

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kristýna Černá

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 3. 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 215 107 znaků včetně mezer.

Kristýna Černá

V Praze dne 31. 3. 2018

Poděkování

Děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a pomoc při zpracování. Dále bych ráda poděkovala Ergotepu, družstvu invalidů a jeho zaměstnancům za umožnění výzkumu a v neposlední řadě i mé rodině za podporu při studiu.

Obsah

Úvod	1
1 Teoretická část	4
1.1. Vymezení základních pojmů	4
1.1.1. Zdraví a nemoc	4
1.1.2. Osoba se zdravotním postižením	5
1.1.3. Zaměstnávání	8
1.1.4. Sociální začleňování	8
1.2. Mezinárodní a evropská právní úprava zaměstnávání OZP	10
1.2.1. Dokumenty Organizace spojených národů	10
1.2.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce	15
1.2.3. Dokumenty Světové zdravotnické organizace	16
1.2.4. Dokumenty Rady Evropy	17
1.2.5. Právní úprava v Evropské unii	19
1.3. Česká právní úprava zaměstnávání OZP	20
1.3.1. Listina základních práv a svobod	21
1.3.2. Antidiskriminační zákon	21
1.3.3. Přehled dalších zákonů souvisejících s problematikou zaměstnávání OZP	23
1.4. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce	24
1.5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti	26
1.5.1. Pracovní rehabilitace	27
1.5.2. Chráněný trh práce a příspěvky podporující zaměstnávání OZP	29
1.5.3. Plnění povinného podílu	35
1.6. Motivační nástroje pro zaměstnavatele OZP dle zákona o daních z příjmů a zákona o zadávání veřejných zakázek	36
1.6.1. Zákon o daních z příjmů	36
1.6.2. Zákon o zadávání veřejných zakázek	37
1.7. Sociální podnikání	38
1.7.1. Sociální podnikání jako pojem	38
1.7.2. Sociální ekonomika a solidární ekonomika	39
1.7.3. Právní úprava sociálního podnikání v České republice	42
1.8. Sociální služby	44
1.8.1. Sociální služba jako pojem	45
1.8.2. Druhy a formy sociálních služeb	45
1.8.3. Podmínky poskytování sociálních služeb	47

2 Praktická část	49
2.2. Historický vývoj družstva	50
2.3. Podniková kultura	52
2.3.1. Motivační systém.....	52
2.3.2. Etický kodex	53
2.3.3. Společensky odpovědný přístup	53
2.3.4. Specifické personální podmínky	54
2.4. Naplňování společenské odpovědnosti.....	54
2.5. Zaměstnávání OZP na úrovni integrační personálistiky	55
2.5.1. Postup před vznikem pracovního poměru	56
2.5.3. Vznik pracovního poměru	57
2.5.4. Pracovní doba.....	57
2.5.5. Průběžná péče o zaměstnance a pracovně lékařské služby.....	58
2.6. Poskytování sociální služby v rámci komplexní integrace	58
2.6.1. Nácvik dovedností	59
2.6.2. Podpora.....	59
2.6.3. Pomoc.....	60
2.6.4. Vzdělávání, výchova a aktivizace.....	60
2.6.5. Cíle sociální služby	60
2.6.6. Realizace a průběh sociální služby	60
2.6.7. Ukončení poskytování sociální služby	61
2.6.8. Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby.....	61
2.7. Zřizování chráněných pracovních míst v rámci projektu Výstavby prodejních center Tescoma v letech 2012 - 2016	62
2.7.1. Proces zřizování chráněných pracovních míst	63
2.7.2. Shrnutí.....	66
2.8. Plnění povinného podílu	67
2.9. Dotazníkové šetření v Ergotepu, družstvu invalidů	69
2.9.1. Grafické znázornění	70
2.9.2. Celkové zhodnocení dotazníkového šetření.....	95
Závěr	97
Seznam zkratk	102
Seznam použitých zdrojů.....	103
Seznam příloh	112

Příloha č. 1: Výpis z obchodního rejstříku Ergotepu, družstva invalidů.....	113
Příloha č. 2: Organizační struktura Ergotepu, družstva invalidů	114
Příloha č. 3: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů	114
Příloha č. 4: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů	115
Příloha č. 5: Fotografie interiéru vzdělávacího střediska Ergoeduka	115
Příloha č. 6: Anonymní dotazník pro zaměstnance Ergotepu, družstva invalidů.....	116
Příloha č. 7: Etický kodex Ergotepu, družstva invalidů	119
Abstrakt.....	122
Abstract.....	125

Úvod

V roce 2013 bylo po druhé v historii provedeno šetření osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“), realizoval ho Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR. Závěrem šetření bylo, že z celkového počtu obyvatel ve státě je 1 077 673 osob zdravotně postižených, tzn. každý desátý občan.¹ Každá tato osoba má právo na to integrovat se do společnosti. Jedním z nejlepších prostředků začlenění se je vytvoření vhodného pracovního místa, kam bude moci osoba se zdravotním postižením docházet, být v kontaktu s ostatními lidmi a uvědomovat si tak, že i přes její zdravotní postižení má místo ve společnosti. Pokud osoba se zdravotním postižením najde příhodné pracovní uplatnění, přispívá to ve většině případů jejímu psychickému, a tedy i zdravotnímu stavu.

Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsem si zvolila záměrně a to z důvodu svých zkušeností z praxe. Jednou z možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sociální podnikání, a protože již pátým rokem spolupracuji se sociálním podnikem, práce se zaměřuje také na tuto oblast. Tímto sociálním podnikem je Ergotep, družstvo invalidů, který staví svoji podnikovou kulturu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a je v této sféře iniciátorem mnoha nových projektů napomáhajících zdravotně postiženým osobám.

Mým záměrem v této studii je propojit teoretické informace s jejich aplikací do praxe, proto je tato práce rozdělena do dvou částí – části teoretické a části praktické. V teoretické části popisuji problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením obecně. Zpracovávám zde poznatky získané komparací různých zdrojů od rozdílných autorů, kteří se zabývají otázkami souvisejícími s tímto tématem. V práci nechybí ani vymezení podstatných základních pojmů. Jedná se konkrétně o pojmy jako je zdraví a nemoc, osoba se zdravotním postižením, socializace a sociální integrace nebo zaměstnávání. Je zde uvedena právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením v mezinárodním právu, v evropském právu a hlavně v českém právním řádu.

Úpravě zaměstnávání OZP dle zákoníku práce a dle zákona o zaměstnanosti jsou věnovány samostatné kapitoly, neboť jsou stěžejními zákony v rámci tohoto tématu. Kapitola zaměřená na zákon o zaměstnanosti se mimo jiné věnuje i chráněnému trhu práce

¹ Český statistický úřad, *Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR*, 2014, [online], [cit. 30. 1. 2018]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416.

a příspěvkům podporující zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, které jsou zavedeny novelou zákona o zaměstnanosti, platnou od 1. ledna 2018, a srovnává je s úpravou předchozí. Následující kapitola uvádí další motivační nástroje zaměstnávání OZP, jež jsou zakotvené v zákoně o daních z příjmů a v zákoně o zadávání veřejných zakázek.

Teoretická část rovněž přináší informace o problematice sociálního podnikání a sociálních službách. Jelikož v praktické části s těmito pojmy pracuji, přijde mi velmi důležité zabývat se nejprve jejich teoretickým vymezením a právní úpravou, aby každý čtenář byl dostatečně seznámen s významem těchto termínů a orientoval se lépe v druhé části této studie. Konkrétně v sociálním podnikání vidím velký potenciál pro vytváření kvalitních pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, český právní řád však neobsahuje jeho dostatečnou úpravu, rozhodla jsem se proto zahrnout do mé práce i tuto oblast.

Lze tedy říct, že v teoretické části zpracovávám a hodnotím právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a věnuji se nástrojům, které uplatnění OZP na trhu práce podporují.

Druhá část práce se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením z praktického pohledu. Pro tyto účely jsem zvolila konkrétní sociální podnik, se kterým mám několikaleté zkušenosti, spolupracovala jsem s velkou částí jeho zaměstnanců a v oblasti rozvoje zaměstnávání osob se zdravotním postižením se jedná o sociální podnik velmi aktivní. Tímto podnikem je Ergotep, družstvo invalidů, který sídlí v místě mého trvalého bydliště. Moje práce obsahuje nejprve základní informace o družstvu, popisuje jeho historický vývoj, podnikovou kulturu, a to z důvodu celkového pohledu na družstvo. Stěžejní kapitoly pak podávají přehled o působení družstva v oblasti sociálního podnikání, o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přizpůsobovaném jejich specifickým potřebám, a o komplexní integraci OZP, zajišťovanou pomocí sociální služby v družstvu.

V praktické části rovněž zpracovávám informace o projektu, díky kterému Ergotep, družstvo invalidů vytváří pracovní místa pro OZP na chráněném trhu práce po celé České republice, a popisují plnění povinného podílu družstvem.

Informace o fungování Ergotepu, družstva invalidů jako sociálního podniku, praktické poznatky o tvorbě pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a dalších jeho projektech jsou získané pomocí kvalitativního výzkumu provedeného v Ergotepu, družstvu invalidů, formou rozhovorů s vedoucími pracovníky. Tyto informace zpracovávám v jednotlivých kapitolách praktické části mé práce a k tomu přidávám vlastní hodnocení družstva.

I přes mé působení v Ergotepu, družstvu invalidů, je mým úmyslem zpracovat tuto práci objektivně a získat informace a podklady pro vypracování práce z různých zdrojů. Z tohoto důvodu je do mé práce zařazena i kvantitativní metoda výzkumu provedená se zaměstnanci Ergotepu, družstva invalidů, která byla provedena formou dotazníkového šetření. Dotazníky obsahující otázky týkající se hodnocení přístupu Ergotepu, družstva invalidů k OZP jsem vytvořila a předložila všem zaměstnancům zdravým i zdravotně postiženým. Výsledné informace jsem vyhodnotila a znázornila pomocí grafů. Dotazník je připojen v Příloze č. 6.

Cílem této práce je zkoumat otázky zaměstnávání osob se zdravotním postižením z obou rovin, z teoretické, ve které jsou dány právní a faktické podklady pro začlenění OZP do pracovního procesu, a z praktické, díky které můžeme získat přehled o tom, jak v praxi integrace OZP probíhá a jak jsou právní normy aplikovány v konkrétním sociálním podniku. Dotazníkové šetření pak do práce přináší i psychologický pohled na věc, tedy odráží spokojenost zaměstnanců v Ergotepu, družstvu invalidů. Přičemž si dovoluji říci, že hodnocení zaměstnanců se zdravotním postižením se může odrážet i do roviny právní. Neboť v případě nespokojenosti zaměstnanců by měl každý sociální podnik přijmout potřebná opatření, aby se míra spokojenosti zaměstnanců zlepšila.

V případě komplexního pojetí problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je klíčovým prvkem člověk trpící zdravotním postižením, považuji za důležité zahrnout do mé práce i určitý psychologický prvek, tedy názory získané pomocí dotazníků od samotných zaměstnanců. Většina mezinárodních smluv, směrnic a zákonů, jež se týká práv osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání, se zaměřuje na to, aby se této skupině osob dostávalo stejných práv, jako mají zdraví lidé, a nedocházelo k jejich diskriminaci. Díky dotazníkovému šetření jsem mohla alespoň na určitém vzorku společnosti zjistit, zda se tomu tak opravdu děje a jak je k osobám se zdravotním postižením přistupováno.

1 Teoretická část

Tato část práce obsahuje vymezení základních pojmů jako je zdraví a nemoc, zaměstnávání, osoba se zdravotním postižením, invalidita, socializace a sociální integrace a další. Následují kapitoly zaměřené na mezinárodní právo, evropské právo a české právní předpisy související s tímto tématem, na ně navazují kapitoly zaměřené na úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. V teoretické části nechybí ani kapitola o instrumentech podporujících zaměstnávání OZP, jež jsou upraveny v zákoně o daních z příjmů a v zákoně o zadávání veřejných zakázek. Podstatná část práce je věnovaná také sociálnímu podnikání jako jednomu z nástrojů zaměstnávání OZP a sociálním službám, jako činnosti podporující znevýhodněné osoby, a tedy i osoby se zdravotním postižením.

1.1. Vymezení základních pojmů

V rámci uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením považují nejprve za důležité vymezit základní pojmy tématu práce a termíny s nimi související. Jejich objasněním získá čtenář informace podstatné pro další části práce.

1.1.1. Zdraví a nemoc

Zdraví je velmi složitým mechanismem, který ovlivňuje značné množství faktorů, jako je například prostředí, ve kterém člověk žije, genetické dispozice, životní styl a v neposlední řadě rovněž zdravotní péče, která je každému jednotlivci poskytována v různé kvalitě. Dřívější pojetí zdraví bylo vymezováno jako nepřítomnost nemoci.² Modernější pojetí představuje definice Světové zdravotnické organizace, která charakterizuje zdraví jako stav kompletní fyzické, duševní a sociální pohody.³ Podle ní se nejedná pouze o nepřítomnost nemoci nebo neduživosti, můžeme tedy říci, že na termín zdraví pohlíží více komplexně. Jestliže chceme zdraví vysvětlit obecněji, jedná se o „*schopnost organismu vyrovnat se*

² NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 14.

³ WORLD HEALTH ORGANIZATION, *1948 WHO definition of health*, [online], [cit. 4. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.euro.who.int/en/search?q=definition+of+health>

s měnícími se nároky a podmínkami vnějšího prostředí, přizpůsobit se jim, snést a vyvážit je – tedy stav labilní rovnováhy mezi organizmem a prostředím.“⁴

Pokud si lidské tělo nedokáže poradit s prostředím a vnějšími vlivy, které na něj působí, vznikne nemoc.⁵ Nemoc může být definována jako dysfunkční interakce psychických a biologických funkcí člověka, přírody a sociálního prostředí, ve kterém člověk žije. Nemoc a zdraví jsou stavy, které jsou součástí životního procesu, a vlivem různých faktorů člověk přechází z jednoho stavu do druhého.⁶

1.1.2. Osoba se zdravotním postižením

Nejdříve je potřeba se zaměřit na zdravotní postižení jako takové a tento termín charakterizovat. Z pohledu Světové zdravotnické organizace může být zdravotní postižení definováno jako „*částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu.*“⁷ Zdravotní postižení ale nemusí mít vliv na kvalitu života člověka, snižovat jeho úroveň a znemožňovat mu najít si zaměstnání. Mnoho OZP ale takovýmto způsobem žije, jsou nezaměstnaní, osamocení, závislí na pomoci druhých, s nulovým sebevědomím a bez životních vizí a cílů. Důvodem však není to, že je to nemožné ale nýbrž, že nenalezli vhodné pracovní místo, které by bylo uzpůsobeno jejich zdravotnímu postižení. M. Pasch zabývající se touto problematikou uvádí, že míra pomoci, která zdravotně postiženému jedinci musí být poskytována, určuje stupeň jeho handicapu, přičemž handicap vidí jako nevýhodu, do které se jedinec dostal vinou postižení.⁸

V české právní úpravě je vysvětlení pojmu zdravotního postižení obsaženo v antidiskriminačním zákoně, kde § 5 tohoto zákona, říká, že „*zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít*

⁴ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 14

⁵ LUDÍKOVÁ, Libuše. *Vybrané faktory ovlivňující kvalitu života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5059-9. 206 s.

⁶ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 15

⁷ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 12

⁸ tamtéž

*o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*⁹

Pokud jde o to, co si máme představit pod pojmem osoba se zdravotním postižením, vysvětlení najdeme v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, její první článek uvádí, že „osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“¹⁰ Tento přístup k osobám se zdravotním postižením můžeme označit za pokrokový, protože si uvědomuje, že na omezení této skupiny lidí mají podíl i vnější činitelé. Neboli že překážky dané podmínkami ve společnosti jsou pro odloučení osob se zdravotním postižením rovněž zásadní jako omezení vyplývající z jejich zdravotního stavu.

V české legislativní úpravě, v dnes již neplatném zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, se nejprve používal termín osoba se změněnou pracovní schopností a osoba se změněnou pracovní neschopností s těžším zdravotním stavem.¹¹ Aktuální zákon o zaměstnanosti v § 67 odst. 2 přiznává postavení osoby se zdravotním postižením fyzickým osobám, které orgán sociálního zabezpečení označí jako:

- invalidní ve třetím stupni – jedná se o fyzické osoby, které orgán sociálního zabezpečení uznal plně invalidními, a jsou pokládány za osoby s těžším zdravotním postižením,¹²
- invalidní v druhém stupni nebo v prvním stupni – tyto fyzické osoby uznal orgán sociálního zabezpečení za částečně invalidní,¹³
- osobu zdravotně znevýhodněnou¹⁴ – tou je „fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo

⁹ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 6

¹⁰ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf

¹¹ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0. s. 12.

¹² zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 2 písm. a)

¹³ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 2 písm. b)

¹⁴ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 2 písm. c)

využit dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“.¹⁵

Je však vyloučené, aby osoba zdravotně znevýhodněná byla osobou se zdravotním postižením, která je invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni.¹⁶

To, kdy se osoba stává invalidní, je určeno v § 39 zákona o důchodovém pojištění. Toto ustanovení uvádí, že osoba je invalidní v případě, že její pracovní schopnost se snížila nejméně o 35% z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu.¹⁷ Pojem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který se objevuje i v definici osoby zdravotně znevýhodněné, je takový stav, který na základě lékařských znalostí trvá déle než jeden rok. Člověk s diagnózou dlouhodobě nepříznivého stavu má značně omezené schopnosti duševní, smyslové nebo tělesné. Na základě tohoto stavu je omezena i jeho schopnost zařadit se do pracovního procesu.¹⁸ V případě, že se pracovní schopnost osoby snížila nejvíce o 49 %, patří mezi osoby invalidní v prvním stupni. Druhý stupeň invalidity vyžaduje snížení pracovních schopností nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%. Osoba s nejtěžším stupněm invalidity, tedy třetím, má pracovní schopnosti snížené nejméně o 70%.¹⁹

Zákon o důchodovém pojištění taktéž specifikuje termín pracovní schopnost, který je zásadní pro určení stupně invalidity OZP. Za pracovní schopnost se pokládá schopnost osoby vykonávat výdělečnou činnost. Tuto činnost osoby zastávají s ohledem na své tělesné, smyslové a duševní schopnostmi.²⁰

Úloha posuzovat zdravotní stav a pracovní schopnost spadá pro účely sociálního zabezpečení do působnosti Okresní správy sociálního zabezpečení (dále také „OSSZ“).²¹ Za tímto účelem jsou vykonávány zjišťovací a kontrolní lékařské prohlídky prováděné posudkovými lékaři OSSZ. Tito lékaři posuzují rovněž invaliditu a její stupně.

¹⁵ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 3

¹⁶ tamtéž

¹⁷ zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 39 odst. 1

¹⁸ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 4

¹⁹ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5. s. 160

²⁰ zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 39 odst. 3

²¹ zákon č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 8 odst. 1

1.1.3. Zaměstnávání

Český právní řád přesnou definici termínu zaměstnávání neobsahuje. V zákoně o nemocenském pojištění je vymezeno pouze slovo od něho odvozené, a to zaměstnání. Zaměstnání představuje „činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.“²² Tato definice popisuje termín zaměstnávání hlavně z pohledu příjmů a jejich zdanění. Abychom zaměstnávání objasnili ale i z dalšího hlediska, je důležité podívat se na tento pojem i z pohledu vztahů, které při zaměstnávání vznikají – tedy pracovněprávních. Pokud je zaměstnanec zaměstnáván zaměstnavatelem, jeho práce musí splňovat základní znaky závislé práce stanovené v zákoníku práce. Těmito znaky jsou:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- výkon práce jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů
- osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele
- mzda, plat nebo odměna za práci
- náklady a odpovědnost zaměstnavatele za práci
- výkon práce v pracovní době na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.²³

Základem výkonu závislé práce je vznik pracovněprávních vztahů, konkrétně pracovního poměru, a vztahů na základě dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr, kde smluvními stranami jsou zaměstnavatel a zaměstnanec.

