: 23 324

Přepočtený počet zaměstnanců u ABC: 1,38

$$\frac{x}{(7 * 23324)} = 1,38$$

$$x = 225\,309,84$$

Z výpočtu vyplývá, že zaměstnavatel by musel odebírat výrobky nebo služby v celkové hodnotě 225 309,84 Kč bez DPH za rok, aby splnil svůj povinný podíl.

Tato možnost plnění povinného podílu je pro zaměstnavatele ABC velmi málo pravděpodobná. A to z důvodu charakteru jeho podnikání a částce, za kterou by musel výrobky či služby odebírat. Částka odvodu do státního rozpočtu je téměř třikrát menší. Pokud tedy porovnáme finanční hledisko v případě odvodu do státního rozpočtu a v případě odebírání výrobků či služeb, pro zaměstnavatele lépe vychází odvod do státního rozpočtu.

## **2.6 Příspěvky úřadu práce na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Příspěvky od úřadu práce můžeme rozdělit do dvou kategorií. A to na příspěvky na vytvoření míst a na příspěvky na provoz. Zaměstnavatel může vytvořit chráněná pracovní místa nebo chráněnou pracovní dílnu.

### **2.6.1 Příspěvky na vytvoření míst**

#### **1. Chráněná pracovní místa**

Jako chráněné pracovní místo je označováno místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením nebo osobu, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost na základě písemné dohody s úřadem práce. (19)

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může tvořit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanácti násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí. (19)

Pokud zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce vytváří 10 a více chráněných pracovních míst, může být výše příspěvku na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením maximálně deseti násobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením čtrnácti násobek výše uvedené průměrné mzdy. (19)

Dle sdělení zaměstnankyně úřadu práce, výše konkrétního příspěvku však vždy závisí na rozpočtu úřadu práce, pod který zaměstnavatel spadá. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. (10, 19)

#### Výše maximálního příspěvku u zaměstnavatele ABC

Částky použité k výpočtům jsou blíže rozvedeny v kapitole 6.6.1.

Při zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením:

$$8 \times 23\,324 = 186\,592 \text{ Kč}$$

Při zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením:

$$12 \times 23\,324 = 279\,888 \text{ Kč}$$

Při zřízení deseti a více chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením:

$$10 \times 23\,324 = 233\,240 \text{ Kč}$$

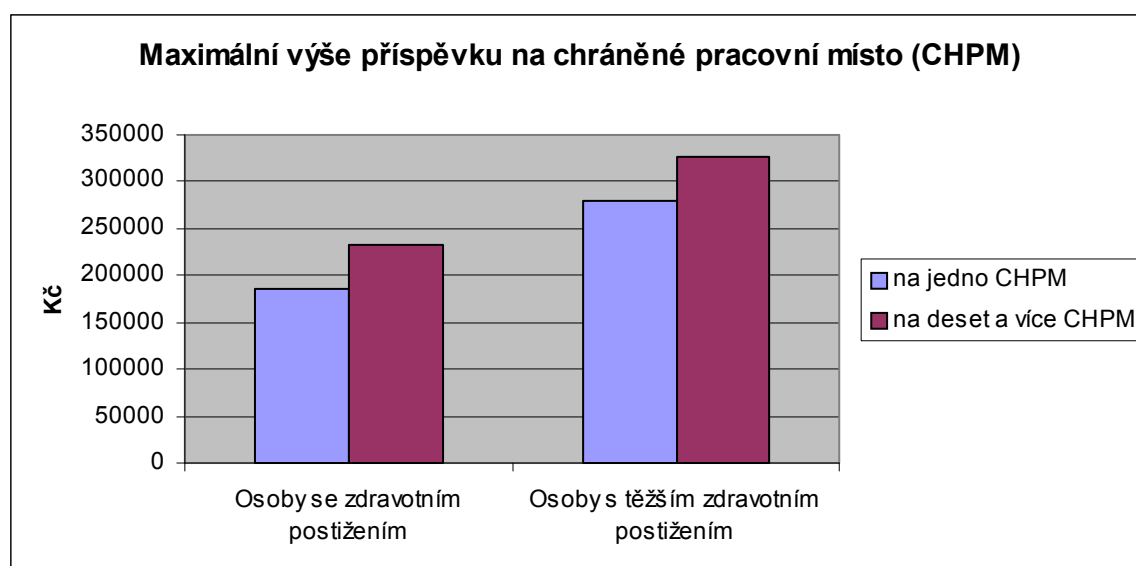
Při zřízení deseti a více chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením:

$$14 \times 23\,324 = 326\,536 \text{ Kč}$$

Tabulka 3: Maximální výše příspěvku na chráněné pracovní místo  
(Vlastní zpracování dle zdroje 19)

