

5 Právní postavení a ochrana osob se zdravotním postižením

Příspěvky poskytované zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Chráněné pracovní místo (§ 75)

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při vytváření 10 a více míst je příspěvek na jednu osobu maximálně 10 násobek a u osob s těžším postižením je maximálně 14 násobek. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že podnikatel nesmí mít daňové nedoplatky.

Chráněná pracovní dílna (§ 76)

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je průměrně 60% těchto zaměstnanců. Musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

Příspěvek na vytvoření chráněné dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§78)

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob z celkového počtu svých zaměstnanců se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání

těchto osob. Výše příspěvku činí měsíčně 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

Společensky účelná pracovní místa (§ 113)

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Maximálně poskytnutou výší je 4 násobek průměrné mzdy.

Příspěvek na dopravu (§ 115)

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% vynaložených nákladů. U zaměstnanců s těžším postižením, kde jsou na dopravu kladeny vyšší nároky, se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů.

Příspěvek na zapracování (§ 116)

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, kterému úřad práce věnuje ze zákona zvýšenou péči (dle ust. § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a podle § 67 citovaného zákona, jsou to osoby plně invalidní, částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné). Příspěvek lze poskytnout maximálně na 3 měsíce.

Poskytování příspěvků (§ 118)

Poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel žádá. Žádost musí obsahovat předepsané náležitosti, kterými je IČO, místo a předmět podnikání, druh příspěvku, o který se žádá.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce (§ 79)

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

Zaměstnavatelé jsou povinni (§ 80)

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. a) až c), zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění).
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

Povinný podíl (§ 81)

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

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo jim zadávat zakázky
- odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2006 pro účely zákona o zaměstnanosti činí 19.635,- Kč (použije se pro výpočty v roce 2007), kdy na konci roku 2006 činila dle analýzy České spořitelny 19.968,- Kč a pro rok 2007 se počítá se zvýšením minimální mzdy na částku kolem 21.000,- Kč.

Rovné zacházení, zákaz diskriminace (§ 16)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis (např. Listina základních práv a svobod).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen

u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

V ČR dnes existuje Návrh v podobě schválené Poslaneckou sněmovnou dne 7.12.2005, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který však doposud nebyl jako zákon přijat.

Sleva na dani (§ 35)

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Poplatníkem jsou fyzické i právnické osoby (§ 2 – fyzické osoby a § 17 – právnické osoby), kterým se daň snižuje o částku 18.000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60.000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. U právnických osob, které zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců se daň snižuje o polovinu.

Podporované zaměstnávání

Historie podporovaného zaměstnávání

<http://radost.diakoniecce.cz/sluzby/pz/historiepz.htm>

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v 70. letech jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti, které se pro lidi s mentálním postižením ukázaly jako neúčinné. V soustavě na sebe navazujících zařízení se postupně zvyšovaly nároky, což mělo klienty dovést až na otevřený trh práce (denní centrum → chráněná dílna → tréninkové pracovní místo → místo na otevřeném trhu práce). Tyto postupné krůčky průměrnému klientovi zabraly 40 až 50 let.

Podporované zaměstnávání bylo připraveno pro skupinu lidí, kteří byli do té doby vnímáni jako neschopní odvádět "skutečnou práci". Úspěchy podporovaného zaměstnávání pak ukázaly, že přechod mezi pojmy "práce schopný" a "práce neschopný" je umělý a spíše

než o schopnostech konkrétních lidí vypovídá o ochotě většinové společnosti poskytnout podporu.

Po úspěchu služby ve Spojených státech (1984 ukotvena v legislativě USA) se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci lidem s postižením. S podporovaným zaměstnáváním se lze setkat také v zemích pro nás exotických jako je Peru, Zambie, Hongkong nebo Nový Zéland.

Do Evropy se podporované zaměstnávání dostalo v devadesátých letech; k nejméně úspěšným průkopníkům patří Skandinávské státy. Nejdále je Norsko, které se v roce 1996 rozhodlo, po předchozích pozitivních výsledcích, zakotvit podporované zaměstnávání přímo do legislativního systému jako standardní službu zaměstnanosti. V Německu je podporované zaměstnávání upraveno jako "služby expertů na integraci" a je zajišťováno státem vybíranými privátními zařízeními. Dobrým příkladem je i Slovensko, kde je podporované zaměstnávání ukotveno v novém Zákoně o zaměstnanosti. V ostatních evropských zemích je podporované zaměstnávání nerovnoměrně dostupnou službou, podobně jako v ČR.

První agentura podporovaného zaměstnávání u nás vznikla v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 se agentury postupně šíří do dalších regionů a jsou již zastoupeny téměř ve všech krajích. V současné době (podzim 2006) je v ČR 47 agentur podporovaného zaměstnávání a všechny jsou provozovány neziskovými organizacemi (nejčastěji jde o občanská sdružení nebo církevní organizace).

<http://www.agenturapondeli.cz/podporovane-zamestnavani.html>

Podporované zaměstnávání je časově omezený komplex služeb, jehož cílem je podporovat zájemce o práci (později pracovníka) v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. (Česká definice vytvořená při přípravě standardů kvality sociálních služeb na MPSV, 1999)

Časová omezenost služby je v České republice 2 roky.