1.1.4. Sociální začleňování

Definici termínu sociálního začleňování nalezneme v českém právním řádu v zákoně o sociálních službách. Sociální začleňování je zde vymezeno jako „proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.“²⁴ Hlavním

²² zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 3 písm. g)

²³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 2

²⁴ zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 3 písm. e)

cílem sociálního začleňování je předcházet vyloučení ze společnosti a bojovat s chudobou.²⁵ Realizace sociálního začleňování spadá do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také „MPSV“). Tento ústřední orgán státní správy přijímá opatření, která pomáhají občanům, kteří vyžadují zvláštní péči. Smyslem těchto opatření je umožnit těmto skupinám osob zařadit se do pracovního procesu a zajistit jim rovný přístup ke všem zdrojům, právům, zboží i službám.²⁶

V rámci sociálního začleňování, kdy jsou minoritní skupiny lidí, např. etnické a národnostní skupiny, lidé se zdravotním postižením, starší občané, sociálně nepřizpůsobiví lidé zařazováni do společnosti, vzdělávacího a pracovního systému, můžeme rozlišit několik následujících stupňů. Podle těchto stupňů rozeznáváme to, do jaké míry je člověk do společnosti začleněn.²⁷

Nejvyšším stupněm začlenění je integrace. Jedná se o začlenění a splynutí postižené osoby se společností, kdy zásadní je jeho samostatnost a nezávislost nevyžadující speciální přístup ze strany přirozeného prostředí. Člověk schopný integrace nemá žádné znevýhodnění plynoucí z jeho zdravotního postižení nebo je s ním vyrovnaný. Schopnost plnit funkce vyplývající ze socializace není omezena, taková osoba dokáže být rovnocenným partnerem a zařadit se do běžného osobního, pracovního a společenského života. Příkladem lidí, u kterých se dají očekávat dobré výsledky v rámci socializace, jsou opožděné nebo zanedbávané děti, osoby s nižším stupněm invalidity, jedinci se získaným zdravotním postižením, kteří měli již dříve vytvořené sociální vazby a dokážou použít dříve získané znalosti a naučené dovednosti.²⁸

Nižším stupněm sociálního začlenění je adaptace, při níž se osoba se zdravotním postižením dokáže přizpůsobit společenským podmínkám, komunitě a prostředí. Při adaptaci hrají klíčovou roli rovněž volní vlastnosti a schopnosti člověka zapadnout do kolektivu

²⁵ MPSV, *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-080-8. 86 s.

²⁶ JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. 350 s.

²⁷ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 20

²⁸ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 21

zdravých i zdravotně postižených lidí. Každý člověk má jinou osobnost, a proto i schopnost začlenit se a být akceptován ve společnosti se liší u každého jedince.²⁹

Jako další stupeň můžeme uvést sociální upotřebitelnost neboli utilitu. V tomto případě mluvíme o lidech se zdravotním postižením, jejichž vývoj a schopnosti jsou značně omezeny, jsou závislí na pomoci ostatních a vzhledem ke svému postižení se nemohou zcela plně socializovat.³⁰

Nejnižším stupněm socializace je inferiorita, tento pojem můžeme vyjádřit jako sociální nepoužitelnost a vyloučení z hlavního proudu společenského života. Do této skupiny zařazujeme osoby, jež jsou zcela nesamostatné, závislé na péči ošetřovatelů, kteří jim pomáhají zajišťovat jejich základní životní potřeby. V tomto případě nedochází zcela vůbec k vytváření normálních vztahů a může docházet až k celkovému odloučení od společnosti.³¹

1.2. Mezinárodní a evropská právní úprava zaměstnávání OZP

V mezinárodním právu mají osoby se zdravotním postižením velké záruky svých práv, které jsou zakotveny zejména v dokumentech Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace. V rámci evropské právní úpravy, týkající se práv OZP a jejich zaměstnávání, je důležité zmínit písemnosti Rady Evropy a Evropské unie. Některé z těchto dokumentů Českou republiku zavazují, jiné jí navrhuji nezávazná opatření či řešení. V této kapitole podávám přehled těchto významných dokumentů a zaměřuji se na jejich ustanovení, která se týkají otázek práv osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. Většina ustanovení těchto důležitých listin bere zřetel zvláště na to, aby osobám se zdravotním postižením byla zachována důstojnost, zajištěn rovný přístup a byly vyvarovány diskriminaci.

1.2.1. Dokumenty Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále také „OSN“) vznikla dne 24. října 1945 v San Franciscu. Jejím zakládajícím dokumentem je Charta OSN, jejímiž hlavními cíli je udržovat mezinárodní mír, bezpečnost, přátelské vztahy mezi národy, posilovat spolupráci při řešení

²⁹ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 22

³⁰ tamtéž

³¹ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 23

mezinárodních otázek a podporovat základní lidská práva a svobody.³² Prvotní dokument OSN, který univerzálně upravuje lidská práva, je Všeobecná deklarace lidských práv (dále také „Deklarace“). Všeobecná deklarace lidských práv, již přijalo Valné shromáždění OSN dne 10. prosince 1948 v Paříži, je právně nezávazná a je akceptována spíše jako zvykové právo, přesto patří k nejdůležitějším dokumentům upravujícím lidská práva. V její úvodní části je zakotvena rovnost, přirozená důstojnost a nezcizitelnost práv, což je podstatou spravedlnosti, svobody a míru ve společnosti.³³

Pokud jde o obsah Deklarace, jako první musíme upozornit na čl. 2, v němž je vyjádřen zákaz diskriminace. Dle tohoto článku má každý práva a svobody bez rozlišování, a to platí i pro rozlišování kvůli zdravotnímu postižení. Čl. 22 pak každému člověku zaručuje právo na sociální zabezpečení a nárok na hospodářská, sociální a kulturní práva, která mu mají být zajištěna pomocí společného národního a mezinárodního úsilí.³⁴

Vzhledem k tématu této práce je klíčovým následující čl. 23, který je složen ze čtyř odstavců. V úvodním odstavci je zakotveno právo na práci, právo svobodně si zvolit své povolání a nárok každého na to, aby mu byly zajištěny spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Následují odstavce stanovující pro každého bez rozlišování stejný plat za stejnou práci, nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu a právo na prosazování svých práv v odborových organizacích. Právu na zajištění minimální životní úrovně se věnuje čl. 25, ve kterém je rovněž upraveno právo na sociální zabezpečení, a to v případech, kdy osoba ztratí svojí výdělečnou činnost následkem událostí, které nemůže sama ovlivnit.³⁵

Závěrem lze říci, že ve Všeobecné deklaraci lidských práv nenalezneme konkrétní úpravu práv osob se zdravotním postižením, ovšem zakotvení zákazu diskriminace a výše zmíněných lidských práv vývoj legislativy v oblasti zaměstnávání OZP významně ovlivnilo.

Dne 16. prosince 1966 Valné shromáždění OSN přijalo další významný dokument, kterým byl Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jež zakotvuje

³² ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.osn.cz/>

³³ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5. s. 37

³⁴ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Všeobecná deklarace lidských práv*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

³⁵ tamtéž

ve svém čl. 6 a 7, mimo jiné, i právo na práci a uspokojivé pracovní podmínky.³⁶ Není zde sice výslovně stanoveno, že jsou tato práva zaručena i osobám se zdravotním postižením, přesto to můžeme vyvodit z čl. 2, který uvádí, že tato práva jsou zaručena všem bez rozdílu.

V následujících letech OSN přijalo dokumenty, které se už přímo specializují na práva osob se zdravotním postižením. Prvním byla Deklarace o právech mentálně postižených vyhlášená dne 20. prosince 1971 Valným shromážděním. Tato právně nezávazná deklarace zaručuje mentálně postiženým osobám to, aby mohly uplatňovat svá práva v co nejvyšší možné míře. Dle ní má tato skupina lidí právo na zdravotní péči a na opatrovníka. V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je důležitý zejména čl. 3 a čl. 6, kdy první zmíněný dává těmto osobám možnost pracovního uplatnění, které jim dovoluje jejich zdravotní stav, a druhý je chrání před ponižováním, zneužíváním nebo vykořisťujícím přístupem.³⁷

Druhým dokumentem je Deklarace o právech osob se zdravotním postižením, vyhlášená na Valném shromáždění dne 9. prosince 1975. Tento dokument se skládá ze třinácti článků a je taktéž právně nezávazný. V čl. 1 najdeme vymezení osoby zdravotně postižené jako někoho, kdo není schopen zajistit si své životní potřeby, a to z důvodu omezení zdravotních či duševních schopností. Pro tuto práci je rovněž klíčový čl. 7 a čl. 8, kde je osobám se zdravotním postižením dáno právo na zaměstnání vyhovující jejich zvláštním potřebám i právo na zohlednění těchto osob v rámci sociálního a ekonomického plánování.³⁸

Podstatným mezníkem ve vývoji práv osob se zdravotním postižením byl rok 1981, který Valné shromáždění OSN stanovilo jako Mezinárodní rok osob se zdravotním postižením. Cílem bylo, aby státy a organizace šířily povědomí o této problematice, pracovaly na začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti a věnovaly se projektům zaměřeným tímto směrem. S tím souviselo také prohlášení let 1983 – 1992 za desetiletí OZP a vydání Světového programu činností pro osoby se zdravotním postižením, který směřoval hlavně k vyrovnání možností osob se zdravotním postižením se zdravými občany, a to

³⁶ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, [online], [cit. 15. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

³⁷ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Deklarace OSN o právech lidí s mentálním postižením*, [online], [cit. 15. 2. 2018]. Dostupné <http://lidemezilidmi.cz/servis/deklarace-osn-o-pravech-lidi-s-mentalnim-postizenim>

³⁸ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Vše o OSN: historie, struktura, financování*, [online], [cit. 15. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.osn.cz/wpcontent/uploads/2014/12/vse-o-osn-historie.pdf>

ve všech společenských sférách života, jako jsou např. bydlení, doprava vzdělávací a pracovní příležitosti.³⁹

Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro OZP (dále také „Standardní pravidla“) vyhlásilo Valné shromáždění na svém zasedání 20. 10. 1993. Standardní pravidla, mezinárodní dokument bez právní závaznosti, reagovala na Vídeňskou deklaraci, která v bodě 65 podněcuje Valné shromáždění OSN k jejich přijetí.⁴⁰ Tento dokument se skládá z 22 pravidel. Tato pravidla se týkají například zvyšování povědomí o osobách se zdravotním postižením, léčebné péči, rehabilitaci, podpůrných služeb, vzdělávání, zaměstnávání, zapojení OZP do sportovních a kulturních aktivit a školení pracovníků zaměřujících se na práci s OZP.⁴¹

Pro tuto práci je nejdůležitější Pravidlo č. 7 s názvem Zaměstnávání. Jako první je v tomto pravidlu uvedeno, že „*státy by měly uznat zásadu, že osobám se zdravotním postižením musí být umožněno uplatnit jejich lidská práva, zvláště v oblasti zaměstnávání.*“ Státy by měly zajišťovat, aby OZP měly stejné pracovní příležitosti jak ve městech, tak na vesnicích. V pravidlu je dále uvedeno, že zákony a předpisy nesmí mít diskriminační povahu vůči osobám se zdravotním postižením a rovněž nemohou vytvářet překážky v jejich zaměstnávání. Státy by rovněž měly aktivně přispívat k zařazení OZP na pracovní trh. V pravidlu jsou vyjmenovaná opatření, kterými by státy tuto aktivní podporu mohly provádět. Jedná se například o půjčky nebo granty pro malé podniky, daňové úlevy, stimulačně zaměřený systém kvót, příprava pro povolání, vyhrazená nebo určená zaměstnání, exkluzivní smlouvy a právo na přednostní výrobu, zvýhodněné smlouvy či jinou finanční a technickou pomoc podnikům se zdravotně postiženými zaměstnanci. Z bodů tohoto pravidla je nutné dále zdůraznit, že od států se očekává, že budou vytvářet příznivé podmínky pro OZP v soukromém i veřejném sektoru a podněcovat a podporovat kampaně zaměřené na to, aby

³⁹ UNITED NATIONS, rezoluce 31/123, *International Year of Disabled Persons*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.un-documents.net/a31r123.htm>

⁴⁰ WORLD CONFERENCE OF HUMAN RIGHTS, *Vienna declaration and Programme of Action*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>

⁴¹ UNITED NATIONS, rezoluce 48/96, *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>

veřejnost upustila od předsudků a negativních postojů vůči zaměstnancům se zdravotním postižením.⁴²

Závěrem mohu říci, že Standardní pravidla se snaží upravit problematiku osob se zdravotním postižením z veškerých hledisek. Neopomíjí ani to, aby jim byl umožněn kulturní život a účast na sportovních aktivitách. Lze proto říci, že Standardní pravidla cílí na komplexní začlenění OZP do společnosti tím, že jim státy umožní účastnit se běžných aktivit.

Prvním komplexním dokumentem upravujícím otázky práv osob se zdravotním postižením se stala Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (dále také „Úmluva“). Úmluva byla vyhlášena na Valném shromáždění dne 13. prosince 2006 v New Yorku, v České republice byla ratifikována dne 28. října 2009. Její přijetí je důležitým přelomem pro oblast osob se zdravotním postižením, Úmluva sice nepřichází s něčím novým, ale upravuje práva konkretizovaná již předešlými dokumenty, a dává jim na rozdíl od nich právní závaznost.⁴³ Pokud jde o její formální stránky, tak je složena z preambule a 50 článků. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením si bere za cíl zabezpečování a podporu rovného užívání práv každou osobou se zdravotním postižením a rovněž ochranu zachování jejich lidské důstojnosti. Úmluva se řídí zásadami jako je respektování lidské důstojnosti a nezávislosti, rovnoprávnost mužů a žen, nediskriminace, plné zapojení do společnosti, respektování odlišností, rovné příležitosti, přístupnost a respektování rozvíjejících se schopností dětí a jejich práva na zachování identity.⁴⁴

Vymezení osoby se zdravotním postižením v Úmluvě najdeme v čl. 1⁴⁵, nejedná se ale o přesnou definici, neboť definovat tento pojem nechává Úmluva v kompetenci členských států. Úmluva pracuje se sociálním pojetím zdravotního postižení, je proto důležité, aby členské státy při vymezení zdravotního postižení toto pojetí respektovaly a definici zformovaly, z důvodu účinného provádění Úmluvy, dle této koncepce.

⁴² UNITED NATIONS, rezoluce 48/96, *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>

⁴³ UNITED NATIONS, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁴⁴ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf

⁴⁵ znění čl. 1 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením viz 1.1.2. této práce

V souvislosti s tématem této práce bych ráda zdůraznila čl. 27 Úmluvy, které se konkrétně zaměstnávání OZP věnuje. Tento článek členským státům ukládá, aby uznávaly práva osob se zdravotním postižením na práci stejně rovnoprávně jako u ostatních občanů. Úmluva do práva na práci zařazuje zejména právo na možnost žít se svobodně zvolenou nebo na trhu práce přijatou prací v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Smluvní státy mají osobám se zdravotním postižením zabezpečovat právo na práci přijímáním různých opatření. Jejich smyslem má být dosažení cílů jako je například zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením, rovnoprávné uplatňování jejich práv, zajištění spravedlivých a uspokojivých pracovních podmínek, podpora pracovních příležitostí, zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru i v soukromém sektoru, přiměřená úprava pracovišť, nebo pracovní a profesní rehabilitace osob se zdravotním postižením.⁴⁶

Závěrem bych si dovolila označit úlohu Organizace spojených národů v oblasti práv osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání jako nejvýznamnější ze všech mezinárodních organizací vůbec. OSN od počátku svého vzniku přijímala dokumenty, díky kterým se postupně práva OZP vyvíjela. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením může být pak považována za vrchol tohoto vývoje, neboť jako první z dokumentů OSN dala právům osob se zdravotním postižením právní závaznost.

1.2.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“), byla založena roku 1919 ve Versailles. Tato organizace sídlí v Ženevě a cílí na zlepšování pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě. MOP se primárně se věnuje jiným otázkám než problematice osob se zdravotním postižením, v rámci jejího působení však vzniklo několik dokumentů, které se úpravou práv OZP zabývají.⁴⁷

Prvním z nich je Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, které bylo přijato Generální konferencí dne 22. června 1955. Již ze samotného názvu vyplývá, že se doporučení věnuje zejména pracovní rehabilitaci. V tomto dokumentu dále najdeme i opatření, jež mají zlepšit pracovní možnosti OZP. Tato opatření se týkají třeba

⁴⁶ ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf.