	Maximální příspěvek na 1 chráněné pracovní místo	Maximální příspěvek na 10 a více chráněných pracovních míst
Osoby se zdravotním postižením	186 592 Kč	233 240 Kč
Osoby s těžším zdravotním postižením	279 888 Kč	326 536 Kč

Zdroj: (19)



Graf 2: Maximální výše příspěvku na chráněné pracovní místo

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky 3

## 2. Chráněná pracovní dílna

Jako chráněná pracovní dílna je označováno pracoviště zaměstnavatele, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Tato dílna vzniká na základě dohody s úřadem práce a je přizpůsobena zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (19)

Výše příspěvku na vytvoření chráněné pracovní dílny je stejná jako na vytvoření chráněného pracovního místa. Chráněná pracovní dílna musí být také provozována nejméně 2 roky od data sjednaného v dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. (19)

Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny a počet chráněných pracovních míst v dílně,
- závazek zaměstnavatele že na zřízeném pracovním místě nebo v zřízené dílně zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou se bude chráněné pracovní místo či dílna provozovat (minimálně však dva roky),
- výši příspěvku, a formu jeho úhrady,
- podmínky poskytování příspěvku,
- způsob kontroly zda jsou sjednané podmínky plněny,
- podmínky a termín zúčtování příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho část, pokud by mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel a lhůtu vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody (19)

## 2.6.2 Příspěvky na provoz

### 1. Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa

Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli nebo osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou činnost. Maximální částka tohoto příspěvku činní trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Příslušný úřad práce poskytuje tento příspěvek, který se po skončení sjednaného období vyúčtuje. (19)

#### Výše maximálního příspěvku pro zaměstnavatele ABC

Částky použité ve výpočtu jsou blíže rozvedeny v kapitole 6.6.2.

$$3 \times 23\,324 = 69\,997 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel ABC může na provoz chráněného pracovního místa dostat maximálně 69 997 Kč za sjednané období.

### 2. Příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny

Tento příspěvek opět poskytuje zaměstnavateli příslušný úřad práce. Maximální výše tohoto příspěvku může být čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením a maximálně šesti násobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet. Tento příspěvek se podle skutečného přepočteného stavu zaměstnanců po skončení sjednaného období vyúčtuje. (19)

#### Výše příspěvku u zaměstnavatele ABC

Částky použité ve výpočtu jsou blíže rozvedeny v kapitole 6.6.2.

1. Zaměstnanec se zdravotním postižením:  
 $4 \times 23\,324 = 93\,296 \text{ Kč}$
2. Zaměstnanec s těžším zdravotním postižením:  
 $6 \times 23\,324 = 139\,944 \text{ Kč}$

Zaměstnavatel může dostat na provoz chráněné pracovní dílny dostat maximálně na jednoho přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením 93 296 Kč a na jednoho přepočteného zaměstnance s těžším zdravotním postižením 139 944 Kč za sjednané období.

Druhy provozních nákladů, které lze z těchto příspěvků hradit blíže specifikuje §8 vyhlášky 518/2004 Sb., zde je uvedeno, že mezi tyto náklady patří:

- nájemné a služby s ním spojené,
- náklady na povinné revize objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, je-li tento objekt vlastnictvím majitele,
- náklady na palivo a energii,
- vodné a stočné,
- náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady provozních zaměstnanců (za provozního zaměstnance se nepovažuje zaměstnanec, na kterého je poskytován příspěvek podle §78 zákona 435/2004 Sb.)
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny.
- Náklady na opravu a údržbu zařízení chráněného pracovního místa, pokud je toto zařízení ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné.