Cílem naší činnosti je integrace osob s postižením a naplnění základního lidského práva občana - práva na práci. Proces zapojení osob s postižením na otevřený trh práce je u nás v regionu a myslím i v celé republice teprve na počátku.

Cílem programu je, aby zájemce o práci, který má minimální šanci zapojit se do běžného pracovního života, získal a byl schopen udržet si skutečnou práci, která odpovídá jeho požadavkům a možnostem. K dosažení tohoto cíle směřuje účastník programu ve spolupráci s pracovním konzultantem a pracovním asistentem za použití metodiky PZ,

kteřá se opírá zejména o možnost využití různých kombinací jednotlivých forem podpory. Je záměrem pracovníků podporovaného zaměstnávání, aby míra i délka podpory vedoucí k cíli byla minimální, tedy aby se účastník programu ve svém zaměstnání co nejdříve osamostatnil. Tohoto cíle by mělo být dosaženo dříve než za 2 roky od zahájení účasti v programu, je-li po této době potřeba další podpory, je povinností konzultanta zajistit, aby za ní převzal zodpovědnost jiný subjekt.

Základní informaci o službě podporovaného zaměstnání lze získat na úřadu práce, ale samotná služba podporovaného zaměstnání není poskytována dle zákona o zaměstnanosti. Uvedené údaje vycházejí z právního stavu k 1.1.2007.

Sociální a personální výhody, prestiž zaměstnavatele

1. Zaměstnávání osob s postižením zvyšuje prestiž firmy v očích veřejnosti a zviditelňuje ji v kladném slova smyslu.
2. Zaměstnáním člověka s mentálním postižením svědčí o vysokém morálním statutu organizace a jejich zaměstnanců.
3. Pokud zaměstnáte člověka s mentálním postižením, můžete tak získat pracovníka spolehlivého, loajálního, který si práce váží a nemá přemrštěné finanční požadavky.
4. Nemusíte řešit problémy s přesčasovými hodinami, protože osoby s mentálním postižením uvítají i práci na kratší úvazek.
5. Využijete efektivně kvalifikované zaměstnance a na nekvalifikovanou pomocnou práci získáte vděčného pracovníka.
6. Navázání užšího kontaktu s úřadem práce, což může vést k získávání aktuálních informací.
7. Rutinní a jednotvárné práce nebývají atraktivní a vyhledávané a zaměstnavatel se při těchto pracích potýká s častou migrací zaměstnanců. Lidé s mentální retardací mají rádi zaběhlý, neměnný program, proto jim stejná a opakující se práce vyhovuje. Většinou zůstává věrný své práci po dlouhou dobu.

Slabé stránky člověka se středně těžkým mentálním postižením

1. Komunikační bariéra – člověk se středně těžkým postižením může mít opožděnou, méně srozumitelnou řeč. Většinou po nějaké době porozumíte jeho slovníku nebo náhradnímu komunikačnímu systému. Při komunikaci může ukazovat na předměty nebo používat systém obrázků apod.

2. Čtení, psaní a počty jsou na nízké úrovni. Proto všechny písemné dokumenty je třeba mu přečíst a nechat dostatek času na rozmyšlenou. V případě, že právní věci mu pomáhá vyřizovat další člověk, je nutné k jednání pozvat i jeho, např. při uzavírání pracovní smlouvy.
3. U osob s mentální retardací se často objevují přidružené zdravotní problémy. Vstupní zdravotní prohlídka by měla upozornit na zdravotní omezení v pracovním procesu a zajistit bezpečnost práce.
4. Mohou se objevit i jiné problémy s pracovníkem s mentálním postižením, v takovém případě můžete požádat o pomoc příslušný úřad práce, který zajišťuje poradenství nebo využívá poradenství jiných specializovaných pracovišť, která řeší problematiku osob s mentálním postižením.

Kde hledat pomoc v krizových situacích?

Úřady práce

Zaměstnavatelé jsou oprávněni do úřadu práce požadovat: dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, (§79)

- informace a poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování a vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení otázek individuálního přizpůsobení pracovních míst a podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce: při oznamování volného místa úřadu práce označit zda se jedná o místo vyhrazené osobě se zdravotním postižením, informovat úřad práce o místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s příslušnými úřady práce.

Služba podporovaného zaměstnání

Informace o pokrytí služby ve vašem spádovém území vám podá příslušný pracovní úřad. V České republice síť těchto služeb prozatím není dostatečná. Podporované zaměstnání je služba určená osobám znevýhodněným ta, že potřebují dlouhodobou, individuálně přizpůsobenou podporu na pracovišti. Služba není hrazena zaměstnavatelem. Klientem služby je pracovník s mentálním postižením. Pracovník s postižením je službou podporován přímo

na pracovišti, kde se učí práci, kterou má běžně zvládat, plat a pracovní doba odpovídá běžným podmínkám. Podpora se postupně oslabuje až do doby, kdy ji klient přestává postrádat. Délku služby určují potřeby klienta, nejvíce však dva roky, v některých odůvodněných případech tři roky.