⁴⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

úpravy pracovních podmínek nebo ukládání povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávat určitý poměr zaměstnanců se zdravotním postižením.⁴⁸

Z činnosti MOP je dále podstatné uvést Úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (dále také „Úmluva č. 159“), jež byla přijata dne 20. června 1983. Úmluva se věnuje pracovní rehabilitaci a zaměstnávání OZP. Jejím hlavním záměrem je to, aby pracovní rehabilitace byla dostupná všem osobám se zdravotním postižením, za tímto účelem Úmluva č. 159 uvádí opatření, která k tomuto cíli napomohou. Tento dokument se vyznačuje stručným obsahem, své cíle vyjadřuje v preambuli a 17 člancích.⁴⁹ Pro přesnější rozvedení těchto krátce formulovaných cílů bylo ve stejný den, 20. června 1983, přijato Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů.⁵⁰

Jako poslední dokument vzniklý z činnosti Mezinárodní organizace práce můžeme uvést Praktický kodex o řízení zdravotně postižených osob na pracovišti (dále také „Praktický kodex“). Praktický kodex je výsledkem setkání odborníků tripartity v roce 2001 v Ženevě. Zásadní rozdíl od ostatních dokumentů je ten, že Praktický kodex není směřován jen k členským státům, ale je primárně určen samotným zaměstnavatelům. I přesto se snaží podněcovat členské státy k tomu, aby vytvářely vhodné politiky a přijímaly opatření napomáhající osobám se zdravotním postižením získávat pracovní příležitosti. V tomto dokumentu jsou rovněž obsaženy metody, které pomáhají co nejefektivněji přistupovat k zaměstnávání OZP. Oproti ostatním dokumentům Mezinárodní organizace práce Praktický kodex zahrnuje i praktická řešení problémů souvisejících se zaměstnáváním OZP.⁵¹

1.2.3. Dokumenty Světové zdravotnické organizace

Světová zdravotnická organizace vznikla Zakládací smlouvou Světové zdravotnické organizace v roce 1946 v New Yorku. Hlavním úkolem této organizace je zajistit všem lidem

⁴⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R099 Vocational rehabilitation (Disabled) Recommendation*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099

⁴⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

⁵⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R168 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R168

⁵¹ *Managing disability in the workplace: ILO code of practice*. Geneva: International Labour Office, 2002. ISBN 9221116395. [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

co nejvyšší možnou úroveň zdraví. Její aktivity spočívají v podpoře zdraví, zdravotní bezpečnosti, upevňování zdravotnického systému, testování nových technologií, odborné pomoci při vypracování národních zdravotnických technologií, vytváření postupů pro kontrolu nemocí nebo konzultační činnosti.⁵²

Pro účely této práce je z činnosti Světové zdravotnické organizace důležité zmínit Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění (dále také „ICIDH“) z roku 1980. Jejím záměrem je vytvořit jednotné definice pojmů, obsažených v jejím názvu. ICIDH se však setkala se značnou kritikou kvůli svému až příliš medicínskému přístupu k pojmu znevýhodnění, v roce 2001 byla proto revidována. Revize byla přijata pod názvem Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví (dále také „ICF“). ICF bere v potaz jak lékařské aspekty, tak i společenské hledisko zdravotního znevýhodnění, což je jejím podstatným přínosem. ICF se kromě zdravotního postižení věnuje i ostatním aspektům lidského zdraví, lze ji tedy označit za mezinárodní standard, který posuzuje a popisuje postižení a zdraví.⁵³

1.2.4. Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy, která byla založena roku 1949, je další důležitou mezinárodní organizací. Rada Evropy cílí na posilování jednoty členských zemí, zlepšování životních podmínek a ochranu lidských práv a základních svobod.⁵⁴

V souvislosti s touto prací považuji za podstatné uvést z činnosti Rady Evropy Evropskou sociální chartu (dále také „Charta“). Tento dokument byl podepsán v roce 1961 v Turínu a představoval zásadní mezník pro vývoj a zabezpečování sociální politiky. Charta nemusí být státy ratifikována jako celek, státy jsou pouze zavázány přijmout alespoň pět ze sedmi sociálních práv, které jsou stanoveny jako nejdůležitější, a dle vlastní volby ještě další ustanovení, aby ratifikace obsahovala nejméně 45 odstavců nebo 10 celých článků.⁵⁵

⁵² WORLD HEALTH ORGANIZATION, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.euro.who.int/en/countries/czech-republic>

⁵³ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4, s. 18

⁵⁴ RADA EVROPY, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.radaevropy.cz/>

⁵⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-807380-277-6. s. 81

Podstatným pro tuto práci je čl. 15, který Evropská sociální charta sice nezařadila do sedmi nejdůležitějších práv, ale dává osobám se zdravotním postižením právo na přípravu k povolání, pracovní rehabilitaci a na sociální a profesní readaptaci. Aby těchto práv bylo dostáno, smluvní strany jsou zavázány za tímto účelem přijímat vhodná opatření.⁵⁶

Součástí Evropské sociální charty jsou i články, které se věnují právům týkajícím se zaměstnání obecně a jsou tedy zaručena všem, zdravotně postiženým i zdravým osobám. Mezi tato práva patří právo na přípravu k výkonu povolání, právo na poradenství při volbě povolání nebo právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.⁵⁷

K Chartě byly postupně přijímány dodatkové protokoly, kterými byla Charta novelizována. Jako příklad můžeme uvést Dodatkový protokol ze dne 5. května 1988, který byl podepsán ve Štrasburku. Jeho cílem bylo zlepšení účinnosti Charty, což spočívalo zejména ve zdokonalení jejího kontrolního mechanismu.⁵⁸

Jelikož se každá společnost postupně vyvíjí a od roku 1961, kdy byla Charta přijata, nastaly různé politické a společenské změny, došlo k revizi Charty. Revidovaná Evropská sociální charta (dále také „Revidovaná charta“) byla vypracována roku 1996 ve Štrasburku. Pokud jde o její obsah, najdeme zde práva, která garantovala první verze Evropské sociální charty, dodatkové protokoly a je zde dalších 8 nových článků. V případě, že chce stát Revidovanou chartu ratifikovat, musí si vybrat 6 z 9 nejdůležitějších práv.⁵⁹ V Revidované chartě nechybí ani zakotvení zákazu diskriminace, jsou zde demonstrativně uvedeny diskriminační důvody, mezi které patří i zdraví, do kterého můžeme zařadit i zdravotní postižení, a to jako poruchu zdraví. Původní verze Evropské sociální charty sice ve své preambuli vyjadřovala zákaz diskriminace, nicméně zdraví tam jako diskriminační důvod uvedeno nebylo.⁶⁰

⁵⁶ RADA EVROPY, *Evropská sociální charta*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <https://rm.coe.int/09000016802eaff8>

⁵⁷ tamtéž

⁵⁸ RADA EVROPY, *Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <https://rm.coe.int/09000016802eaff8>

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-807380-277-6. s. 83

⁶⁰ RADA EVROPY, *Revidovaná Evropská sociální charta*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/1221/esch_1996.pdf

Další úpravy se týkaly například čl. 15, který je zaměřen na osoby se zdravotním postižením. Na rozdíl od první verze Evropské sociální charty, její revidovaná verze preferuje zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v běžném pracovním prostředí. Obdobně potom i vzdělávání, poradenství a odborná příprava pro výkon povolání má být v případech, kdy je to možné prováděna spíše prostřednictvím obecných systémů než ve specializovaných veřejných či soukromých institucích.⁶¹

Jak Evropská sociální charta, tak její revidovaná verze přispěly k vytváření evropských standardů v oblasti práv osob se zdravotním postižením a celkově i v rámci práv sociálních.

1.2.5. Právní úprava v Evropské unii

Evropská unie (dále také „EU“) je společenství, které v dnešní době sdružuje 28 demokratických států.⁶² Toto seskupení vzniklo Maastrichtskou smlouvou v roce 1993. Následně ratifikací Lisabonské smlouvy z roku 2007 získala Evropská unie v roce 2009 právní subjektivitu. Evropská unie podporuje mír, vytváří vnitřní trh a pro své občany prostor bezpečnosti a svobody, přispívá k rozvoji vědy a techniky a snaží se zamezovat sociálnímu vyloučení. V rámci práva EU můžeme rozlišovat dvě úrovně, jedná se o právo primární a sekundární.⁶³

Členské státy EU jsou primárním právem nevýlučně zavázány. Do primárního práva společenství patří hlavně mezinárodní smlouvy, hlavními jsou Smlouva o EU a Smlouva o fungování EU. V konsolidovaném znění Smlouvy o fungování EU, konkrétně v čl. 10, je výslovně stanoveno, že EU se zaměřuje mimo jiné i na boj proti diskriminaci, a to i vůči osobám se zdravotním postižením.⁶⁴ Načež čl. 19 pak dává oprávněným orgánům EU možnost přijímat opatření proti diskriminaci na základě zdravotního postižení.⁶⁵

Z činnosti Evropské unie je třeba dále uvést Listinu základních práv Evropské unie (dále také „LZPEU“), jež se vyznačuje stejnou právní silou, jako mají zakládající smlouvy. Práva, svobody a zásady v ní obsažené jsou konsolidovaným zněním Smlouvy o EU

⁶¹ tamtéž

⁶² Evropská Unie, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_cs#28members

⁶³ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

⁶⁴ konsolidované znění Smlouvy o fungování EU, čl. 10

⁶⁵ konsolidované znění Smlouvy o fungování EU, čl. 19

stanoveny za bezprostředně závazné.⁶⁶ Zákaz diskriminace je zakotven v čl. 21 LZPEU, přičemž je zde výslovně uvedeno, že nepřipustné je diskriminující chování i na základě zdravotního postižení. Důležité je dále věnovat pozornost čl. 26, který se zaměřuje přímo na začlenění osob se zdravotním postižením. Jeho ustanovením je uznáno právo OZP na opatření, která napomohou jejich nezávislosti, sociálnímu a profesnímu začlenění a účasti na životě společnosti.⁶⁷

Druhou úrovní práva Evropské unie je sekundární právo, do kterého patří hlavně směrnice a nařízení. Pro účely této práce je ze sekundárního práva zásadní směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání z roku 2000, kterou Česká republika implementovala do svého právního řádu antidiskriminačním zákonem. Cílem této směrnice je prosazovat zásadu rovného zacházení a bojovat proti diskriminaci. Její pátý článek se věnuje přiměřené úpravě pro osoby se zdravotním postižením. Jedná se o stanovení povinnosti pro zaměstnavatele v určitých případech přijímat vhodná opatření, jež budou osobám se zdravotním postižením umožňovat přístup k zaměstnání, jeho výkon, postup v zaměstnání nebo účastnit se odborného vzdělávání. Tato opatření má zaměstnavatel povinnost přijímat, pokud pro něj nepředstavují neúměrné břemeno.⁶⁸

Závěrem mohu říci, že z uvedených dokumentů práva Evropské unie je zřejmé, že si společenství uvědomuje, jak podstatné je hájit práva osob se zdravotním postižením a aktivně jim pomáhat se začleněním do společnosti. Evropská unie vnímá vysokou zranitelnost těchto osob a je si plně vědoma, že mohou být snadné oběti diskriminace, proto do svých dokumentů zařazuje opatření, které je chrání a přiznávají jim rovnoprávné postavení.

1.3. Česká právní úprava zaměstnávání OZP

Tato kapitola popisuje českou právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměřuje se na Listinu základních práv a svobod, která tvoří ústavní základ práv osob se zdravotním postižením, a antidiskriminační zákon. Následně jsou zde stručně charakterizovány další zákony související s touto problematikou.

⁶⁶ konsolidované znění Smlouvy o EU, čl. 6

⁶⁷ Listina základních práv Evropské unie

⁶⁸ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 2. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

1.3.1. Listina základních práv a svobod

Mezi právní prameny, které tvoří ústavní základ práv týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, patří jednoznačně Listina základních práv a svobod (dále také „LZPS“), neboli usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. LZPS svým čl. 3 zaručuje práva všem bez rozdílu, rovněž i osobám se zdravotním postižením. Stát se tímto článkem zavazuje respektovat princip rovného zacházení.⁶⁹

Pro účely této práce je nejdůležitější částí LZPS hlava čtvrtá. Tato hlava upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Sociální práva se vyznačují tím, že se jich lze domáhat pouze v mezích zákona, tedy nevyznačují se bezpodmínečnou povahou. V čl. 26 LZPS zakotvuje, že *„každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“*.⁷⁰ V následujících článcích je pak zakotveno například právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Tato práva jsou zaručena obecně všem, tedy i osobám se zdravotním postižením. Dále je důležité zmínit čl. 29, který dává konkrétně osobám se zdravotním postižením právo na zvláštní podmínky při práci a na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Tento článek je v Listině základních práv a svobod jediný, který přímo zakotvuje nějaké právo pro osoby se zdravotním postižením.⁷¹

1.3.2. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon, přijatý dne 17. června 2009, nabyl účinnosti dne 1. září téhož roku. Tento zákon je rovněž nazýván zákonem o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a zaměřuje se na vymezení práv na rovné zacházení a na zákaz

⁶⁹ usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 3

⁷⁰ usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 26 odst. 26

⁷¹ usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 26 odst. 29

diskriminace. Jak vyplývá už z předešlých kapitol, jedná se o základní principy, které úzce souvisejí s právy osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnáváním.⁷²

V Antidiskriminačním zákoně najdeme i definici zdravotního postižení⁷³, která se zabývá pojmem OZP. Oproti vymezení v zákonu o zaměstnanosti se jedná o definici, jež se tímto pojmem zabývá v širším rozsahu. To je myšleno tak, že pracuje již se samotnou existencí zdravotního postižení, a nevyžaduje jeho potvrzení rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

Podstatné je rovněž to, že v zákoně najdeme dvě formy diskriminace, antidiskriminační zákon ve svých ustanoveních rozeznává diskriminaci přímou a nepřímou. Pokud jde o přímou diskriminaci, zákon ji vysvětluje jako situaci, ve které je s osobou jednáno méně příznivě, než by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Zákon počítá mimo jiné i se zdravotním postižením jako diskriminačním důvodem.⁷⁴

Nepřímá diskriminace je potom vysvětlena jako případ, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe osoba znevýhodněna oproti jiným. Můžeme tedy říci, že zaměstnavatel svým jednáním nepřekračuje meze práva, avšak v konečném důsledku se o diskriminaci jedná.⁷⁵ Jestliže je toto jednání objektivně zdůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o nepřímou diskriminaci však nejde.⁷⁶

Antidiskriminační zákon obsahuje i ustanovení o nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Tu vysvětluje jako *„odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla*

⁷²zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů

⁷³ znění definice zdravotního postižení dle antidiskriminačního zákona viz 1.1.2. této práce

⁷⁴zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 2 odst. 3

⁷⁵ JOUZA, Ladislav. *Nový antidiskriminační zákon*. Bulletin advokacie, 2009, vyd. 11, s. 33 [online], [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z

<https://www.beckonline.cz/bo/documentview.seam?type=html&documentId=nrptembqhfwpweyk7geyv643uojptgmy&groupIndex=20&rowIndex=0&conversationId=273427>

⁷⁶zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 1

využit služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“⁷⁷ Toto ustanovení zohledňuje specifické potřeby osob se zdravotním postižením a bylo přijato na základě pátého článku směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a v povolání.

1.3.3. Přehled dalších zákonů souvisejících s problematikou zaměstnávání OZP

Problematicke zaměstnávání osob se zdravotním postižením se dále věnuje několik zákonů. V této podkapitole proto uvedu jejich výčet s krátkou charakteristikou:

- zákon o zaměstnanosti - Nejvíce specializovaným zákonem upravující tuto problematiku je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který provádí vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. Podstatná pro účely této práce je zejména část 3 tohoto zákona, obsahující pravidla zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ustanovení zákona o zaměstnanosti důležitá pro téma této práce, jsou podrobně rozebrána v kapitole č. 1.5. této práce.
- zákoník práce - Dalším právním předpisem je zákoník práce neboli zákon č. 262/2006 Sb. Tento zákon upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, podrobnější informace o tom, jak řeší otázky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, najdeme v kapitole č. 1.4. této práce.
- občanský zákoník - Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a zákoník práce jsou ve vztahu subsidiarity, tzn., že v případech, kdy není možné použít zákoník práce, řídí se vztahy občanským zákoníkem. Toto pravidlo najdeme v § 4 zákoníku práce.
- zákon o daních z příjmů - Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mají právo na slevy na dani, tento zákon tyto slevy upravuje. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, se rovněž zabývá slevami na dani pro OZP. Více informací je uvedeno v podkapitole č. 1.6.1. této práce.
- zákon o důchodovém pojištění - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, stanovuje předpoklady, na základě kterých je osoba oprávněna pobírat invalidní důchod, definuje invaliditu a rozlišuje její stupně.
- zákon o veřejných zakázkách - Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, se mimo jiné snaží podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

⁷⁷ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 2

Obsahuje ustanovení, jež zvýhodňují dodavatele zaměstnávající OZP. Podrobnější informacím se věnuje podkapitola 1.6.2. této práce.

- zákon o inspekci práce - Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se věnuje úpravě orgánů inspekce práce, které kontrolují ochranu pracovních podmínek a pracovních vztahů.
- zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením - V zákoně č. 329/2001 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, je zakotvena úprava týkající se příspěvků, které jsou poskytovány OZP, jako je například příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na mobilitu. Rovněž zde najdeme ustanovení týkající se průkazu OZP prokazující jejich status.
- zákon o sociálních službách - Zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách, upravuje předpoklady, za kterých je poskytována znevýhodněným osobám, tedy i OZP, podpora ve formě sociálních služeb. Zákon rovněž vymezuje jejich druhy a formy. Některé formy sociálních služeb pak osobám se zdravotním postižením pomáhají se lépe zařadit i do pracovního procesu. Sociálním službám je věnována kapitola č. 1.8. této práce.

1.4. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce

Zákoník práce je stěžejním pramenem pracovního práva. Jeho předmětem je úprava pracovněprávních vztahů. To jsou takové vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁷⁸ Zákoník práce přiznává zaměstnancům, včetně těch se zdravotním postižením, práva a povinnosti a stanovuje zásady ochrany jejich postavení. OZP jsou dokonce v některých ustanoveních zákoníku práce, vzhledem k jejich postavení ve společnosti a zdravotnímu stavu zvýhodněny. Pokud je rozhodnuto, že je osoba zdravotně postižená, není to důvod pro to, aby nemohla pracovat. Znamená to pouze to, že je omezena při výkonu práce svým zdravotním stavem. Zásadní však je, aby osoba se zdravotním postižením měla způsobilost k právům a povinnostem a k právnímu jednání.

Zakotvení rovného zacházení a zákazu diskriminace není výjimkou ani v zákoníku práce. V § 16 odst. 1 je zaměstnavatelům ukládána povinnost jednat se všemi zaměstnanci stejně, a to v záležitostech jako jsou například pracovní podmínky a odměňování za práci. Odst. 2 tohoto ustanovení zakazuje jakoukoliv formu diskriminace a taktéž odkazuje na antidiskriminační zákon, který se zabývá problematikou diskriminace podrobněji a řeší

⁷⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 1

rovněž prostředky ochrany proti ní. Ty se dle § 17 zákoníku práce uplatňují i v pracovněprávních vztazích.⁷⁹

Pokud jde o vznik pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením, tak ten se nijak neliší od vzniku pracovního poměru se zdravými osobami. Na základě uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikne pracovní poměr. Forma pracovní smlouvy musí být vždy písemná a její podstatnými náležitostmi jsou údaje o druhu práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Stejně tak převedení zaměstnance na jinou práci a zánik pracovního poměru se zaměstnancem OZP se řídí obecnými ustanoveními zákoníku práce.⁸⁰

V zákoníku práce nenajdeme mnoho ustanovení, jež by se zvlášť zabývaly osobami se zdravotním postižením. Musíme tedy zmínit § 103 odst. 5, který ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit zaměstnancům se zdravotním postižením technická a organizační opatření na svoje náklady. Těmito opatřeními jsou úprava pracovních podmínek, úprava pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. Zaměstnavatelů OZP se týká také § 237, který odkazuje na zvláštní právní předpis, který stanoví další potřebné podmínky pro zaměstnávání těchto osob se specifickými potřebami, tímto předpisem je zákon o zaměstnanosti. Jako poslední z ustanovení týkajících se speciálně povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům se zdravotním postižením musíme uvést § 287 odst. 2 písm. f). Zde najdeme povinnost zaměstnavatelů jednat s odborovou organizací o opatřeních zaměřených na vytváření pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.⁸¹ V případě porušení této povinnosti může být zaměstnavateli stanovena v souladu se zákonem o inspekci práce pokuta do výše 200 000,- Kč.⁸²

Každému zaměstnanci náleží za výkon jeho práce odměna, tou může být mzda, plat nebo odměna z dohody. Zákoník práce definuje mzdu jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, které obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele za vykonanou práci. S odměnou za práci souvisí další ustanovení významné z hlediska práv osob se zdravotním postižením.

⁷⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁰ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0. s. 21

⁸¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸² zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, §10

Jedná se o § 110 vyjadřující konkrétněji zákaz diskriminace tak, že za „stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“⁸³.

V souvislosti s odměnou za práci je dále důležité uvést, že od 1. ledna 2017 byla pro příjemce invalidního důchodu zrušena snížená sazba minimální mzdy. Minimální mzdu lze definovat jako nejnižší přípustnou odměnu za práci v pracovně právním vztahu. V současné době je všem zaměstnancům vymezena stejná minimální mzda, kterou nařízení vlády č. 286/2017 Sb. zvýšilo od 1. ledna 2018 na 12 000,- Kč.⁸⁴ Důvodem snížené sazby byl předpoklad, že osoby se zdravotním postižením nedokážou splnit své pracovní povinnosti a dosáhnout takového výkonu jako zdraví pracovníci.⁸⁵ Tato předchozí úprava mohla být pokládána za rozpor s právem na rovné zacházení a zákazem diskriminace, její zrušení dle mého názoru proto přispívá ke zlepšení postavení zaměstnanců se zdravotním postižením a k posílení záruky rovnosti všech zaměstnanců bez rozdílu.