Tyto příspěvky se poskytují zálohově čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období. Záloha je splatná nejpozději poslední den prvního měsíce daného čtvrtletí nebo dohodnutého období. Dle informací z osobního rozhovoru se zaměstnankyní úřadu práce, pod jehož působnost spadá zaměstnavatel ABC, se chráněné pracovní dílny v oblasti podnikání tohoto zaměstnavatele nezřizují. Hlavní problém vidí jak

zaměstnavatelé, tak úřady práce, v udržení potřebného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením. Pokud se například zaměstnanci se zdravotním postižením během doby, po kterou ho zaměstnavatel musí zaměstnávat jako zaměstnance se zdravotním postižením, změní zdravotní stav a již nemůže být uznán osobou se zdravotním postižením, musí si za něj zaměstnavatel najít jiného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. A to bývá mnohdy problém, jelikož uchazeči nespĺňují například potřebnou kvalifikaci. Pokud by zaměstnavatel nenašel jinou osobu se zdravotním postižením, která by nastoupila na uvolněné pracovní místo, musel by vracet příspěvek, který od úřadu práce obdržel. (10, 13)

### **2.6.3 Společensky účelné pracovní místo**

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který obsadí pracovní místo uchazečem, jemuž nebylo možno jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Jedná se o příspěvek na mzdové náklady a odvody pojistného za zaměstnavatele. Na obsazení vyhrazeného společensky účelného pracovního místa osobou se zdravotním postižením přispívá úřad práce, pod který spadá zaměstnavatel ABC 8 000 Kč na měsíc a místo a to po dobu šesti měsíců. Zaměstnavatel tedy může od úřadu práce dostat za šest měsíců 48 000 Kč. (6)

U společensky účelných pracovních míst vyhrazených má úřad práce požadavek na uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou je možné zvažovat u příspěvkových organizací, měst, obcí, u zaměstnavatelů zabývajících se vzděláním a vědou, kulturou, školstvím atd. (6)

Na poskytnutí příspěvku není právní nárok. Žádost musí být podána před nástupem uchazečů do pracovního poměru. Nelze rozhodovat o poskytnutí příspěvku zpětně. Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do třiceti kalendářních dní po předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů. (6)

## **Shrnutí analýzy problému**

Z výše uvedeného je patrné, že možnosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatel má. Mohl by obdržet příspěvky, jejichž výše by se odvíjela od stupně postižení zaměstnance nebo od toho zda by pro něj vytvářel nové pracovní místo či obsadil nějaké místo stávající, na kterém současněmu zaměstnanci končí pracovní poměr. U zaměstnavatele ABC by osoby se zdravotním postižením mohly pracovat v administrativní oblasti nebo jako pomocná síla v provozu. Vše samozřejmě záleží na tom, z jakého zdravotního hlediska je zaměstnanec uznán osobou se zdravotním postižením. Zde se nám již částečně potvrzuje hypotéza, že zaměstnavateli by se finančně vyplatilo zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Na základě poznatků získaných analýzou a s využitím teoretických znalostí v následující části práce, navrhuji zaměstnavateli několik řešení, která by pro zaměstnavatele znamenala ekonomické výhody.

### 3 Vlastní návrhy řešení

Nyní se v několika modelových návrzích budu zabývat tím, kolik finančních prostředků by zaměstnavatel ABC mohl získat při zaměstnávání různého počtu osob se zdravotním postižením a jakou by si mohl uplatnit slevu na dani.

#### Návrh 1:

Uvažuji, že zaměstnavatel zaměstnává jednu osobu se zdravotním postižením a za zbytek svého povinného podílu, což je 0,38 zaměstnance odvádí peníze do státního rozpočtu.

Veškeré částky a způsob jejich výpočtu je popsán v kapitole 1.5.1, 2.4 a 2.6.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa: až 186 592 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa: až 69 997 Kč

Sleva na dani: 18 000 Kč

Ušetřeno za odvod do státního rozpočtu: 58 310 Kč.

V této situaci by tedy zaměstnavatel mohl získat až 332 899 Kč.

Za zbytek svého povinného podílu, tedy 0,38 zaměstnance by zaměstnavatel odvedl do státního rozpočtu 22 158 Kč.

Z tohoto návrhu tedy vyplývá, že při zaměstnávání jedné osoby se zdravotním postižením by mohl zaměstnavatel získat 310 741 Kč za rok.