1.5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti

„Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“⁸⁶ Státní politiku zaměstnanosti tento zákon zpracovává v souladu s právem Evropské unie. Cíle státní politiky zaměstnanosti jsou vymezeny v § 2 zákona o zaměstnanosti, pro účely této práce je důležité vyzdvihnout zejména ustanovení, které mezi její úkoly zařazuje také „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“⁸⁷ Vytváření a provádění státní politiky zaměstnanosti je úkolem státu, se kterým mu pomáhají další subjekty činné na trhu práce, jako jsou například zaměstnavatelé a odborové organizace. Její výkon spadá do rukou Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR.

⁸³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 110

⁸⁴ nařízení vlády č. 286/2017 Sb. ze dne 21. 7. 2017, [online], [cit. 23. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV_567_2006__UZ_-_1_1_18_.pdf

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 668

⁸⁶ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 1

⁸⁷ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 2 odst. 1 písm. j)

Zákon o zaměstnanosti se ve svých úvodních ustanoveních rovněž věnuje právu na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Dle § 4 tato práva přísluší všem fyzickým osobám, které se o zaměstnání ucházejí. Odst. 2 blíže specifikuje zákaz diskriminace, kdy vylučuje i to, že právo na zaměstnání nemůže být mimo jiné odepřeno ani z důvodu zdravotního stavu. Právu na zaměstnání se dále podrobněji věnují §10 – 12, kde je také uvedena legální definice tohoto práva.⁸⁸

Nejdůležitější částí zákona o zaměstnanosti je část třetí, která nese totožný název jako téma této práce, a to zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato část obsahuje charakteristiku pojmu osoba se zdravotním postižením, stupně invalidity a termíny související, kterým je podrobněji věnována podkapitola 1.1.2. této práce. Evidenci OZP vedou krajské pobočky Úřadu práce ČR, obsahem evidence jsou identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, informace o možnostech jejího pracovního uplatnění, o poskytování pracovní rehabilitace a informace o právních skutečnostech, na základě kterých jí byl přiznán statut OZP. Zákon o zaměstnanosti přiznává zaměstnavatelům právo vyžadovat součinnost od krajských poboček Úřadů práce ČR a to v otázkách týkajících se informací a poradenství týkajících se zaměstnávání OZP. Pobočky Úřadu práce ČR by jim dále měly pomáhat s vyhrazováním a vytvářením vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením a zaměstnavatelé rovněž mají nárok na pomoc při přizpůsobování pracovního místa podle individuálních potřeb každého jedince.⁸⁹ Třetí část se ale zabývá hlavně instituty, které podporují uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, na kterém jim je zaručována zvýšená ochrana právě z důvodu jejich zdravotního postižení. Tyto instituty, jinak nazývané také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jsou blíže rozebrány v následujících podkapitolách.⁹⁰

1.5.1. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci můžeme označit jako souvislou činnost, jejímž cílem je pomáhat osobám se zdravotním postižením a udržet si vhodné uplatnění na trhu práce. Právním ustanovením, které pracovní rehabilitaci udává základ je čl. 29 LZPS, konkrétně je tento institut dále upraven v zákoně o zaměstnanosti. Úkol zajišťovat pracovní rehabilitaci

⁸⁸ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ tamtéž

⁹⁰ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0.

náleží krajským pobočkám Úřadu práce ČR, jejichž místní příslušnost je stanovena dle bydliště OZP. Se zajišťováním rehabilitace těmto pobočkám pomáhají pracovní rehabilitační střediska nebo prostřednictvím písemné dohody může být tímto úkolem pověřena jiná fyzická nebo právnická osoba. Posláním této činnosti je na základě žádosti pomoci osobám se zdravotním postižením najít si a udržet si práci, Úřad práce ČR v takovém případě hradí náklady na to vynaložené. Žádost, kterou podává OZP, obsahuje její identifikační údaje a doklad prokazující zdravotní postižení. V rámci pracovní rehabilitace jsou osobám se zdravotním postižením poskytovány poradenské služby týkající se volby povolání a zajišťována pomoc při získání zaměstnání, jeho udržení nebo změny.⁹¹ Důležité je v rámci rehabilitace nastavit jedinci individuální plán rehabilitace, který vytváří Úřad práce ČR spolu s konkrétní osobou se zdravotním postižením. Tento plán je vytvořen tak, aby vyhovoval specifickým potřebám a zdravotní způsobilosti dané osoby. Jeho součástí je stanovení formy pracovní rehabilitace, časové vymezení, její cíl, konkrétní termíny a metody posuzování efektivity rehabilitace. Bližší informace o individuálním plánu rehabilitace jsou určeny prováděcím předpisem č. 518/2004 k zákonu o zaměstnanosti.⁹²

Pracovní rehabilitace zahrnuje teoretickou a praktickou přípravu k zaměstnání, do které dle § 71 spadají příprava na budoucí povolání, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy.⁹³ V rámci přípravy na budoucí povolání je osobám se zdravotním postižením poskytováno poradenstvím o potřebném vzdělání k výkonu práce a jejich možném uplatnění na trhu práce. Příprava k práci je „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti*“.⁹⁴ Úřad práce s osobou se zdravotním postižením sjednává o přípravě k práci dohodu v písemné formě. Náležitosti dohody upravuje § 72 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Tato forma pracovní rehabilitace může trvat nejdéle 24 měsíců, po jejím ukončení osoba obdrží doklad

⁹¹ BARANCOVÁ, Helena a Lubica DILONGOVÁ, ed. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-497-8. s. 152

⁹² vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

⁹³ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0. s. 51

o absolvování. Tento doklad vydává fyzická nebo právnická osoba, která zajišťuje přípravu k práci. Ta může být realizována na pracovištích zaměstnavatele, na pracovních místech pro OZP nebo ve vzdělávacích zařízeních.⁹⁵

Osoby se zdravotním postižením se v rámci pracovní rehabilitace mohou zúčastnit rovněž specializovaných rekvalifikačních kurzů. Podmínky těchto kurzů se řídí ustanovením o rekvalifikaci v § 109 zákona o zaměstnanosti. Za rekvalifikaci je považováno získání nové kvalifikace nebo zvýšení či prohloubení původní, rovněž i její obnovování. Při rekvalifikaci je brán zřetel na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti.⁹⁶

1.5.2. Chráněný trh práce a příspěvky podporující zaměstnávání OZP

Novela zákona o zaměstnanosti zavedla od 1. ledna 2018 nový pojem chráněný trh práce, do 31. prosince 2017 zákon s tímto pojmem nepracoval a mezi volným trhem práce a chráněným nerozlišoval. Nyní zde vymezení chráněného trhu práce najdeme, konkrétně ustanovení zákona o zaměstnanosti říká, že *„chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.“*⁹⁷

Jak už je uvedeno výše, do minulého roku nebyl v zákoně o zaměstnanosti odlišen chráněný a volný trh práce. Což bylo zásadní zejména pro příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tyto příspěvky tak mohly být poskytovány i zaměstnavatelům, kteří neměli více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.⁹⁸ Z čehož vyplývá, že pojem chráněné pracovní místo bylo používáno i pro volný trh práce.

Novela už s pojmem chráněné pracovní místo sice nepracuje, nahradil ho pojem pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, ale z hlediska praktického významu můžeme říci, že se v praxi nic nezměnilo. Jedná se pouze o změnu v terminologii, která má vliv hlavně na poskytování příspěvku, podobně jako když institut chráněné pracovní místo

⁹⁵ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 109

⁹⁷ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 78

⁹⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

nahradil 1. ledna roku 2012 pojem chráněné pracovní dílny. Chráněná pracovní dílna bylo pracoviště, kde bylo v průměrném ročním přepočteném stavu zaměstnavatelem zaměstnáváno nejméně 60% osob se zdravotním postižením.⁹⁹ Důvodem zániku tohoto institutu byla hlavně změna v systému státních příspěvků. Ty stát dříve uděloval celé chráněné dílně, po této změně začal přispívat na každé konkrétní chráněné pracovní místo. Z právního hlediska byl institut chráněných dílen zrušen, v praxi ale fungují stále dál. Jejich zaměstnanci se zdravotním postižením kvůli této změně tedy o svá pracovní místa nepřišli a mohou zde dál vykonávat různé pracovní činnosti. Nejobvyklejší činností chráněných dílen je tvorba různých předmětů, které jsou určeny k prodeji. Výnos z prodeje je potom používán na pokrytí nákladů potřebných k fungování dílen. Projekty chráněných dílen často podporují různá občanská sdružení, neziskové organizace nebo obce. Z důvodu lepší dostupnosti informací o fungování dílen a nabídek možných pracovních míst vznikl v roce 2017 projekt Chráněné dílny OZP, v rámci něhož vznikl informační webový portál zaměřený na tuto problematiku.¹⁰⁰

Právní úprava nově vzniklého pojmu pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením je obsažena v § 75 zákona o zaměstnanosti, kde je definováno jako „*pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce*“.¹⁰¹ První fází zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, dříve chráněného pracovního místa, je podání žádosti k Úřadu práce, v zákoně o zaměstnanosti jsou pak stanoveny podmínky, jež musí žádost splňovat. Pokud jsou zákonné podmínky splněny na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR, vznikne pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením.¹⁰²

Na zřízení pracovního místa pro OZP může zaměstnavatel obdržet příspěvek od Úřadu práce ČR, který slouží na opatření potřebného vybavení. Na poskytnutí tohoto příspěvku není právní nárok. Rozhodnutí o poskytnutí tohoto příspěvku spadá do působnosti místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR, a jeho podmínkou je, aby místo bylo obsazeno tři roky osobou se zdravotním postižením. Když se Úřad práce ČR rozhoduje, zda příspěvek poskytnout, bere v potaz současnou situaci na trhu práce v daném regionu, možnosti uplatnění

⁹⁹ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0.

¹⁰⁰ Chráněné dílny OZP, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <https://chranenedilnyozp.cz/>

¹⁰¹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 75

¹⁰² zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

osoby se zdravotním postižením, jež by měla být na pracovní místo umístěna, a to, zda žadatel čerpá dotace nebo další příspěvky. Tedy konkrétně Úřad práce ČR posuzuje, jaký je počet a struktura volných pracovních míst v daném regionu, a hodnotí uplatnitelnost konkrétní osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a to podle jejich schopností, dovedností, kvalifikace a dosavadního zaměstnání. Úřad práce ČR přihlíží i k její ekonomické situaci a jejímu ohrožení sociálním vyloučením.¹⁰³

Maximální výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je osminásobek, pro osoby s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy.¹⁰⁴ Nárok na tento příspěvek je podmíněn bezdlužností zaměstnavatele, tzn., že zaměstnavatel nesmí mít žádné nedoplatky a penále na daních, veřejném zdravotním pojištění, sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Úkol kontroly bezdlužnosti náleží Úřadu práce ČR. Zákon o zaměstnanosti, konkrétně pak § 75 odst. 9, stanovuje možnost poskytnout tento příspěvek i osobě se zdravotním postižením, která chce vykonávat samostatně výdělečnou činnost, pro čerpání tohoto příspěvku zákon stanovuje totožné podmínky, jako jsou ty výše uvedené.¹⁰⁵

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením může být poskytován zaměstnavatelům na chráněném i volném trhu práce. Tento příspěvek nahradil již zmíněný příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, ale můžeme říci, že jde v podstatě o tentýž nástroj. Rozdíl je pouze v tom, že nyní jsou pro tento příspěvek vyloučeny podmínky, jež jsou stanoveny pro chráněný trh práce. Jedná se o podmínku vyloučení srážek ze mzdy, uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti, vyloučení trestního stíhání, opakované podání stížnosti a rovněž posouzení přínosu pro zaměstnávání OZP.¹⁰⁶

Dalším nástrojem podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením je příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Tento příspěvek napomáhá zaměstnavateli pokrýt zvýšené náklady

¹⁰³ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

¹⁰⁴ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 75 odst. 2

¹⁰⁵ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a není ho možné poskytovat, pokud je zaměstnavateli přiznán příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a zákona o zaměstnanosti.¹⁰⁷ Podobně jako příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, tak také tento příspěvek nahradil původní příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa zakotvený v předešlé právní úpravě, platné do 31. prosince 2017. Rozdíl nové úpravy příspěvku spočívá v tom, že byla odstraněna návaznost jeho poskytování na dohodu o zřízení, anebo vymezení chránění pracovního místa.¹⁰⁸

Příspěvek je možné tedy čerpat na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR, uzavřené dle ustanovení § 76 odst. 6 zákona o zaměstnanosti. I na tento příspěvek však není právní nárok. Úřad práce ČR tedy posuzuje, zda náklady zaměstnavatele, na které žádá příspěvek, jsou oprávněné, nezbytné a souvisejí se zaměstnáváním OZP. Je třeba, aby tuto skutečnost prokázal relevantními doklady. Úřad práce ČR rovněž zjišťuje, zda má žadatel dotace a další příspěvky na zaměstnávání OZP, a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁰⁹ Stejně jako u předešlého příspěvku je i zde podmínkou bezdlužnost, specifikovaná v ustanovení § 76 odst. zákona o zaměstnanosti.

Pokud jde o výši tohoto příspěvku, nejvíce může zaměstnavatel obdržet až 48 000,- Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, který chce využít tohoto příspěvku, musí podat žádost. Zákon upravuje případy, kdy tento příspěvek čerpat nelze, a to na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou a na dočasně přiděleného OZP zaměstnance k výkonu práce. Nelze ho také poskytnout zaměstnavateli, který je agenturou práce. Tento příspěvek může být naopak poskytnut i osobě samostatně výdělečně činné, a to i té se statusem osoby zdravotně znevýhodněné.¹¹⁰

Na začátku této podkapitoly bylo uvedeno, že zásadní změnou v zákoně o zaměstnanosti je od počátku roku 2018 zakotvení pojmu chráněný trh práce, jehož

¹⁰⁷ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 75 odst. 2

¹⁰⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

¹⁰⁹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁰ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 76

subjektem se stane zaměstnavatel na základě dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále také „dohoda o uznání“). Dohoda o uznání je uzavírána s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v obvodu, kde se nachází sídlo zaměstnavatele, či bydliště, v případě, že se jedná o fyzickou osobu. Dohodě o uznání do 31. prosince 2017 předcházela dohoda o vymezení, či zřízení chráněného pracovního místa. V předešlé úpravě bylo čerpání příspěvku, upraveného v § 78 zákona o zaměstnanosti, podmíněno těmito dohodami.¹¹¹ Pro dohodu o uznání zákon stanovuje podobné podmínky, jako byly upraveny v předešlé úpravě pro dohodu o vymezení, či zřizování chráněných pracovních míst. Dohoda je uzavírána na 3 roky a podmínky, za kterých je možné dohodu uzavřít, stanovuje zákon o zaměstnanosti v § 78 odst. 2. V případě, že zaměstnavatel zákonem stanovené podmínky nesplní, dohodu o uznání uzavřít nelze.¹¹²

Uzavření dohody o uznání podmiňuje poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, který nahradil příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Tento příspěvek je zaměstnavateli poskytován na základě jeho písemné žádosti a od příspěvku upraveného v předešlé úpravě se liší právě podmíněností dohodou o uznání, která musí být účinná. Dalším rozdílem je, že v úpravě platné do 31. prosince 2017 podmínka příspěvku zaměstnávat na chráněných pracovních místech více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců byla zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. V nové úpravě, platné od 1. ledna 2018, je splnění této podmínky dokládáno současně s žádostí o uzavření dohody o uznání. Rozhodující je kalendářní období předcházející podání žádosti o uznání.¹¹³

Je zřejmé, že pokud více jak polovina zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením, náklady zaměstnavatele související s jejich zaměstnáváním jsou vyšší. Úřad práce ČR jim proto poskytuje tento příspěvek, který jim má pomoci alespoň částečně tyto zvýšené náklady pokrýt. Zaměstnavateli je tímto příspěvkem nahrazováno až 75% skutečně

¹¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

¹¹² zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

vynaložených nákladů na mzdy, platy a další související výdaje.¹¹⁴ Maximální výše tohoto příspěvku je 12 000,- Kč, v případě že jde o osobu invalidní v 1. až 3. stupni, v případě osoby zdravotně znevýhodněné je pak horní hranice tohoto příspěvku 5 000,- Kč.¹¹⁵

Zaměstnavatel má rovněž možnost požádat o zvýšení příspěvku na další vynaložené náklady, nejvýše o částku představující rozdíl mezi částkou 12000 Kč a výše uvedeným příspěvkem. Pokud chce zaměstnavatele žádat o zvýšení příspěvku na další náklady, je nutné, aby prokázal jejich přímou souvislost se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a doložil to relevantními doklady. Například v případě nákladů na dopravu je možné uznat náklady spojené s dopravou OZP do místa a z místa výkonu práce, či s dopravou materiálů nebo výrobků souvisejících s prací OZP. Příspěvek nelze zvýšit v případě, kdy se jedná o osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, či zdravotně postiženého zaměstnance agentury práce, který je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.¹¹⁶

V rámci tohoto příspěvku může být zaměstnavateli dále poskytnuta částka ve výši 1000,- Kč na osobu se zdravotním postižením. Tato částka je vyplácena paušálně každý měsíc.¹¹⁷

Stávající právní úpravu zákona o zaměstnanosti vnímám jako přehlednější než tu předešlou, neboť díky rozlišení chráněného trhu práce a volného trhu práce, je jasné, komu může být jaký příspěvek poskytnut a jaké podmínky musí splňovat. Poskytování příspěvků podle staré právní úpravy bylo velmi administrativně náročné. Domnívám se, že díky nové právní úpravě poroste počet nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, neboť zaměstnavatelé se budou v systému zřizování pracovních míst pro OZP a poskytování příspěvku lépe orientovat. Vzhledem k tomu, jak je systém poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nastaven, lze říci, že se nová právní úprava zákona o zaměstnanosti snaží podpořit rozvoj pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením i na volném trhu práce.

¹¹⁴ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 78a odst. 2

¹¹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

¹¹⁶ tamtéž

¹¹⁷ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 78a odst. 2

1.5.3. Plnění povinného podílu

Povinný podíl je primární administrativní nástroj pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹¹⁸ Povinný podíl spočívá v tom, že zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců, mají povinnost zajistit, aby podíl osob se zdravotním postižením činil alespoň 4% z celkového počtu zaměstnanců.¹¹⁹ Je důležité, aby tato povinnost byla chápána spíše jako motivační nástroj, který pomáhá se zařazením osob se zdravotním postižením na trh práce. Tato povinnost nemusí být splněna bezpodmínečně, v zákoně o zaměstnanosti jsou v § 81 odst. 2 písm. b) a c) vymezena náhradní řešení. Prvním náhradním řešením je tzv. náhradní plnění, které je od 1. ledna 2018 s účinností novely umožněno pouze dodavatelům, kteří mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání.¹²⁰ Výjimkou jsou osoby samostatně výdělečně činné, které trpí zdravotním postižením. V rámci náhradního plnění je tedy zaměstnavatel povinen odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Další možností je odebírat výrobky nebo služby od osob se zdravotním postižením, které jsou samy osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.¹²¹

Považuji rovněž za důležité uvést, že je nově zavedena elektronická evidence náhradního plnění. Pro odběratele to znamená, že sice stále musí Úřadu práce ČR ohlašovat, zda splnili, či nesplnili povinný podíl a jakým způsobem, nicméně nemusí už udávat informace o každé jednotlivé dodávce. Tyto informace obsahuje elektronická evidence dostupná na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.¹²²

Druhé náhradní řešení, jak splnit povinný podíl, je finanční odvod do státního rozpočtu, který je někdy nazýván jako „invalidní daň“. Jeho výše je stanovena v § 82 zákona o zaměstnanosti, kdy zaměstnavatel je povinen za každou osobu se zdravotním postižením, kterou zaměstnává, odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy

¹¹⁸ BARANCOVÁ, Helena a Lubica DILONGOVÁ, ed. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-497-8. s. 153

¹¹⁹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 81 odst. 1

¹²⁰ více informací o dohodě o uznání viz 1.5.2. této práce

¹²¹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 81 odst. 2

¹²² Náhradní plnění 2018, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.nahradni-plneni-2018.cz/nahradni-plneni-2018/>

v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž zaměstnavateli povinnost splnit povinný podíl vznikla.¹²³

Dle zákona je možné tato řešení rovněž i kombinovat. Zaměstnavatel je povinen každý rok, nejpozději do 15. února, ohlásit krajské pobočce Úřadu práce ČR, jakým způsobem povinný podíl splnil.¹²⁴

1.6. Motivační nástroje pro zaměstnavatele OZP dle zákona o daních z příjmů a zákona o zadávání veřejných zakázek

Česká legislativa obsahuje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kromě nástrojů v zákoně o zaměstnanosti, i další instrumenty, které mají nějakým způsobem zvýhodňovat zaměstnavatele OZP a motivovat je k vytváření dalších možností pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením. Takové podpůrné instrumenty jsou obsaženy i v zákoně o daních z příjmů a v zákoně o zadávání veřejných zakázek, kterým se věnuje tato kapitola.

1.6.1. Zákon o daních z příjmů

V zákoně o daních z příjmů je upravena další výhoda plynoucí pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Touto výhodou je sleva na dani a může ji uplatnit zaměstnavatel, který je poplatníkem daně z příjmů a zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Sleva na dani má za úkol pomoci zaměstnavatelům se zvýšenými náklady plynoucími ze zaměstnávání OZP.¹²⁵

Pokud jde o samotný význam pojmu sleva na dani, můžeme ho vyjádřit jako částku odečtenou z výsledné daně za příslušné zdaňovací období. Její výše pro zaměstnance se zdravotním postižením je stanovena v § 35 odst. 1 zákona o daních z příjmů, kdy sleva na dani je za každého zaměstnance se zdravotním postižením ve výši 18 000,- Kč¹²⁶, za každého zaměstnance s těžkým zdravotním postižením zaměstnavatel může uplatnit slevu

¹²³ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 82 odst. 1

¹²⁴ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 83

¹²⁵ důvodová zpráva k zákonu č. 346/2010, kterým se mění zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony

¹²⁶ zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 1 písm. a)

na dani ve výši 60 000,- Kč¹²⁷. Eventuálně může být sleva ve výši poměrné části z těchto částek. Pro samotný výpočet slevy je poté rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kdy podrobnosti pro výpočet pak stanovuje zákon o daních z příjmů.¹²⁸

Slevu na dani můžeme označit jako motivační instrument pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, nicméně jeho efektivnost se odvíjí od míry inflace.¹²⁹

1.6.2. Zákon o zadávání veřejných zakázek

Zákon č. 134/2006 Sb. o zadávání veřejných zakázek patří k dalším zákonům, které obsahují ustanovení týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je veřejným zájmem, i v zákoně o veřejných zakázkách se tedy tato podpora zaměstnavatelů OZP odráží.¹³⁰

Výhoda pro zaměstnavatele se zdravotním postižením, upravená v ustanovení § 38 zákona o zadávání veřejných zakázek, spočívá v tom, že zadavatel může vyhradit zadávací řízení pouze pro dodavatele zaměstnávající alespoň 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. O této skutečnosti zadavatel informuje v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení.¹³¹

To, že dodavatel splňuje výše uvedenou podmínku, musí uvést v nabídce a zároveň přiložit potvrzení od Úřadu práce ČR, které tuto skutečnost prokazuje. Není možné, aby dodavatel tuto podmínku prokázal prostřednictvím jiných osob, ale pouze samostatně, a to i v rámci společné účasti v zadávacím řízení.¹³²

¹²⁷ zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 1 písm. b)

¹²⁸ zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 2

¹²⁹ NFOZP, *Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

¹³⁰ JURČÍK, Radek. Zákon o veřejných zakázkách: komentář. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-505-3, s. 925-926

¹³¹ zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek ve znění pozdějších předpisů, § 38 odst. 1

¹³² zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek ve znění pozdějších předpisů, § 38 odst. 2, 3

Vyhrazení veřejných zakázek je dalším zvýhodněním, které má podporovat zaměstnavatele OZP. Nicméně v praxi není této výhody využíváno tak často, protože právní úprava nestanovuje zcela jasné metodické postupy.¹³³

1.7. Sociální podnikání

Praktická část mé práce se věnuje výzkumu v konkrétním sociálním podniku, v této části tedy rozeberu problematiku sociálního podnikání z hlediska teoretického. Pro lepší pochopení je na začátku kapitoly popsáno sociální podnikání obecně, tedy jeho filozofie a význam, dále je zde zařazena podkapitola věnovaná sociální ekonomice neboli třetímu sektoru, ze které sociální podnikání vychází a pomáhá k lepšímu uchopení sociálního podnikání i z hlediska práva. Závěr, a rovněž nejdůležitější část této kapitoly, se věnuje právní úpravě sociálního podnikání v České republice.

1.7.1. Sociální podnikání jako pojem

Zájem o sociální podnikání zejména v Evropě, USA a Kanadě postupně neustále narůstá, neboť se jedná o další variantu, jak zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Díky sociálnímu podnikání mohou být vyřešeny některé sociální problémy a je to rovněž prostředek poskytování veřejných služeb. Filozofie sociálního podnikání vychází z toho, že veřejné statky nemá poskytovat jenom stát, ale že k nim mají přispívat i občané v rámci podnikatelské sféry či občanské společnosti. Důvodem může být i nedůvěra ve státní sektor a soustředění se spíše na vlastní soukromé iniciativy a aktivity. Rostoucí zájem také souvisí i s českou a evropskou tradicí a kořeny dobrovolnických, charitativních organizací a nadací, rovněž tradicí organizované pomoci, vzájemnosti a družstevnictví. Sociální podnikání se vyznačuje i komunitním rozměrem, tzn., že dokáže bezprostředně reagovat na potřeby lidí v daném místě a na konkrétní problémy v určité oblasti.¹³⁴

Sociálního podnikání propojuje oblast sociální, ekonomickou a environmentální, sociální podnik je tedy podnik, který si zakládá na společenské odpovědnosti a odpovědnosti k životnímu prostředí, zároveň jde o ekonomicky udržitelný podnik. Sociální podniky jsou zakládány většinou ze stejných důvodů jako běžné společnosti, a to z důvodu vytváření zisku.

¹³³ NFOZP, *Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

¹³⁴ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. 187 s.

Rozdílem však je, že svůj zisk investují zpět do vzdělávání svých zaměstnanců, společnosti, do zařízení firmy a v neposlední řadě do obecně prospěšných projektů. Sociální podnik staví svou podnikovou kulturu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, či osob, které se dostaly do těžké životní situace vlivem jiných sociálních událostí. Snaží se, aby tito lidé nebyli vyloučeni ze společnosti, a to právě tak, že jim poskytuje vhodná pracovní místa.¹³⁵

V rámci sociálních podniků je kombinována tržní motivace, nefinanční motivace a postupy orientované na sociální cíle. Sociální podniky stojí na hranici podnikatelského sektoru a občanského světa, tato pozice jim přináší výhody jako možnost vytvářet nové řešení sociálních problémů, kombinování vlastních zisků s financemi z dotací, darů, grantů a v neposlední řadě i větší udržitelnost sociálních řešení. Postavení sociálních podniků přináší rovněž i problematická hlediska, mezi která náleží například požadavky efektivnosti podniku a pnutí vyplývající ze současného zapojení dobrovolníků a placených zaměstnanců do aktivit sociálního podniku.¹³⁶

Termín sociální podnik nemá zatím v české legislativě konkrétní vymezení, můžeme ho popsat jako na státě nezávislou, soukromou organizaci vykonávající ekonomickou činnost, která se od ostatních subjektů na trhu odlišuje tím, že naplňuje i environmentální a sociální cíle. Dokumenty Evropského parlamentu a Evropské rady nejčastěji charakterizují sociální cíl jako zaměstnávání skupiny znevýhodněných osob, pro které je obtížné nalézt vhodné pracovní uplatnění na běžném trhu práce. Sociální podniky jako subjekty ekonomiky chtějí naplňovat vizi „*lidské ekonomiky*“ v součinnosti s neziskovými organizacemi, institucemi dalšími podniky a jejich úmyslem je přispívat k stabilitě v regionu.¹³⁷

1.7.2. Sociální ekonomika a solidární ekonomika

Sociální ekonomika a solidarita vytvářejí vhodné podmínky pro působení a rozvoj svých subjektů, aktivních v rámci sociálního podnikání a pro akceptování koncepce sociálního podnikání v českém prostředí. Východiskem českého přístupu k sociálnímu podnikání, sociální a solidární ekonomice jsou zahraniční zkušenosti, zejména ty pocházející z Evropské unie. V roce 2002 došlo v rámci českého sociálního podnikání k významnému

¹³⁵ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. 187 s.

¹³⁶ České sociální podnikání, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 3. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>

¹³⁷ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. 187 s.

kroku. Praha byla prvním místem ve střední a východní Evropě, kde probíhala světová konference o sociální ekonomice. Tyto konference se konaly v předešlých letech pouze v západoevropských demokraciích. Důležitým výsledkem konference bylo přijetí tzv. Pražské deklarace. V tomto dokumentu je uvedeno, že i když nenajdeme žádné přesné vymezení sociální ekonomiky, je možné se v rámci jejího definování řídit třemi společnými znaky. Prvním je, že sociální ekonomika je založena na participativní demokracii, nikoliv na kapitálu, a druhým, že cílem je vzájemná solidarita. Posledním shodným prvkem sociální ekonomiky je přispívání k začleňování znevýhodněných osob do společnosti. Přínosem konference nebyly konkrétní pobídky pro rozvoj sociálního podnikání, ale byl díky ní zvýšen zájem o fungování sociálního podnikání v zahraničí, což vedlo k šíření informací o sociální ekonomice a k zakládání sociálních podniků v České republice. Začalo zde docházet k realizaci prvních výzkumů sociálních podniků, subjektů působících v oblasti sociální ekonomiky a za účelem šíření idejí této zahraniční koncepce zde probíhalo vzdělávání českých občanů.¹³⁸

Sociální ekonomiku můžeme jinak označit za třetí sektor, jehož subjekty se liší od komerčních subjektů, orientovaných na generování zisku, a od státních institucí. Tento typ ekonomiky zahrnuje organizace občanského sektoru, které provádějí soustavnou ekonomickou činnost. Můžeme sem rovněž zařadit i úsek sektoru tržního jako jsou některá družstva a sociální podniky založené v různých právních formách např. obchodní společnosti nebo osoby, které jsou samostatně výdělečně činné a naplňují společenské cíle. Zájem o sociální politiku roste nejenom v České republice, nýbrž i na mezinárodní úrovni. Evropský parlament vydal v roce 2009 rezoluci, ve které upozornil na to, že sociální ekonomika patří k hlavním smyslům ekonomiky evropské. Důvodem je spojení solidarity a výdělečnosti, tvorba nových pracovních míst na úrovni, podpora trvale udržitelného rozvoje ekonomik, přispění k regionální a sociální soudržnosti a posílení sociálního kapitálu.¹³⁹ Zpráva o sociální ekonomice vydaná Evropským parlamentem popisuje sociální politiku jako „*důležitý hospodářský a sociální činitel, který však není dostatečně zastoupen*

¹³⁸ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 13 - 22

¹³⁹ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 13 - 22

na institucionální úrovni“.¹⁴⁰ Činnosti ve třetím sektoru se řídí podnikatelským jednáním a respektováním morálních zásad. Díky aktivnímu postoji subjektů jsou vytvářeny sociální inovace a podporovány sociální hodnoty.¹⁴¹

V souvislosti se sociální ekonomikou můžeme rozlišit dva přístupy, které se zabývají jejím definováním. První se nazývá právně institucionální přístup, jenž se věnuje identifikaci právní formy subjektů sociální ekonomiky, a můžeme ho najít i v dokumentech Evropské komise. Evropská komise zde popisuje čtyři pilíře sociální ekonomiky, příkladem může být Memorandum k sociální politice z roku 2007, v něm se říká, že pilíři jsou nadace, asociace, vzájemné společnosti a družstva.¹⁴² Dalšími mohou být formy určené národní legislativou. Sociální podniky pomáhající sociálnímu začleňování existují v mnoha státech, v každé zemi mají ale různou právní formu, obecně je lze pojmenovat jako „*integrační podniky typu WISE (Work Integration Social Enterprise)*“.¹⁴³

Druhým je normativní přístup, jehož účelem je určit charakteristické rysy těchto subjektů, které ctí hodnoty vymezené Chartou sociální ekonomiky.¹⁴⁴ Toto pojetí vymezuje tři pilíře, na kterých by měla stát činnost subjektu, jedná se o kvalitu životního prostředí, ekonomickou prosperitu a sociální kapitál.¹⁴⁵

Solidární ekonomiku můžeme charakterizovat jako „*souhrn aktivit přispívajících k demokratizaci ekonomik prostřednictvím zapojení občanů*“¹⁴⁶, jejími funkcemi jsou nabízení služeb a produktů a tvorba sociálních vazeb mezi sociálními skupinami, jejími členy a společnostmi. Tato ekonomika obsahuje aktivity, kterých se účastní klienti, a v níž se dají

¹⁴⁰ Výbor pro zaměstnanost a sociální věci. 2009. *Zpráva o sociální ekonomice*. Evropský parlament [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+XML+V0//CS>.

¹⁴¹ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 13 - 22

¹⁴² *Memorandum EU k sociální politice*. Brussels: Social Economy Europe, [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.socialeconomy.eu.org/>

¹⁴³ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 16

¹⁴⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013*, [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z http://test.gle.cz/wp-content/uploads/2013/10/GLE_srovnavaci_analyza_soc_ekonomiky.pdf

¹⁴⁵ tamtéž

¹⁴⁶ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 19

kombinovat vlastní příjmy, dary dotace a nepeněžní zdroje např. práce dobrovolníků. Významným přínosem je podíl na demokratizaci ekonomiky, a to díky aktivitám, do kterých se mohou zapojit i občané. Pařížský profesor Jean-Luis Laville rozlišuje ekonomickou a politickou dimenzi těchto aktivit, kdy politická dimenze vysvětluje, jak jsou propojené iniciativy občanské společnosti a autorit ve veřejné sféře. Druhá dimenze, ekonomická, se věnuje vysvětlení vzniku solidární ekonomiky související s fungováním sektorů národního hospodářství (státu, trhu a domácností).¹⁴⁷

1.7.3. Právní úprava sociálního podnikání v České republice

Jak již bylo uvedeno výše, v českém právním řádu nenajdeme žádné konkrétní vymezení sociálního podnikání. V České republice tak nejsou žádná konkrétní pravidla, která by sociální podnikání upravovala. Nicméně to neznamená, že by český právní řád sociální podnikání zakazoval. Obecný právní základ pro subjekty sociální ekonomiky můžeme nalézt v občanském zákoníku, kde je upraveno fungování orgánů právnických osob a postavení ústavů, spolků, nadací a nadačních fondů.¹⁴⁸ V zákoně o obchodních korporacích je pak vymezeno sociální družstvo jako družstvo vyvíjející obecně prospěšnou činnost, která podporuje sociální soudržnost, jejímž účelem je pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva. Tato obecně prospěšná činnost se pak týká zejména vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.¹⁴⁹

Právní forma sociálních podniků může být různá. Pojem sociální podnik je často v praxi vnímán jako určitá právní forma, ale správně se jedná jen o status, do kterého spadají různé právní formy. V České republice tak existují různé právní formy sociálních podniků, nejčastěji se setkáváme s formou společnosti s ručením omezením, dále pak obecně prospěšných společností, spolků, družstev či akciových společností.¹⁵⁰

¹⁴⁷ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 20

¹⁴⁸ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 47

¹⁴⁹ zákon č. 90/2012, o obchodních korporacích ve znění po zdějších předpisů, § 758

¹⁵⁰ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9. s. 47

Pokud jde o financování sociálních podniků, je možné využít příspěvky poskytované dle zákona o zaměstnanosti, jejichž detailnější popis najdeme v podkapitole č. 1.5.2. této práce. Nemalá finanční podpora je sociálním podnikům poskytována z Evropské unie, konkrétně z Evropských strukturálních a investičních fondů, které dle svého programu pro roky 2014- 2020, plánují značně sociální podnikání podporovat.¹⁵¹

Česká právní úprava sociálního podnikání je dle mého názoru nedostatečná, chybí zde jednotná úprava charakteristických znaků sociálního podnikání, každý ústřední orgán státní správy má tedy vlastní vymezení sociálních podniků, což ubírá na efektivitě celého sociálního podnikání. Za velice zásadní tedy považuji přijetí, již připravovaného, zákona o sociálním podnikání, který pomůže sjednotit tuto roztržitou právní oblast. Sociální podnikání představuje velký potenciál, jeho rozvoj může značně zvýšit počet pracovních míst právě pro osoby se zdravotním postižením a přispět tak k větší efektivitě národní ekonomiky.

Závěrem se v této kapitole zaměříme na tento připravovaný zákon o sociálním podnikání, jehož věcný závěr vláda schválila 15. května 2017. Cílem tohoto věcného závěru je reagovat na potřebu vytvoření jednotného právního prostředí pro sociální podnikání a rovněž na požadavky právní regulace sociálních podniků ze strany již existujících sociálních podniků, finančních institucí a ústředních orgánů státní správy, které jim poskytují finanční podporu v různých formách.¹⁵²

Smyslem zákona o sociálním podnikání není vytvořit novou právní formu, ale stanovit znaky, které budou podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby muset splnit, pokud budou chtít využívat statusu sociálního podniku a možných výhod z toho plynoucích.¹⁵³

Z návrhu zákona dále vyplývá, že sociální podniky by měly přes polovinu svého zisku věnovat svému rozvoji a k naplňování prospěšných cílů. Pokud jde o další znaky, v návrhu zákona je uvedeno, že stanovená část příjmů sociálního podniku by měla pocházet z jeho vlastních tržeb a nežádoucí je, aby měl dluhy na daních a odvodech. Od sociálních podniků se dále očekává, že budou brát ohled na životní prostředí, využívat místní zdroje a pracovní síly. Jeho zaměstnance by měly tvořit osoby, pro které je obtížné získat pracovní uplatnění. Jedná

¹⁵¹ KURKOVÁ, Gabriela, Petra FRANCOVÁ a Daniela BEDNÁRIKOVÁ, *MANUÁL: Jak založit sociální podnik*, Praha: P3- People, Planet, Profit: 2015, ISBN 978-80-260-7401-4, s. 13

¹⁵² Úřad vlády České republiky, *Vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/

¹⁵³ tamtéž

se o osoby zdravotně postižené, lidi před penzí, dlouhodobě nezaměstnané, přistěhovalce příslušníky menšin. V rámci sociálního podnikání se předpokládá i spolupráce s Evropskou unií a možnost tak získávat peníze z evropských fondů.¹⁵⁴

Pokud jde o udělování statusu sociálního podniku žadatelům, tak tuto úlohu by mělo zastupovat Ministerstvo práce. Žadatel, který by splňoval stanovené formality, by pak tento status udělilo. Ministerstvo práce by pak vedlo rejstřík přístupný zájemcům prostřednictvím internetu.¹⁵⁵

V Česku sociálních podniků stále přibývá, v roce 2012 jejich počet činil 70, v roce 2017 jejich počet narostl na 239.¹⁵⁶ Je proto velmi pravděpodobné, že díky přijetí tohoto zákona jejich počet značně poroste a dle odborníků na sociální problematiku až několik desítek tisíc lidí ze znevýhodněných skupin společnosti bude mít šanci získat pracovní uplatnění.¹⁵⁷

Lze konstatovat, že zákon o sociálním podnikání jistě přispěje k zlepšení přístupu k zaměstnávání znevýhodněných osob a tedy i osoby se zdravotním postižením a modernizaci aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁵⁸ Dle věcného záměru je rovněž zřejmé, že skutečně po jeho přijetí dojde v České republice ke sjednocení právní úpravy sociálního podnikání. Nicméně v současné době není zcela jasné, kdy to bude.