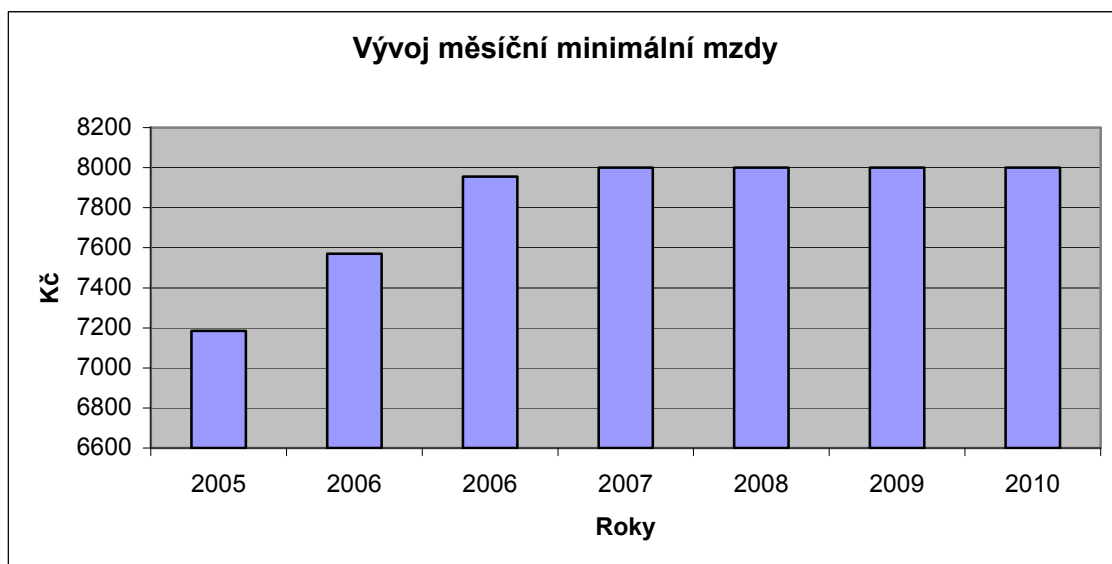
Samozřejmě zde hrají roli mzdové náklady. Pokud budu uvažovat mzdu 8 000 Kč, ke které přičtu odvody na sociální a zdravotní pojištění, je výsledná částka 10 720 Kč. Za rok by mzdové náklady byly tedy  $12 \times 10\,720 = 128\,640$  Kč.

V konečném výsledku po odečtení mzdových nákladů je tedy částka, kterou by mohl zaměstnavatel obdržet od úřadu práce za rok 182 101 Kč. Pokud by zaměstnavatel nahradil zaměstnance bez zdravotního postižení, zaměstnancem se zdravotním postižením, mzdové náklady by se mu nezvýšily.

Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy (Vlastní zpracování dle zdroje 5.)

Rok	Výše minimální mzdy za měsíc v Kč
2005	7185
2006	7570
2006	7955
2007	8000
2008	8000
2009	8000
2010	8000

Zdroj: (5)



Graf 3: Vývoj měsíční minimální mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky 4

#### Návrh 2:

V tomto návrhu budu uvažovat, že zaměstnavatel zaměstnává jednu osobu s těžším zdravotním postižením a zbytek podílu splní odvodem do státního rozpočtu.

Veškeré částky a způsob jejich výpočtu je popsán v kapitole 1.5.1, 2.4 a 2.6.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa: až 279 888 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa: až 69 997 Kč

Sleva na dani: 60 000 Kč

Ušetřeno za odvod do státního rozpočtu: 58 310 Kč.

V případě tohoto návrhu by tedy zaměstnavatel mohl získat až 468 195 Kč.

Za zbytek svého povinného podílu, tedy 0,38 zaměstnance by zaměstnavatel odvedl do státního rozpočtu 22 158 Kč.

Při uvažování stejných mzdových nákladů jako v předchozím případě, tedy 128 640 Kč za rok, by v tomto případě mohl zaměstnavatel za rok získat 317 397 Kč, v případě že zaměstnává jednu osobu s těžším zdravotním postižením a zbytek podílu splní odvodem do státního rozpočtu.

### Návrh 3:

V tomto návrhu zaměstnavatel zaměstnává dvě osoby se zdravotním postižením.

Veškeré částky a způsob jejich výpočtu je popsán v kapitole 1.5.1, 2.4 a 2.6.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa: až 373 184 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa: až 139 994 Kč

Sleva na dani: 36 000 Kč

Ušetřeno za odvod do státního rozpočtu: 80 468 Kč.

Nyní už by zaměstnavatel nebyl povinen odvádět žádné finanční prostředky do státního rozpočtu, jelikož by zaměstnával dvě osoby se zdravotním postižením a jeho povinný podíl činí 1,38 zaměstnance.

V tomto návrhu by tedy zaměstnavatel mohl získat až 629 646 Kč za rok.