1.8. Sociální služby

V této kapitole se zaměřuji na problematiku sociálních služeb. Toto téma úzce souvisí s osobami se zdravotním postižením, neboť sociální služby napomáhají integraci znevýhodněným osobám, tedy i osobám se zdravotním postižením. Jejich vymezení považuji za důležité i vzhledem k praktické části této práce. V této části s tímto pojmem pracuji, a proto se budu v této kapitole tomuto tématu věnovat nejprve v rovině teoretické.

¹⁵⁴ Úřad vlády České republiky, *Právo: Záměr zákona o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/z-mediipravo-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-schvalen-156338/

¹⁵⁵ tamtéž

¹⁵⁶ tamtéž

¹⁵⁷ FORUM 24, *Zákon o sociálním podnikání se do podzimních voleb nestihne*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z <http://forum24.cz/udalosti/zakon-socialnim-podnikani-se-podzimmich-voleb-nestihne/>

¹⁵⁸ Institut pro sociální inkluzi, *Vše, co potřebujete vědět o připravovaném zákonu o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z <http://socialniinkluze.cz/chysta-se-zakon-o-socialnim-podnikani-co-noveho-prinese/>

1.8.1. Sociální služba jako pojem

Sociální služba může být vyjádřena jako aktivita zajišťující podporu lidem, jejímž smyslem je začlenění jedince do společnosti nebo předcházet jeho vyloučení z ní. Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z nejpočetnějších skupin, která je příjemcem sociálních služeb. Právní úprava tohoto institutu je zakotvena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v němž jsou stanoveny předpoklady, za kterých je fyzickým osobám zprostředkována sociální služba a zásady jejich uplatňování. Systém sociálních služeb vychází z principu, že každý člověk, který se ocitne v nepříznivé životní situaci, má nárok na poskytnutí bezplatného poradenství. Pokud nestačí pouze sociální poradenství a osoba není schopna řešit vzniklou situaci sama, má nárok na sociální služby, které jsou individuálně přizpůsobené každému jedinci a mají zachovávat jeho lidskou důstojnost. Jejich účelem je rovněž přispět k nezávislosti postižené osoby, k její integraci do společnosti a motivovat ji ke zlepšení své životní situace.¹⁵⁹ Sociální služby by měly splňovat následující vlastnosti:

- hospodárnost - při poskytování sociálních služeb by se mělo dbát na to, aby osobní i veřejné finance, určené na poskytnutí pomoci, stačily na zajištění potřeb v co největším rozsahu,
- dostupnost - sociální služby by měly být snadno přístupné z pohledu územní dostupnosti, ekonomické, informační a typu pomoci,
- efektivnost - primární zájem by měl být dán potřebám člověka,
- kvalita - poskytování sociálních služeb by mělo být na co nejvyšší úrovni, která odpovídá současným možnostem společnosti,
- bezpečnost - neměly by omezovat zájmy a práva lidí.¹⁶⁰

1.8.2. Druhy a formy sociálních služeb

V rámci charakterizování sociálních služeb rozeznáváme jejich druhy a formy. Druhy sociálních služeb se dělí na sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence.¹⁶¹ První z těchto druhů, tedy sociální poradenství představuje aktivity jako terapeutickou činnost, pomoc při navázání kontaktu se společností a podporu při vyřizování

¹⁵⁹ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

¹⁶⁰ JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 11.

¹⁶¹ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

osobních záležitostí a uplatňování svých práv. Sociální poradenství je nabízeno ve dvou úrovních, v úrovni základní a odborné. Osoby, kterým je poskytováno základní poradenství, dostávají informace potřebné k vyřešení jejich nepříznivé situace. Základní poradenství musí být součástí všech dalších služeb. Odborné sociální poradenství se zaměřuje na jednotlivé problémy určitého okruhu osob, kterým je pomoc poskytována například v manželských nebo občanských poradnách či poradnách pro seniory nebo OZP. Odborné poradenství zahrnuje rovněž práci s problematickými osobami.¹⁶²

Služby sociální péče „*napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost*“.¹⁶³ Účelem sociální péče je zařadit osoby do normálního života a v případě, že to nejde, tak pro ně vymyslet jinou vhodnou variantu. Zákon o sociálních službách mezi sociální péčí zařazuje osobní asistenci, pečovatelskou službu, tísňovou péči, průvodcovské a předčitatelské služby, podporu samostatného bydlení, odlehčovací služby, centra denních služeb, denní stacionáře, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné obydlí a sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních ústavní péče.¹⁶⁴

Služby sociální prevence jsou sociálním nástrojem, který pomáhá osobám, které se ocitly v těžké životní situaci vlivem sociálních událostí, překonat tento nepříznivý stav a vyhnout se vyloučení ze společnosti.¹⁶⁵ Mezi činnosti sociální prevence se řadí raná péče, telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické díly, terapeutické komunity, terénní programy a sociální rehabilitace.¹⁶⁶

¹⁶² JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 14 - 19

¹⁶³ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 38

¹⁶⁴ JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 14 - 19

¹⁶⁵ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 53

¹⁶⁶ JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 14 - 19

Základní formy, v nichž se tyto služby poskytují, jsou pobytové, ambulantní nebo terénní. Pobytové služby zahrnují ubytování v zařízení sociálních služeb, v případě ambulantních služeb pacient za nimi dochází, terénní forma znamená, že osobě je zajišťována péče v místě jejího domova.¹⁶⁷

1.8.3. Podmínky poskytování sociálních služeb

V České republice je k poskytování sociálních služeb třeba oprávnění, které vzniká rozhodnutím o registraci. Rozhodnutí vydává právnické nebo fyzické osobě místně příslušný krajský úřad.¹⁶⁸ Každý žadatel musí podat žádost o registraci, která musí mít povinné náležitosti, rovněž vymezené v zákoně o sociálních službách. Tento zákon v ustanovení § 79 dále žadateli ukládá podmínky registrace a na to, jestli jsou splňovány i po celou dobu poskytování sociálních služeb, dohlíží registrující orgán. Mezi tyto podmínky nepatří právní forma, tedy to jestli je žadatel fyzickou nebo právnickou osobou, ale jedná se o podmínky zajištění služeb odborně způsobilými a bezúhonnými zaměstnanci, zabezpečení hygienických, materiálních a technických podmínek. Jejich cílem je, garantovat klientům to, že všechny poskytované sociální služby dosahují přinejmenším základní míry kvality. Předpokládá se totiž, že pokud tento druh sociální pomoci zajišťují kvalifikačně způsobilí zaměstnanci, i samotná služba dosahovat určité kvality.¹⁶⁹ V případě, že je rozhodnuto registračním orgánem o udělení oprávnění poskytovat sociální služby, je po nabytí právní moci rozhodnutí o této věci poskytovatel povinen zajišťovat služby v souladu s tímto rozhodnutím. Každý poskytovatel je zapsán v registru, který vede každý krajský úřad, a to v listinné i elektronické podobě.¹⁷⁰

Mezi zájemcem o poskytování sociální služby a poskytovatelem je uzavírána Smlouva o poskytování sociálních služeb, která patří mezi specifické druhy smluv.¹⁷¹ Mezi smluvními stranami musí existovat souhlasné stanovisko o zahájení poskytování sociálních služeb.

¹⁶⁷ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 33

¹⁶⁸ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 78

¹⁶⁹ JANEČKOVÁ, Eva, HANA ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 24 - 30

¹⁷⁰ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 85

¹⁷¹ JANEČKOVÁ, Eva, HANA ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6. s. 54

Specifickou právní úpravu této smlouvy můžeme najít v zákoně o sociálních službách, kde jsou vyjmenovány náležitosti, které má smlouva obsahovat. Jedná se o označení smluvních stran, druh sociální služby, rozsah v jakém je sociální služba poskytována včetně místa a času poskytování a výše úhrady za sociální služby. Podstatná ustanovení, jež smlouva musí dále obsahovat, jsou i ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem, vymezení výpovědních důvodů a výpovědních lhůt a v neposlední řadě i doba platnosti smlouvy.¹⁷² Právní vztahy vzniklé ze smlouvy o poskytování sociálních služeb, jakož i uzavírání této smlouvy, se řídí ustanoveními občanského zákoníku.¹⁷³

Zákon o sociálních službách poskytovateli stanovuje určité povinnosti, které musí splňovat. Jako příklad můžeme uvést možnost klienta sociální služby podat u poskytovatele sociálních služeb stížnost. Poskytovatel sociálních služeb by měl informovat o tom, že klient nebo další osoby mají možnost podávat stížnost na kvalitu sociálních služeb nebo na způsob jejich poskytování. K tomu se vztahuje povinnost mít zpracovaná vnitřní pravidla pro podávání a vyřizování stížností, zakotvená zákonem o sociálních službách.¹⁷⁴

Povinností poskytovatelů při zajišťování sociálních služeb je i vytváření podmínek, které klientům umožňují naplňovat jejich lidská i občanská práva, a dodržování standardů kvality sociálních služeb. Poskytovatelé jsou rovněž povinni zpracovat pravidla pro uplatnění oprávněných zájmů klientů.¹⁷⁵

Závěrem bych k této kapitole ráda uvedla, že od 1. ledna 2018 je platná tzv. velká novela zákona o sociálních službách. Tato novela je zásadním dokumentem jak pro poskytovatele sociálních služeb, tak pro jejich příjemce. Přispívá k větší efektivitě, přehlednosti a jednoduchosti sociálního systému. Novela přinesla klíčovou změnu například ve financování sociálních služeb, a to formou mandatorních výdajů. Tato změna dává poskytovatelům sociálních služeb větší jistotu při jejich provozním plánování a poskytování sociálních služeb.¹⁷⁶

¹⁷² zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 91 odst. 2

¹⁷³ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 91 odst. 5

¹⁷⁴ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 88 písm. e)

¹⁷⁵ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 88

¹⁷⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 15. 3. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/03/2017_03_29_tz_novela_socialni_sluzby.pdf

2 Praktická část

Jak jsem již uvedla v závěru kapitoly o sociálním podnikání, dle mého názoru sociální podnikání, jako jeden z nástrojů zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v sobě do budoucna skrývá velký potenciál. Pokud se tedy v České republice podaří vytvořit pro tuto oblast dostatečný právní základ, poroste i počet nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla do mé práce zařadit i tuto praktickou část, věnovanou právě sociálnímu podniku, kterým je Ergotep, družstvo invalidů.

Pro vytvoření celkového přehledu o Ergotepu, družstvu invalidů, v prvních kapitolách uvádím jeho základní charakteristické údaje, popisuji jeho vývoj a věnuji se jeho podnikové kultuře a naplňování společenské odpovědnosti. Následující kapitoly jsou zaměřené na zaměstnávání OZP prostřednictvím integrační personalistiky, na poskytování sociální služby v rámci komplexní integrace. Další kapitola zpracovává projekt Výstavby prodejních center Tescoma v letech 2012 -2016, na kterém ukazují, jak bylo zřizování chráněných pracovních míst podle staré právní úpravy administrativně náročné a jak nová úprava, platná od 1. ledna 2018, tento proces ovlivní. Nechybí ani kapitola o tom, jak družstvo plní povinný podíl. Informace k zpracování těchto kapitol byly zjištěny při kvantitativním výzkumu v Ergotepu, družstvu invalidů, který zahrnoval i několik rozhovorů s ředitelkou útvaru personalistiky Petrou Černou.

Mým cílem v této části práce je vytvořit komplexní pohled na tento sociální podnik, dle jeho aktivit zhodnotit přínos pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a rovněž pro samotné osoby se zdravotním postižením, které jsou jedním z klíčových prvků tohoto tématu. Za tímto účelem a taktéž z důvodu vytvoření objektivního pohledu na Ergotep, družstvo invalidů, je poslední kapitola věnována kvantitativnímu výzkumu provedenému formou dotazníkového šetření se zaměstnanci Ergotepu, družstva invalidů, a navrhuji zde možná doporučení, co by Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik mohl ještě vylepšit.

2.1. Základní informace

Ergotep, družstvo invalidů byl založen dne 25. června 2003 a je zapsán v obchodním rejstříku Krajského soudu v Hradci Králové, oddíl "Dr", vložka 1084. Do družstva byl vložen

základní kapitál ve výši 50.000,- Kč.¹⁷⁷ Jeho sídlo se nachází v Zábořské ulici č. p. 93 v Proseči, městě ležícím v Pardubickém kraji na okraji Českomoravské vysočiny na severovýchodě Žďárských vrchů.¹⁷⁸ Ergotep, družstvo invalidů rovněž provozuje pobočku v Praze a to v Paláci YMCA, s.r.o. v ulici na Poříčí č. p. 12.¹⁷⁹ Jak již bylo uvedeno v kapitole o sociálním podnikání č. 1.8. této práce, sociální podnik je obecné označení, které v sobě skrývá různé právní formy. Ergotep, družstvo invalidů má právní formu družstva, což lze vyčíst již z jeho samotného názvu. Na počátku své činnosti mělo družstvo 5 členů a 14 zaměstnanců. Pokud jde o organizační strukturu, Ergotep, družstvo invalidů je rozdělen do 7 útvarů, do nichž spadají jednotlivá střediska. Tato organizační struktura je součástí Přílohy č. 2. této práce.

2.2. Historický vývoj družstva

Ergotep, družstvo invalidů byl založen v roce 2003 jeho současným předsedou Bc. Petrem Herynkem jako rodinný podnik strýce se synovcem. Důvodem byla profesní seberealizace členů rodiny, kteří trpí zdravotním postižením. Ergotep, družstvo invalidů zahajoval svoji činnost výrobou kompenzačních pomůcek pro OZP. Podnikání ale brzdila špatná komunikace s pojišťovnami, náročná legislativní administrativa a velká konkurence. Aby se tento sociální podnik udržel na trhu, stal se organizátorem zaměstnanosti a pustil se do montáží a komplementací elektrosoučástek pro společnost Weidmüller, zisk z této činnosti byl však nulový a pracovní činnost pro OZP představovala jednoduché komplementační práce. Ergotep, družstvo invalidů nechtěl zůstat na této nízké úrovni pracovních míst, proto začal vyhledávat nové obchodní aktivity. V roce 2004 se sociální podnik zapojil do projektu s Úřadem práce v Chrudimi, začal se rozvíjet, vzdělávat zaměstnance a pracovat na jejich motivaci.¹⁸⁰

Rok 2005 se stal pro Ergotep, družstvo invalidů zásadním, a to díky spolupráci s Poštovní spořitelnou ČSOB, se kterou realizoval projekt Handicap – bankovní účet

¹⁷⁷ JUSTICE.CZ, *oficiální stránky českého soudnictví*, Výpis z obchodního rejstříku Ergotepu, d.i., [online], [cit. 15. 3. 2018]. Dostupné z <https://or.justice.cz/ias/ui/>

rejstrik \$firma?nazev=ergotep%2c+dru%C5%BEstvo+invalid%C5%AF

¹⁷⁸ Město Proseč, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018].

Dostupné z <https://www.mestoprosec.cz/mesto/zakladni-informace>

¹⁷⁹ Ergotep, družstvo invalidů, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018].

Dostupné z <https://www.ergotep.cz/cs/>

¹⁸⁰ *tamtéž*

pro handicapované. Z této spolupráce vznikl bankovní produkt Postžiro Handicap, v dnešní době využívaný 125 000 klienty a oceněný Národní cenou financí v roce 2005. V roce 2006 Ergotep, družstvo invalidů začal více pracovat a rozvíjet integrační personalistiku, která má v sociálním podniku nezastupitelnou roli. Důležitou roli zde mělo interní dozdělování zaměstnanců, které umožnilo plynule přejít od jednoduchých činností k sofistikovanějším činnostem. Zaměřil se rovněž více na specifické personální podmínky jako je zkrácený úvazek, variabilita pracovních pozic, zvýšená komunikace s poskytovateli pracovně lékařských služeb, vysoká úroveň a hygiena pracovních míst, vytváření sociálního bydlení a ubytování. Aplikací integračních personálních nástrojů Ergotep, družstvo invalidů začal být vhodným sociálním podnikem i pro osoby s těžším zdravotním postižením.

Zodpovědný přístup Ergotepu, družstva invalidů k problematice zaměstnávání OZP začal být oceňován společenskými oceněními, a to např. cenou Českého Patrona 2010, oceněním Česká kvalita, cenou Podnik budoucnosti, cenou Via Bona atd. Pro jeho obchodní partnery se stal tento přístup inspirací – v Poštovní spořitelně se rovněž začalo pracovat na integraci OZP. V roce 2007 začal Ergotep, družstvo invalidů spolupracovat s novými partnery a to konkrétně s Kontem Bariéry – Nadace Charty 77, Výborem dobré vůle – Nadace Olgy Havlové, Sdružením Neratov a dalšími.¹⁸¹

Poskytovatel CSR¹⁸² podpory to je nová role, do které se Ergotep, družstvo invalidů dostal v dalších letech svého působení. Tuto činnost zahájil vybudováním dětského hřiště ve spolupráci s Katolickou farností Proseč, následovala celoroční vědomostní soutěž PaySecCup pro žáky základních a středních škol a dále vzdělávací projekty pro další podniky zaměstnávající OZP. V roce 2011 družstvo založilo Ergotep CSR Institut, o.p.s. Důvodem byl organizovaný přístup k řízení společenských projektů na úrovni CSR komunikace.¹⁸³ Mezi záměry Ergotepu CSR Institutu o.p.s. patří podporování vzniku nových pracovních míst pro OZP, vzdělávacích aktivit pro OZP a regionální společensky odpovědné projekty. Více informací o Ergotepu CSR Institutu o.p.s. je uvedeno v kapitole č. 2.4 této práce. Vybudování vzdělávacího centra Ergoeduka v roce 2012, které bylo přistavěno jako nové patro na střeše sídla Ergotepu, družstva invalidů, v Proseči, se stalo jedním z největších projektů Ergotepu

¹⁸¹ Ergotep, družstvo invalidů, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.ergotep.cz/cs/>

¹⁸² zkratka pro Corporate Social Responsibility, blíže viz. 2.4. této práce

¹⁸³ Ergotep CSR Institut o. p. s., *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ergotepcsr.cz/>

CSR Institutu o.p.s. Hlavním úkolem Ergoeduky je interní vzdělávání vlastních zaměstnanců. Je to místo, kde se konají cestopisné přednášky, externí kurzy, poradenství a mezinárodní konference, jejímiž hosty jsou různí odborníci z České republiky, ale i z Evropy.