Po odečtení mzdových nákladů, které by činily na oba zaměstnance 257 280 Kč, by v tomto případě mohl zaměstnavatel získat až 372 366 Kč za rok.

#### Návrh 4:

Nyní uvažuji zaměstnávání dvou osob s těžším zdravotním postižením.

Veškeré částky a způsob jejich výpočtu je popsán v kapitole 1.5.1, 2.4 a 2.6.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa: až 559 776 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa: až 139 994 Kč

Sleva na dani: 120 000 Kč

Ušetřeno za odvod do státního rozpočtu: 80 468 Kč

V tomto návrhu by zaměstnavatel také neodváděl žádnou částku do státního rozpočtu, jelikož by zaměstnával dvě osoby s těžším zdravotním postižením a jeho povinný podíl činí 1,38 zaměstnance.

Po odečtení mzdových nákladů jako v předchozí situaci je výsledná částka, kterou by mohl zaměstnavatel získat za rok 642 958 Kč, v případě zaměstnávání dvou osob s těžším zdravotním postižením.

#### Návrh 5:

Zaměstnavatel zaměstnává jednu osobu se zdravotním postižením a jednu osobu s těžším zdravotním postižením.

Veškeré částky a způsob jejich výpočtu je popsán v kapitole 1.5.1, 2.4 a 2.6.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením: až 186 592 Kč

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením: až 279 888 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa: až 139 994 Kč

Sleva na dani: 78 000 Kč

Ušetřeno za odvod do státního rozpočtu: 80 468 Kč

Zde by byl povinný podíl zaměstnávat 1,38 zaměstnance se zdravotním postižením také splněn, tudíž by zaměstnavatel neodváděl žádnou částku do státního rozpočtu.

Po odečtení mzdových nákladů stejně jako v předchozí situaci je výsledná částka, kterou může zaměstnavatel získat za rok 507 662 Kč, při zaměstnávání jedné osoby se zdravotním postižením a jedné osoby s těžším zdravotním postižením.

### **Shrnutí návrhů**

Z výše uvedených návrhů vyplývá, že pro zaměstnavatele je finančně výhodné zaměstnávat buď jen jednu osobu se zdravotním postižením. Nejvíce finančních prostředků může získat při návrhu č. 4, tedy při zaměstnávání dvou osob s těžším zdravotním postižením. Zde je ale potřeba vzít v úvahu, zda by na pracovním trhu v regionu zaměstnavatele, byly osoby s těžším zdravotním postižením. Další ekonomicky nejvýhodnější je návrh č. 5, kdy zaměstnavatel zaměstnává jednu osobu se zdravotním postižením a jednu osobu s těžším zdravotním postižením.

Mimo finanční výhody, které z toho plynou, se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze dívat i z morálního hlediska. Zaměstnavatel tím může získat pozitivní obraz v očích veřejnosti a obchodních partnerů. Je zde ovšem i hledisko nejistoty výše příspěvku. Zaměstnavatel musí nejprve podat žádost na příslušný úřad práce, že má zájem o určitý druh příspěvku. Poté, co jeho žádost úřad práce vezme na vědomí, sjedná si se zaměstnavatelem schůzku, na které se jedná o výši možného příspěvku. Tato výše se odvíjí od rozpočtu úřadu práce na dané období a od toho, jaká část rozpočtu je na příspěvky určena. Svoji roli tu hraje i počet podaných žádostí, mezi které se peníze určené na tyto žádosti rozdělují. (10)

Další věcí, kterou je nutno zmínit je, že výše příspěvku se každý rok mění. Zaměstnavatel tedy nemá zajištěnou stejnou výši příspěvku po celou dobu provozu pracovního místa, na které příspěvek dostává. Mnoho zaměstnavatelů odrazuje i větší míra administrativní činnosti s tímto spojená. Po předložení výše vypracovaných návrhů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením zvolenému zaměstnavateli, zaměstnavatel ABC zváží možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Do této chvíle tuto problematiku řešil odvodem do státního rozpočtu, jelikož v jeho případě není částka odvodu příliš vysoká. Důvodem nezaměstnávání osob se zdravotním postižením byla také nedostatečná informovanost o této problematice. Zaměstnání

osoby se zdravotním postižením, by pro zaměstnavatele ABC nemělo nijak velké vedlejší ekonomické náklady na realizaci. Kancelářské prostory má k dispozici, a pokud by pouze nahradil zaměstnance bez zdravotního postižení, kterému končí smlouva, zaměstnancem se zdravotním postižením byly by realizační náklady zanedbatelné.

Zaměstnavateli bych doporučila zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jelikož jak jsem ukázala výše, ekonomicky je to pro zaměstnavatele výhodné v jakémkoli předloženém návrhu. I přes to, že by byl z finančního hlediska pro zaměstnavatele nejvýhodnější návrh č. 4 a č. 5, doporučila bych zaměstnavateli návrh č. 2. Důvodem doporučení je problematika obsazování chráněných pracovních míst a jejich podmínek provozu. Na trhu práce v regionu zaměstnavatele, nemusí být dostatek osob se zdravotním postižením a vhodnou kvalifikací. Jelikož chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let, je pro zaměstnavatele méně náročné hledat jednoho zaměstnance se zdravotním postižením nebo těžším zdravotním postižením, než více těchto zaměstnanců.

## Závěr

Cílem této práce bylo předložit zaměstnavateli návrhy, jak lze zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tak, aby to pro daného zaměstnavatele bylo ekonomicky výhodné. Optimálně posoudit náklady, výnosy, výhody a nevýhody, ekonomického a morálního charakteru, které by zaměstnavateli zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohlo poskytnout.

První část práce je věnována problematice pracovního poměru s osobami se zdravotním postižením. Popisuje, co je povinností zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru, jaké jsou možnosti změny pracovního poměru a jakými způsoby lze pracovní poměr ukončit. Uvádí, na co má po skončení pracovního poměru nárok zaměstnanec a jaké povinnosti má zaměstnavatel.

V analytické části práce jsou rozvedeny možnosti jak plnit povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel ABC odvádí peníze do státního rozpočtu. Proto je zde uvedena výše částky odvodu do státního rozpočtu, kterou zaměstnavatel odvádí a tím plní povinný podíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Dále je zde uvedeno, v jaké částce by zaměstnavatel musel odebírat výrobky či služby a jaké má možnosti získat příspěvky od úřadu práce.

V poslední části práce, je zaměstnavateli navrženo několik možných řešení, jak zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, čímž je také dosaženo cíle práce. Potvrdilo se, že zaměstnavatel nevyužívá optimálně možnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Je pro něj finančně výhodnější, zaměstnávat byť i jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, než odvádět peníze do státního rozpočtu. Je zde uvedeno, kolik by zaměstnavatel mohl v každé situaci získat finančních prostředků na základě zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatele předložené návrhy zaujaly, především z finančního hlediska. Na jejich základě zváží, jakou cestu nadále zvolí. Zda zůstane u odvodu peněz do státního rozpočtu nebo zaměstná osobu se zdravotním postižením a získá nejen finanční prostředky, ale i dobrý obraz v očích veřejnosti a obchodních partnerů.

## Seznam použité literatury

- 1) BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 224 s. ISBN 928-80-7201-795-9.
- 2) BĚLINA, M., *Pracovní právo*. 4.dopl. a přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4
- 3) *Business center* [online]. 2010 [cit. 2011-05-01]. Formuláře pro zaměstnavatele. Dostupné z WWW: <[business.center.cz/business/sablony/g11-zdravotni-pojisteni-zamestnavatel.aspx](http://business.center.cz/business/sablony/g11-zdravotni-pojisteni-zamestnavatel.aspx)>.
- 4) ČERVINKA, T. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3.aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2007. 200. s. ISBN 978-80-7263-282-1.
- 5) *Finance* [online]. 2000-2011 [cit. 2011-05-01]. Vývoj mezd. Dostupné z WWW: <[finance.cz/ekonomika/prace/mzda/](http://finance.cz/ekonomika/prace/mzda/)>.
- 6) Společensky účelné pracovní místo. *Informační materiál ÚP*. 2010, 0, s. 1.
- 7) JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi : komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k 1.1.2010*. 1. vyd. Praha : Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-802-4721-132.
- 8) *Jeřábková pekárna* [online]. 2009 [cit. 2011-03-14]. O pekárně. Dostupné z WWW: <<http://www.jerabkovapekarna.cz/cs/o-pekarne>>.
- 9) KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2007. 261 s. ISBN 978-802-4722-023.
- 10) Klementová, J. Úřad práce, Velká Bíteš, Česká Republika. *Osobní sdělení*, 2011.
- 11) *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-04-30]. Formuláře ke stažení. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#o4>>.
- 12) *Právník* [online]. 2008 [cit. 2010-12-15]. Odstupné při skončení pracovního poměru. Dostupné z WWW: <[pravnik.cz/a/269/odstupne-pri-skonceni-pracovniho-pomeru.html](http://pravnik.cz/a/269/odstupne-pri-skonceni-pracovniho-pomeru.html)>.
- 13) Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- 14) Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu
- 15) Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- 16) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