V následujících letech družstvo stále rozšiřovalo své aktivity, a to zejména e-shopové a logistické služby pro společnost Tescoma s.r.o., Vileda, Hamé a DVOT. Dalšími klíčovými projekty bylo v roce 2012 budování sítě prodejních center ve spolupráci s Tescomou s.r.o., odstartování provozu vlastního elektronického obchodu ctyrlitek.eu a také realizace věrnostního programu pro mládež – Era klubu, ve spolupráci s Poštovní spořitelnou.¹⁸⁴ Rok 2015 přinesl vytvoření a zavedení sociální inovace Ergoprogress, což je produkt určený k řízení, provozování a fungování integračních sociálních podniků, více informací je uvedeno v podkapitole č. 2.3.3. této práce. Následující rok 2016 byl pro Ergotep, družstvo invalidů rovněž velice zásadní, od 1. 9. 2016 je ve společnosti umístěna a poskytována Sociální služba – sociální rehabilitace, které je věnována kapitola č. 2.6. této práce.

2.3. Podniková kultura

Podniková kultura družstva je zaměřena hlavně na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro které se snaží neustále vytvářet nová pracovní místa, dávat jim možnost profesně se rozvíjet a rozšiřovat své znalosti pomocí vzdělávacích seminářů a školení. Ergotep, družstvo invalidů se rovněž snaží apelovat na zodpovědný přístup k životnímu prostředí a ochraně přírody a přizpůsobuje tomu i své pracovní postupy a společenské aktivity. Jeho hlavní vizí je být leaderem integračního sociálního podnikání v České republice i v Evropě, proto neustále přichází s novými inovačními projekty a pracuje na zdokonalování přístupu k zaměstnávání OZP. Podniková kultura družstva stojí na čtyřech základních pilířích, kterými jsou motivace, firemní etický kodex, specifické personální podmínky a společenský dopad.

2.3.1. Motivační systém

V družstvu jsou rozlišovány dva druhy motivace, jedná se o motivaci cílenou – individuální a motivaci plošnou - společenskou. Motivační systém je postaven na několika faktorech. Prvním faktorem je základní mzda, k níž mohou zaměstnanci na základě mzdových předpisů obdržet odměny a příplatky, které stojí mimo základní pracovní fond. Ředitel daného útvaru má možnost ve zvláštních případech tyto příplatky zvýšit až o 100%. Mezi motivační

¹⁸⁴ Ergotep, družstvo invalidů, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.ergotep.cz/cs/>

nástroje Ergotepu, družstva invalidů patří také roční odměna ve výši jednoho platu, zaměstnavatel jí může zaměstnance odměnit na základě výsledku ročního hospodaření družstva. Generální ředitel má dále pravomoc ocenit zaměstnance za nadstandardní pracovní nasazení zvláštní finanční odměnou. Zaměstnanci jsou rovněž motivováni možnostmi nákupu obchodovaného zboží za akční ceny, možnými půjčkami finančních prostředků ze sociálního fondu či cílenou útvárovou odměnou.

Ergotep, družstvo invalidů pracuje i s nefinančními motivačními nástroji, kterými je doprava zaměstnanců do zaměstnání z míst, kde je zajištěna špatná dopravní obslužnost, poskytování vzdělávacích aktivit v rámci pracovní doby, zapůjčení firemního náradí za poplatek, úprava pracovního místa dle specifických potřeb, variabilní pracovní úvazek a pomoc vedoucích pracovníků a ředitelů s výkonem základních pracovních aktivit.

2.3.2. Etický kodex

Etický kodex družstva má právní formu vnitřního předpisu, kterým jsou zavázáni všichni zaměstnanci v pracovní smlouvě, přičemž jeho nedodržení je vnímáno jako hrubé porušení pracovní kázně. Cílem kodexu je vytvořit pro zaměstnance pracoviště, které bude zdravé a bezpečné. Jeho součástí jsou zásady, kterými se tento sociální podnik řídí, a principy fungování, na kterých si zakládá. Tento vnitřní předpis také blíže specifikuje zaměstnanecké vztahy a tedy to, jak má zaměstnavatel přistupovat ke svým podřízeným, a na druhou stranu také to, jaké pravidla chování mají dodržovat zaměstnanci. Další část kodexu upravuje chování Ergotepu, družstva invalidů na ekonomickém trhu, ve které se družstvo zavazuje například k dodržování smluvních podmínek a respektování platební morálky. Etický kodex Ergotepu, družstva invalidů je součástí Přílohy č. 7.¹⁸⁵

2.3.3. Společensky odpovědný přístup

Ergotep, družstvo invalidů si jako sociální podnik zakládá na společenské odpovědnosti, a proto se v této oblasti snaží vytvářet nové moderní projekty. Jeden z nich se nazývá Ergoprogress – realize the change, což je inovační přístup k zaměstnávání OZP. Myšlenka Ergoprogressu vznikla na základě faktu, že v České republice existuje okolo 2500 podniků, které zprostředkovávají pracovní místa pro více jak 50% osob se zdravotním postižením. Nicméně značná část těchto podniků nesplňuje podmínky a nenaplnuje vize sociálního podnikání. Tento projekt se proto snaží pracovat na úrovni sociálního podnikání

¹⁸⁵ Ergotep, družstvo invalidů, Proseč. *Vnitřní předpis zaměstnavatele č. 1/ 2016 - Etický kodex Ergotep, d.i. 2016.*

i u dalších podniků, a to tak, že jim předává své získané zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Pomáhá jim se zvýšením konkurenceschopnosti, nastavením správních podmínek pro zaměstnance se specifickými potřebami a zlepšením efektivity podnikání.

Dalším projektem je Outplacement, který vznikl z toho důvodu, že si Ergotep, družstvo invalidů uvědomuje, jak jsou osoby se zdravotním postižením znevýhodněné na trhu práce, když přijdou o své zaměstnání. Tento projekt, který družstvo jinak nazývá zodpovědné propouštění, má snižovat negativní dopad na osoby se zdravotním postižením a společnost. Outplacement zahrnuje pro zaměstnance pomoc při rekvalifikaci, školení zaměřené na získání nové práce, konzultaci nastalé situace s psychologem, právníky, manažery nebo personalisty a pomoc při navázání kontaktu s úřadem práce nebo personálními agenturami.

2.3.4 Specifické personální podmínky

Specifické personální podmínky jsou propojené s motivačním systémem družstva, jejich cílem je vytvořit mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dlouhodobý vztah a podpořit tak loajalitu podřízeného vůči nadřízenému. Ergotep, družstvo invalidů má nastavené vlastní metodické nástroje, kterými zajišťuje pro zaměstnance se zdravotním postižením zvláštní pracovní podporu a zakládá si na individuálním přístupu ke každému zaměstnanci, neboť zdravotní postižení každého jednotlivého pracovníka se liší. Mezi specifické personální podmínky se řadí bezbariérovost, speciální úprava pracovního místa dle potřeb zaměstnance, důraz na hygienu a pracoviště, variabilita pracovních pozic, zkrácený úvazek, zprostředkování dopravy do zaměstnání, komunikace s poskytovateli pracovně lékařských služeb, zajištění sociálního bydlení a podpora při integraci OZP do společnosti. Toto téma je podrobně rozebráno v kapitole č. 2.5. této práce.

2.4. Naplňování společenské odpovědnosti

Ergotep, družstvo invalidů realizuje společenské projekty prostřednictvím obecně prospěšné společnosti Ergotep CSR Institut o.p.s., který se snaží propojit byznys a společenskou odpovědnost. Ergotep CSR Institut o. p. s. funguje jako nezisková společnost Ergotepu, družstva invalidů. Vznikl na základě Zakladací listiny ze dne 26. července 2011 a jeho zakladatelem je Ergotep, družstvo invalidů.¹⁸⁶ Družstvo založilo tuto neziskovou

¹⁸⁶ Ergotep CSR Institut o. p. s, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ergotepcsr.cz/>

společnost, aby se mohlo specializovat na CSR komunikaci. Název CSR pochází z anglického "Corporate Social Responsibility" a překládá se jako společenská odpovědnost organizací. Vizí Ergotepu CSR Institutu o.p.s. je podporovat aktivity a uskutečňovat projekty, které pomáhají s integrací OZP. Tato obecně prospěšná společnost si stanovila v rámci své strategie několik cílů, patří mezi ně vytváření a podpora vzdělávacích aktivit a projektů, příspěvní k vytváření vhodných pracovních míst pro OZP, poradenství, organizace společenských akcí, marketingová podpora problematiky zaměstnávání OZP, přispívání k zvýšení zájmu o aktivní zapojení OZP do pracovního a vzdělávacího procesu.

Ergotep CSR Institut o.p.s. pracuje na různých projektech, mezi ně patří již zmíněné vzdělávání osob se zdravotním postižením a vytváření pracovních míst, pro ně vhodných. Ergotep CSR Institut o.p.s. se snaží podporovat i aktivity volnočasové jako je pořádání cestopisných a vzdělávacích přednášek pro širokou veřejnost. Zakládá si rovněž na ochraně životního prostředí a trvale udržitelném rozvoji a přizpůsobuje tomu provoz podniku.

Nejnovějším projektem Ergotepu CSR Institutu o.p.s. je Sociální bydlení BOSNA, jehož cílem je zajištění dostupného a kvalitního sociálního bydlení, pro osoby, které se ocitly v těžké životní situaci, tedy osoby v bytové nouzi. Projekt se snaží předcházet vyloučení těchto lidí ze společnosti, jejich chudobě a chce jim pomoci zajistit jednu z jejich důležitých potřeb, a to mít vlastní zázemí. V místě realizace projektu je kapacita sociálních bytů nevyhovující, proto chce Ergotep CSR Institut o.p.s. tento stav zlepšit a přispět tak i k lepší celkové integraci osob se zdravotním postižením. Projekt probíhá stavební úpravou rodinného domu s č. p. 104 a 202, nacházejícím se v Proseči, místě sídla Ergotepu, družstva invalidů.¹⁸⁷ V tomto domě má být vybudováno 6 bytových jednotek uzpůsobených konceptu sociálního bydlení. Tímto projektem se Ergotep, družstvo invalidů rovněž snaží naplňovat svou vizi působit jako sociální podnik a dostávat společenské odpovědnosti.

2.5. Zaměstnávání OZP na úrovni integrační personalistiky

Cílem Ergotepu, družstva invalidů jako sociálního podniku je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich integrace na chráněný trh práce. Klíčovým prvkem pro tento sociální podnik je pak integrační personalistika, která na jedné straně cíleně a aktivně podporuje zaměstnance vzhledem k jeho pracovním možnostem, znalostem a dovednostem, na druhé straně pak dle zdravotního postižení zaměstnance vytváří

¹⁸⁷ Ergotep CSR Institut o. p. s, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ergotepcsr.cz/>

a připravuje specifické personální podmínky pro jeho umístění na vhodné pracovní místo. Jak vyplývá z výše uvedeného Ergotep, družstvo invalidů dbá v rámci integrační personalistiky na individuální přístup ke svým zaměstnancům, kteří mají specifické potřeby. Tento přístup je důležité zachovávat i před vznikem pracovního poměru, tedy při přijímacím pohovoru.

2.5.1. Postup před vznikem pracovního poměru

Ergotep, družstvo invalidů si zakládá na tom, aby personalisté byli před vedením pohovoru s OZP řádně vyškoleni a věděli, jak s touto skupinou osob správně jednat už od prvního kontaktu, tedy přijímacího pracovního pohovoru. Personální pracovník Ergotepu, družstva invalidů si na přijímací pracovní pohovor s uchazečem se zdravotním postiženým vymezuje více časového prostoru z důvodu jeho specifických potřeb jako je například potřeba více času na adaptaci v neznámém prostředí a ponechání delšího prostoru na vymyšlení odpovědí. Dle § 31 zákoníku práce má každý zaměstnavatel povinnost informovat uchazeče o zaměstnání a o povinnostech, které by pro něj vyplývaly z pracovní smlouvy, jakož i s dalšími pracovními podmínkami.¹⁸⁸ Pro osoby se zdravotním postižením je dostatečná informovanost velmi zásadní, při pohovoru je v Ergotepu, družstvu invalidů proto detailně projednávána náplň práce a dané pracoviště. V rámci pohovoru se konzultují otázky, které pomáhají zjistit, zda je práce pro uchazeče vhodná a jaké má vzhledem k jeho zdravotnímu stavu individuální potřeby. Projednávají se tedy přestávky k odpočinku v práci, nošení těžkých věcí, práce v teple či chladu, prašné prostředí, forma úvazku. Personalista je proškolen tak, aby zvládal uchazeči o zaměstnání pokládat otázky, zejména ty o zdravotním stavu, citlivě a dostával povinnosti vyžadovat od uchazeče pouze údaje, bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁸⁹

V případě odmítnutí uchazeče ať už na základě životopisu či osobního pohovoru, si zakládá personální oddělení družstva, aby uchazeči o zaměstnání poskytlo zpětnou vazbu a vysvětlilo důvody odmítnutí. Smyslem je, aby měl uchazeč do budoucna možnost na sobě zapracovat a zlepšit své znalosti a dovednosti. Osoby se zdravotním postižením mohou mít někdy pocit, že byly při ucházení se o zaměstnání odmítnuty právě kvůli jejich zdravotnímu znevýhodnění. Důležité je tedy, aby nebylo ani při odmítnutí ohroženo jejich sebevědomí a neměly pocit diskriminačního chování vůči nim jako OZP. Ergotep, družstvo invalidů si toto uvědomuje, a proto postupuje i při odmítnutí uchazeče dle svého názoru profesionálně.

¹⁸⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 31

¹⁸⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 30 odst. 2

2.5.3. Vznik pracovního poměru

Pokud je uchazeč do zaměstnání přijat, je mezi ním a zaměstnavatelem uzavřena pracovní smlouva, splňující podstatné náležitosti dle zákoníku práce, neboť úprava vzniku pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením se řídí stejnými ustanoveními jako při uzavírání pracovního poměru se zdravým člověkem. Následně je OZP, již jako zaměstnanec Ergotepu, družstva invalidů, seznámen s prostředím pracoviště a s jeho pracovním místem. Pracovní místo je před jeho prvním příchodem upraveno dle potřeb jeho zdravotního postižení např. připravením lupy na PC, umístěním ergonomické židle a ergonomickou úpravou pracovní desky stolu. Ergotep, družstvo invalidů tím splňuje zákonnou povinnost, kterou mu dává § 103 odst. 5 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen pro OZP pomocí technických a organizačních opatření upravit pracoviště dle potřeb zdravotně postiženého zaměstnance.¹⁹⁰

Představení ostatním kolegům, kteří jsou od vedení společnosti předem informováni o nástupu nového pracovníka, je samozřejmostí. Nový zaměstnanec se zdravotním postižením má stanoveného patrona, který ho provází jeho adaptačním procesem v jeho nové práci a pomáhá mu se co nejrychleji naučit jeho každodenní pracovní povinnosti a začlenit se do kolektivu.

2.5.4. Pracovní doba

Ergotep, družstvo invalidů svým zaměstnancům se zdravotním postižením umožňuje, z důvodu jejich specifických potřeb, pracovat na zkrácený pracovní úvazek. V případě zkrácení pracovního úvazku musí však být respektovány možnosti konkrétního pracovního místa. U některých pracovních míst pracovní úvazek z organizačního důvodu zkrátit nelze, a družstvo tedy nemůže zaměstnancům vyhovět ve všech případech. Tím, že Ergotep, družstvo invalidů nemůže vyhovět svým zaměstnancům ve všech případech, však neporušuje své zákonné povinnosti, neboť to není jeho zákonnou povinností, což lze vyvodit i z § 80 zákoníku práce.¹⁹¹

Některé osoby se zdravotním postižením nemusí zvládat ani pracovat na zkrácený pracovní úvazek, může jim být tedy Ergotepem, družstvem invalidů umožněna práce z domova. Nicméně družstvo tuto možnost nepreferuje, a to zejména z důvodu, že osoba se zdravotním postižením se v tomto případě neintegruje do společnosti. Dalším důvodem je

¹⁹⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 103 odst. 5

¹⁹¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 80

bezpečnost práce, neboť osobě se zdravotním postižením hrozí možnost úrazu v domácím prostředí, a rovněž nemožnost kontroly práce zaměstnance.

Družstvo rovněž umožňuje svým zaměstnancům rozvrhnout si stanovenou pracovní dobu dle jejich individuálních potřeb, taktéž ovšem v případě, že to umožňuje daná pracovní pozice.

2.5.5. Průběžná péče o zaměstnance a pracovně lékařské služby

Zdravotní stav osob se zdravotním postižením se může v průběhu zaměstnání měnit, je proto důležité, aby zaměstnanec o nastalých změnách zaměstnavatele informoval. Na druhou stranu pak Ergotep, družstvo invalidů jako zaměstnavatel svým zaměstnancům umožňuje návštěvu fyzioterapeuta, lékaře a doporučuje lázeňské pobyty. Případně upravuje pracovní dobu, pracovní místo, pozici pracovníka nebo v případě pracovní neschopnosti či hospitalizace zaměstnance za něj řeší náhradu. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu práce.¹⁹² Ergotep, družstvo invalidů jako zaměstnavatel je povinen vytvářet pro zaměstnance pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce mj. i tím, že pro zaměstnance zajišťuje pracovně lékařské služby. Ergotep, družstvo invalidů má uzavřené smlouvy o poskytování pracovně lékařských služeb s lékařem v místě svého sídla a s dalšími 17 lékaři v místech s prodejními centry Tescoma. Zaměstnanci Ergotepu, družstva invalidů mají pak povinnost se dle pokynů zaměstnavatele podrobit v souvislosti s výkonem jejich práce lékařským prohlídkám. Jedná se o následující lékařské prohlídky:

- vstupní - důvodem je posouzení zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání,
- periodické - za účelem zjištění zdravotní způsobilosti zaměstnance,
- mimořádné - v případě trvání pracovní neschopnosti delší než 8 týdnů,
- výstupní - z důvodu posouzení zdravotního stavu při ukončení pracovního poměru.

2.6. Poskytování sociální služby v rámci komplexní integrace

. Komplexní integrace zahrnuje soubor všech procesů, nástrojů a činností potřebných k tomu, aby člověk mohl vykonávat pracovní činnost, a zároveň zastřešuje jeho volný čas mimo pracovní dobu. Můžeme říci, že se jedná o nejvyšší úroveň integrační personalistiky.

¹⁹² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 80

Komplexní integrace je v Ergotepu, družstvu invalidů zajišťována díky Sociální službě – sociální rehabilitace, definované v § 70 zákona o sociálních službách.¹⁹³

Umístění poskytování sociální služby v tomto sociálním podniku je činností relativně novou a v České republice unikátní. Sociální služba pomáhá svým klientům získávat pracovní dovednosti, návyky a vzdělávat je, aby mohli najít vhodné uplatnění na trhu práce, a to jak chráněném, tak i volném. Ergotep, družstvo invalidů si zakládá na tom, aby sociální rehabilitace byla poskytována na nejvyšší možné úrovni, což dělá například individuálním přístupem ke každému klientovi. Sociální rehabilitace zahrnuje několik konkrétních úkonů, jedná se o nácvik dovedností, podporu, pomoc a vzdělávání, výchovu a aktivizaci.