- 17) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- 18) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- 19) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 20) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## **Seznam tabulek a grafů**

Tabulka 1: Přehled sazeb pojistného

Tabulka 2: Vývoj průměrné mzdy

Tabulka 3: Maximální výše příspěvku na chráněné pracovní místo

Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy

Graf 1: Výše průměrné mzdy

Graf 2: Maximální výše příspěvku na chráněné pracovní místo

Graf 3: Vývoj měsíční minimální mzdy

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příloha č. 2: Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Příloha č. 3: Hromadné oznámení zaměstnavatele

Příloha č. 1: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

 <b>CHPM</b> Úřad práce: <input type="text"/>	Registrační číslo ÚP:          <b>OSÚ S 10</b>
---	--

## Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,  
§ 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,  
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### A. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele <sup>1)</sup> :	
IČ:	Rodné číslo <sup>2)</sup> :
Právní forma zaměstnavatele <sup>3)</sup> :	
Předmět podnikání nebo činnosti <sup>4)</sup> :	

### Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

### B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu, které má být vytvořeno<sup>5)</sup>:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

<sup>1)</sup> Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

<sup>2)</sup> Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

<sup>3)</sup> Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

<sup>4)</sup> Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno.

<sup>5)</sup> Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

**C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):**

Číslo účtu:	Kód banky:

**F. Předpokládané náklady:**

Předpokládané náklady na vytvoření chráněného pracovního místa (míst) pro osoby se zdravotním postižením<sup>6)</sup> celkem (v Kč):

Počet chráněných pracovních míst, která mají být vytvořena pro osoby se zdravotním postižením<sup>6)</sup> (celkem):

Z toho počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením<sup>7)</sup>:

**G. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**

Zaměstnavatel  je  není plátcem DPH.

Zaměstnavatel  je  není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel  je  není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

**H. Prohlášení zaměstnavatele:**

<sup>6)</sup> § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> § 67 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_ . 20..

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(otisk razítka)

#### I. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 3 měsíce, nebudou tato potvrzení úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení úřadu práce.
2. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno (vzor je přílohou této žádosti).
5. Podnikatelský záměr<sup>B)</sup>, je-li úřadem práce požadován.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

#### K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

Zaměstnavatel dokládá úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením

<sup>B)</sup> Podnikatelský záměr obsahuje zpravidla tyto údaje:

- údaje o předmětu podnikání (stručný popis všech podnikatelských aktivit, druh výrobků a poskytovaných služeb, druh prodávaného zboží apod.),
- analýzu trhu (předpokládaný odbyt výrobků a poskytovaných služeb, údaje o zákaznících a konkurentech, spolupráce s obchodními partnery),
- podnikatelskou strategii včetně možných rizik (použitá technologie, metody prodeje, přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti, flexibilita firmy v případě poklesu odbytu),
- údaje k vytvoření pracovního místa (doba nutná k jeho vytvoření, výčet nákladů spojených s jeho vytvořením),
- finanční zajištění (výše základního kapitálu, výše úvěru),
- ekonomickou kalkulaci (předpokládané roční příjmy a výdaje členěné podle jednotlivých příjmových a výdajových položek, předpokládaný roční zisk),
- závěr – zhodnocení.

3/3

Platnost tiskopisu od 1. 4. 2010.

rodného čísla, popř. data narození" i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnanec, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.

- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

**Má-li zaměstnavatel 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.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

Počet příloh:

Příloha č.:

### Charakteristika chráněného pracovního místa

V případě, že chráněná pracovní místa mají být vytvořena ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte charakteristiku chráněného pracovního místa pro každou profesi zvlášť.

Profese:

KZAM:

Počet chráněných pracovních míst, která mají být vytvořena v uvedené profesi:

#### Popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění:

#### Místo výkonu práce (uved'te místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

Předpokládané datum vytvoření pracovního místa:  Pracovní úvazek (hodin týdně):

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):  Směnnost:

Pracovní doba od:  do:  Délka požadované praxe:


Požadované vzdělání: Stupeň:  Obor studia:

Další požadavky:

V  dne . . 20..

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(otisk razítka)

Příloha č. 2: Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

 <p><b>CHPM-provoz</b></p> <p>Úřad práce:</p> <input type="text"/>	Registrační číslo ÚP:
	OSÚ S 10

## Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,  
§ 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,  
o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky pozdějších předpisů

**A. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:**

Název zaměstnavatele <sup>1)</sup> :	
IČ:	Rodné číslo <sup>2)</sup> :
Právní forma zaměstnavatele <sup>3)</sup> :	
Předmět podnikání nebo činnosti <sup>4)</sup> :	

**Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):**

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

**B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu<sup>5)</sup>:**

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

<sup>1)</sup> Vypíšte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

<sup>2)</sup> Vypíšte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

<sup>3)</sup> Vypíšte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

<sup>4)</sup> Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi vytvořeného pracovního místa.

<sup>5)</sup> Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

**C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):**

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

**F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**

Počet chráněných pracovních míst, na jejichž provoz je příspěvek požadován:

Z toho:

Počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením<sup>6)</sup>:

Zaměstnavatel  je  není plátcem DPH.

Zaměstnavatel  je  není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel  je  není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

**G. Prohlášení zaměstnavatele:**

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V	dne	. . 20..
---	-----	----------

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)
---

<sup>6)</sup> § 67 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

#### H. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 3 měsíce, nebudou tato potvrzení úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení úřadu práce.
2. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Rozbor předpokládaných provozních nákladů<sup>7)</sup>, na jejichž částečnou úhradu je příspěvek požadován. Pokyny pro zpracování tohoto rozboru sdělí příslušný úřad práce.
5. Seznam chráněných pracovních míst, na jejichž provoz je příspěvek požadován, s těmito údaji: Profese chráněného pracovního místa, jméno a příjmení zaměstnance, kterým je pracovní místo obsazeno, pracovní úvazek zaměstnance, pracovní poměr na dobu neurčitou/ určitou do, status osoby se zdravotním postižením<sup>8)</sup>. Rozsah a způsob doložení skutečnosti, že se jedná o osoby se zdravotním postižením, projednejte s příslušným úřadem práce.

**Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.**

#### K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

Zaměstnavatel dokládá úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnanec, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

**Má-li zaměstnavatel 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.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

Počet příloh:

<sup>7)</sup> § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8)</sup> § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Příloha č. 3: Hromadné oznámení zaměstnavatele



## Hromadné oznámení zaměstnavatele

### Hromadné oznámení zaměstnavatele za období:

(§ 10 odst. 1 zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

*Tento formulář bude zpracován elektronicky a není optimalizován pro rozpoznávání ručně psaného písma. Vypíňujte jej, prosím, pouze na psacím stroji nebo elektronicky na PC.*

měsíc (mm) / rok (rrrr)

Razítka podatelny ZP MV ČR

0123456789ABCDEFGHIJKLMN O PQRSTU VWXYZáčié fghí jklmnoó pqrš t uvwxýž / & @ + - , .

#### 1. Identifikace zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační

Identifikační číslo plátce pojistného (IČ)

PSC Obec Telefon

#### 2. Kód změny a identifikace zaměstnanců

Kód Příjmení Jméno

TRVALÝ POBYT: Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační Rodné číslo

PSC Obec Datum změny (dd.mm.rrrr)

Kód Příjmení Jméno

TRVALÝ POBYT: Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační Rodné číslo

PSC Obec Datum změny (dd.mm.rrrr)

Kód Příjmení Jméno

TRVALÝ POBYT: Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační Rodné číslo

PSC Obec Datum změny (dd.mm.rrrr)

Kód Příjmení Jméno

TRVALÝ POBYT: Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační Rodné číslo

PSC Obec Datum změny (dd.mm.rrrr)

Kód Příjmení Jméno

TRVALÝ POBYT: Ulice

Číslo popisné / Číslo orientační Rodné číslo

PSC Obec Datum změny (dd.mm.rrrr)

#### 3. Datum vyplnění a podpis zaměstnavatele

Prohlašuji, že všechny údaje v tomto OZNÁMENÍ jsou pravdivé a že ohlásím ZP MV ČR všechny změny údajů, a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o změněné skutečnosti dozvěděl.

7617288751  
ZP MV ČR kód 211

Číslo listu / počet listů

Dne (dd.mm.rrrr)

Razítka a podpis odpovědného pracovníka