2.6.1. Nácvik dovedností

Tento úkon učí klienty samostatnosti, aby se dokázali postarat sami o sebe a zvládali činnosti, díky kterým mohou být začleněni do společnosti. Důležité tedy je, aby klienti Sociální služby – sociální rehabilitace měli základní znalosti o komunikaci s běžnými úřady, uměli vyplňovat úřední dokumenty a orientovali se v záležitostech týkajících se invalidního důchodu, registraci a službách úřadů práce. Podstatné pro ně je rovněž zvládat základní bankovní úkony jako je zakládání účtů a využívání jeho služeb a úkony související se získáváním nového zaměstnání jako je např. podpis pracovní smlouvy. Všechny výše uvedené činnosti jsou do Sociální služby - sociální rehabilitace v Ergotepu, družstvu invalidů zahrnuty a k tomu tam patří také nácvik úklidu pracoviště, uspořádání pracovního místa i domácího prostředí nebo například využívání kuchyňských přístrojů.

2.6.2. Podpora

V rámci úkonu podpory sociální služba v Ergotepu, družstvu invalidů pomáhá klientům, aby dokázali uplatňovat svá základní práva a oprávnění a vyřizovat své osobní záležitosti. Za tímto účelem jsou důležité základní komunikační dovednosti a schopnost pokládat správné dotazy, které úkon podpory učí. Družstvo v rámci sociální služby nabízí klientům také sociální poradenství týkající se dávek státní sociální podpory, invalidního důchodu, příspěvku na péči a na automobil. Podstatná je rovněž finanční gramotnost, díky které se osoby se zdravotním postižením nedostanou do zbytečných těžkých životních situací. Úkon podpory tedy zahrnuje finanční poradenství, které se týká správného hospodaření s příjmy nebo řešení dluhů klienta.

¹⁹³ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 70

2.6.3. Pomoc

Pro mnoho osob se zdravotním postižením je těžké dostat se do kontaktu se společnostmi, úkon sociální rehabilitace pomoc se snaží tento problém minimalizovat. Jeho cílem je naučit klienty chovat se tak, aby obstáli ve společnosti, dokázali správně vystupovat při pracovních pohovorech a uměli se zapojit do pracovního kolektivu. Klienti jsou vzděláváni v oblasti využívání běžně dostupných zdrojů a informačních služeb, je jim nabídnuta pomoc při volbě pracovního místa, nebo při naleznutí jiné smysluplné činnosti k zajištění seberealizace.

2.6.4. Vzdělávání, výchova a aktivizace

Tyto úkony vedou k zlepšení potenciálu klienta jak v rovině pracovní, tak osobnostní. Klient je vzděláván v pracovních dovednostech, jako je psaní životopisu a motivačního dopisu. Mezi další důležité dovednosti, se kterými jsou klienti v rámci této služby seznámeni, patří práce s počítačem, používání komunikačních technologií jako je mobilní telefon, e-mail a internet.

2.6.5. Cíle sociální služby

Základním cílem Sociální služby – sociální rehabilitace je pomoci osobám se zdravotním postižením začlenit se do společnosti, zejména vyhledáním vhodného pracovního místa, zlepšit jejich samostatnost a pomoci jim se vypořádat s obtížnými životními podmínkami z důvodu jejich zdravotního postižení. Koncept sociální rehabilitace se snaží probudit v klientovi motivaci k práci, sebevzdělávání a rozvoji svého osobního potenciálu. Úmyslem sociální služby je, aby osoba se zdravotním postižením nebyla zcela závislá na sociálním systému a pomocí sociální služby se integrovala do kolektivu zdravých lidí.

2.6.6. Realizace a průběh sociální služby

Poskytování sociální rehabilitace je proces, který počíná prvním kontaktem zájemce o službu a sociální pracovnice Ergotepu, družstva invalidů, jenž může být učiněn telefonicky, písemně či osobní formou. V této první fázi jsou sociální pracovníci zjištěny základní údaje o zájemci a následně je domluveno jeho osobní setkání se sociální pracovnicí. Hlavním cílem první schůzky je zjistit, jaké má zájemce o sociální službu dovednosti a schopnosti, jak jsou třeba rozvíjet, jaké jsou jeho specifické potřeby a jaké má on sám představy o sociální rehabilitaci a proč chce službu využít. Sociální pracovnice sdělí zájemci všechny potřebné informace, aby se mohl nezáujatě rozhodnout, zda chce nabízené služby využívat. V případě,

že se zájemce rozhodne tuto formu sociální pomoci využít, je s ním uzavřena Smlouva o poskytování sociální služby (dále jen „Smlouva“), jejíž návrh je připraven sociální pracovníci. Smlouva je podepsána na další osobní schůzce, kde je zájemce zároveň seznámen s metodikami a vnitřními pravidly poskytování služeb. Po uzavření Smlouvy se stane zájemce o sociální službu klientem, kterému je přidělen klíčový pracovník, jenž se po celou dobu poskytování sociální pomoci stará o jeho specifické potřeby a pracuje na zlepšování jeho schopností a dovedností.

2.6.7. Ukončení poskytování sociální služby

Ergotep, družstvo invalidů samozřejmě počítá i s případy, že je Sociální služba - sociální rehabilitace ukončena. Pro tyto situace má Ergotep, družstvo invalidů vyspecifikované následující podmínky pro ukončení poskytování tohoto typu sociální pomoci:

- ukončení na základě dohody mezi poskytovatelem a klientem - po vzájemném ujednání mezi klientem a poskytovatelem služby je možné službu ukončit,
- ukončení ze strany klienta - klient má možnost ukončit smlouvu bez udání důvodů, musí tak učinit písemnou formou,
- ukončení ze strany poskytovatele sociální služby - poskytovatel může zajišťování sociálních služeb ukončit v případě, že se klient chová hrubě a urážlivě k pracovníkům poskytovatele, k dalším klientům poskytovatele či třetím osobám, v případě krádeže věci v hodnotě, která převyšuje 1.000,- Kč, či v případě opakované krádeže, z důvodu opakovaného či hrubého porušení smlouvy nebo vnitřních předpisů klientem, nevyužívání služby podle smlouvy nebo v případě užívání alkoholu či jiných návykových látek klientem, nebo odnětí registrace poskytovateli.

2.6.8. Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby

Klientům je přiznáno právo podávat stížnosti nebo připomínky na kvalitu poskytování sociálních služeb a Ergotep, družstvo invalidů má jako poskytovatel sociálních služeb povinnost vypracovat pravidla k jejich podávání a vyřizování.¹⁹⁴ Jak má Ergotep, družstvo invalidů tento proces vyřizování stížností upraven konkrétně, je uvedeno níže.

Stížnosti mohou být podávány osobně, písemně, telefonicky nebo elektronicky s uvedením jména, či anonymně. Pokud se jedná o stížnosti telefonické či ústní, vedoucí

¹⁹⁴ zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 88 písm. e)

sociální rehabilitace, či pověřená osoba o ní vždy provádí písemný záznam. Přijata je každá stížnost, přičemž stěžovatel je do 10 kalendářních dnů ode dne doručení informován o její registraci. Další možností stěžovatele je vložit stížnost do schránky označené jako „Schránka na stížnosti a připomínky“, která je umístěna v prvním patře u výtahu v sídle Ergotepu, družstva invalidů v Proseči. Stěžovatel tam svoji stížnost může vložit anonymně, neboť tento prostor není monitorován žádnou bezpečnostní kamerou. Vedoucí sociální rehabilitace, či jím pověřená osoba pak tuto schránku jednou týdně vybírají.

Zodpovědná za evidenci a vyřizování stížnosti je vedoucí pracovnice Sociální služby sociální rehabilitace, která má na evidování a písemné vyřízení stížností třicetidenní lhůtu. Stížnost je jí v plném rozsahu prošetřena a případně, že je podána oprávněně, jsou navržena opatření, která mají zabránit opakování stížnosti. Pokud jde o samotné prověřování stížnosti, probíhá v přítomnosti vedoucí služby sociální rehabilitace a osob, proti nimž stížnost směřuje. Ergotep, družstvo invalidů nepřipouští, aby stížnost vyřizoval pracovník, proti kterému směřuje, nebo případně jeho podřízený. Oprávněná osoba má právo k vyjádření stanoviska prizvat odborníka, a to např. právníka.

V případě, kdy stěžovatel uvede své jméno, je písemné vyrozumění o vyřízení stížnosti obsahující rovněž informace o přijatých opatřeních a poučení o právu se odvolat zasláno doporučeně na adresu stěžovatele. Pokud se jedná o stížnost anonymní, je k ní vyjádření zveřejněno po dobu 10 pracovních dnů na nástěnce u dveřního vstupu sídla družstva v Proseči.

2.7. Zřizování chráněných pracovních míst v rámci projektu Výstavby prodejních center Tescoma v letech 2012 - 2016

Projekt Výstavby prodejních center Tescoma byl aktivně realizován v letech 2012 – 2016, a proto je při popisu tohoto projektu použita stará terminologie a je popsán dle staré právní úpravy zákona o zaměstnanosti platné do 31. prosince 2017. Od roku 2017 až do současné doby je projekt ve stabilizační fázi. Projektu Výstavby prodejních center Tescoma jsem věnovala samostatnou kapitolu proto, že na něm mohu popsat, co obnášelo zřizování chráněných pracovních míst v praxi, a to, jak bylo zřizování chráněných pracovních míst dle předešlé právní úpravy administrativně náročné. Tento praktický příklad potvrzuje, že nová právní úprava, platná od 1. ledna 2018, proces vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením může zjednodušit a ušetřit čas zaměstnavatelům a úřadům práce.

Ergotep, družstvo invalidů se společností Tescoma s.r.o. spolupracoval již před zahájením projektu Výstavby prodejních center Tescoma. Zajišťoval pro ni kompletní

skladování a distribuci českého a polského e-shopu. Družstvo však hledalo další možnosti, jak vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, proto se dohodlo se společností Tescoma s.r.o. na novém projektu, který navazuje na dlouhodobě existující spolupráci.

Projekt Výstavby prodejních center Tescoma je založen na partnerství. Partnery tohoto projektu tedy jsou Ergotep, družstvo invalidů, Tescoma s.r.o. a rovněž Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „MPSV“). Každý z partnerů plní v rámci tohoto projektu určitou roli. Ergotep, družstvo invalidů je provozovatelem prodejních center, zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením a dodavatelem personálního „know-how“. Tescoma s.r.o. v tomto projektu zastává úlohu dodavatele prodejního sortimentu, od kterého ho Ergotep, družstvo invalidů nakupuje, a dodavatele firemního „brandu“. Tescoma s.r.o. rovněž zajišťuje marketingovou komunikaci, logistiku prodejen a výstavbu a dodávku jejich interiéru, kterou financuje družstvo. Třetí partner, tedy MPSV, zprostředkovává komunikaci s potenciálními zaměstnanci, je spoluorganizátorem výběrových řízení a koordinátorem zákonných podpor projektu, tedy příspěvků.

Cílem tohoto projektu je vybudovat celoplošnou síť maloobchodních prodejen Tescoma s.r.o., vytvořit kvalitní a dlouhodobá pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením po dobu nejméně 5 let a integrovat do projektu vzdělávací aktivity zaměřené na osobnostní a profesní růst zaměstnanců OZP. Úmyslem projektu je rovněž nastavit jednotnou vizualizaci prodejních míst, obchodní komunikaci a IT technologii umožňující systémový rozvoj projektu. Ergotep, družstvo invalidů chce jako sociální podnik prostřednictvím tohoto projektu představit společnosti možnosti CSR spolupráce partnerů při vytváření pracovních pozic pro OZP s aktivní rolí MPSV.

2.7.1. Proces zřizování chráněných pracovních míst

Cílem projektu Výstavby prodejních center Tescoma je vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a to i na základě vzájemné spolupráce s Úřadem práce ČR, jehož nadřízeným správním orgánem je MPSV. V následujících odstavcích tedy na základě zkušeností Petry Černé, ředitelky útvaru personalistiky, popíšu, jak spolupráce s Úřadem práce ČR v praxi probíhala a jak byl projekt realizován.

Původním časovým plánem Ergotepu, družstva invalidů bylo vybudovat za dva roky 40 prodejních center Tescoma. Proto byl už na počátku stanoven jednotný model pro výstavbu všech prodejních center, podle kterého se postupovalo, aby byl projekt realizován co možná nejvíce efektivně.

První fází projektu bylo zajistit místo, kde by mohlo být prodejní centrum Tescoma otevřeno. Na prostory, kde Ergotep, družstvo invalidů vybudoval prodejní centra Tescoma, má nájemní smlouvu, žádný není v jeho vlastnictví, až na prodejní centrum Tescoma v Proseči, které je umístěno v přízemí sídla Ergotepu, družstva invalidů. Nájemní smlouvy byly už od počátku vždy sjednány na 5 let a více. Kdyby byla nájemní smlouva sjednána například pouze na 1 rok, Úřad práce ČR by projekt nepodpořil, protože by nenaplnoval předpoklad vytvoření dlouhodobě udržitelného chráněného pracovního místa. Zajištěné prostory po podpisu nájemní smlouvy a předání Ergotep, družstvo invalidů stavebně upravil tak, aby vyhovovaly specifickým potřebám zaměstnanců se zdravotním postižením. Jednalo se tedy hlavně o vytvoření zázemí pro zaměstnance, což spočívalo v přepažení části prostoru pomocí sádkartonu, čímž vznikl prostor pro malý příruční sklad, vybavený kuchyňský kout a hlavně sociální zařízení.

Současně s tím, co byl budován prostor pro prodejní centrum, byla zajišťována spolupráce s pobočkou Úřadu práce ČR v místě budování prodejního centra. Ergotep, družstvo invalidů tedy spolupracuje s pobočkami Úřadu práce ČR v rámci celé České republiky. Průběh spolupráce se vyvíjel s každou pobočkou obdobně. Z hlediska časového vymezení první schůzka probíhala cca 2 měsíce předem, než bylo prodejní centrum otevřeno. Vedoucí pracovníci Ergotepu, družstva invalidů si vždy sjednali první schůzku, která probíhala na Oddělení trhu práce v dané pobočce Úřadu práce ČR. Na této první schůzce zástupci Ergotepu, družstva invalidů představili pomocí dokumentace svůj projekt s tím, že žádali příspěvky na zřízení chráněných pracovních míst. Z důvodu úspory času a finančních prostředků už na první schůzce zástupci Ergotepu, družstva invalidů předložili dané pobočce Úřadu práce ČR potřebné podklady nutné pro poskytnutí příspěvku. V té době, tedy dle staré právní úpravy, se jednalo o vyplněnou žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa včetně charakteristiky chráněných pracovních míst, doklad prokazující vztah k pracovišti (nájemní smlouva, kupní smlouva), doklad prokazující právní formu, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, na který byl finanční příspěvek zaslán. Požadovaným dokladem bylo rovněž potvrzení o bezdlužnosti k datu podání žádosti, pro Ergotep, družstvo invalidů to znamenalo oslovit všechny zdravotní pojišťovny, u nichž měl pojištěné své zaměstnance, finanční úřad, Generální ředitelství cel a Okresní správu sociálního zabezpečení a získat potvrzení o tom, že nemají žádné nedoplatky a penále.

Ergotep, družstvo invalidů musel k žádosti dále předložit podnikatelský záměr včetně výhledového ekonomického předpokladu a přehled veškerého vybavení, které chtěl hradit

z příspěvku poskytnutého na zřízení chráněného pracovního místa, včetně cenového odhadu, počtu kusů a celkové ceny. Z příspěvku mohly být hrazeny pouze věci přímo související s pracovní pozicí zaměstnance, např. prodejní pult, kasa online, nikoliv však stavební úpravy prodejního centra nebo programy na PC.

Po předložení všech těchto dokladů se zástupci Ergotepu, družstva invalidů domluvili na dni výběrového řízení, které bylo vždy konáno na pobočkách Úřadu práce ČR. Výběrové řízení se konalo přibližně tři týdny po první schůzce.

Součástí procesu posuzování žádosti o zřízení chráněného pracovního místa bylo i místní šetření v sídle Ergotepu, družstvu invalidů, kde zástupci Úřadu práce ČR fyzicky prověřovali, zda jsou informace uvedené v žádosti pravdivé. Další fází bylo zasedání komise Úřadu práce ČR, která posoudila projekt jako celek a rozhodla, zda žádost schválí a příspěvek poskytne, či ne.

Ergotep, družstvo invalidů dostal příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa ve většině případů, kdy žádal. Rozdíl byl pouze v jeho výši, která se odrážela zejména z procentuální výše nezaměstnanosti v daném regionu. Na každé prodejní centrum žádal v průměru o zřízení 3 chráněných pracovních míst, na kterém se následně střídalo až 6 zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na zkrácený pracovní poměr. Poskytnutí příspěvku však nebylo podmínkou, aby Ergotep, družstvo invalidů celý projekt realizoval, náklady na vybudování každého jednotlivého centra převyšovaly vždy několikanásobně výši poskytnutého příspěvku, jednalo se tedy pouze o formu zákonné podpory než impuls, na základě kterého by Ergotep, družstvo invalidů projekt uskutečňoval.

Další fází bylo uzavření dohody o zřízení chráněného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, kterou připravila daná pobočka Úřadu práce ČR. Součástí dohody byla vždy charakteristika chráněných pracovních míst včetně názvu pracovní pozice, popisu pracoviště a umístění pracoviště a dále obsahovala výčet položek, které budou podpořeny poskytnutým příspěvkem.

Po uzavření dohody byly s vybranými uchazeči o chráněné pracovní místo podepsány pracovní smlouvy, na základě kterých mezi nimi a Ergotepem, družstvem invalidů, jako zaměstnavatelem vznikl pracovněprávní vztah. Zaměstnanci prodejních center byli profesionálně vyškoleni, aby měli komunikační a prodejní dovednosti, uměli pracovat s programem ESO 9 a znali prodávané zboží značky Tescoma.

Z dohody o zřízení chráněného pracovního místa vyplývají pro Ergotep, družstvo invalidů i povinnosti, které musí dodržovat. Jedná se o obsazení chráněných pracovních míst

zaměstnanci se zdravotním postižením do stanoveného data, provedení vyúčtování příspěvku, tedy informování dané pobočky Úřadu práce ČR o tom, jaká částka byla vyčerpána. V případě Ergotepu, družstva invalidů byl vždy vyčerpán příspěvek celý, neboť, jak je uvedeno výše, náklady na vybudování prodejních center byly vysoké. Další povinností je zasílat pobočkám Úřadu práce ČR nastalé změny na zřízeném chráněném pracovním místě, a to do deseti pracovních dnů od změny. Pokud jde o změny, jež je nutné ohlašovat, patří mezi ně například ukončení pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením nebo rozhodnutí o změně statusu osoby se zdravotním postižením.

Tyto povinnosti je třeba dodržovat po dobu 3 let, na které je dohoda uzavřena, stejně tak jako zřízené chráněné pracovní místo musí být obsazeno 3 roky osobou se zdravotním postižením. Položky, které jsou podpořeny poskytnutým příspěvkem, Ergotep, družstvo invalidů musí mít po dobu platnosti dohody stále ve svém vlastnictví a nesmí je přemísťovat. Po třech letech, tedy po platnosti dohody o zřízení chráněného pracovního místa v době staré právní úpravy zákona o zaměstnanosti, Ergotep, družstvo invalidů vždy žádal o vymezení chráněného pracovního místa. Žádost o vymezení chráněného místa byla méně náročná než žádost o zřízení. Následně uzavřel dohodu o vymezení chráněného pracovního místa na další 3 roky.

2.7.2 Shrnutí

V rámci tohoto projektu otevřel Ergotep, družstvo invalidů k dubnu roku 2017 celkem 19 prodejních center Tescoma, kdy 13 je v obchodních centrech a 6 v kamenných prodejnách. Pouze jedno z nich muselo být po třech letech od otevření zrušeno. Jednalo se o prodejní centrum v obchodním centru Quadrio v Praze, kde byl vysoký nájem a tomu neodpovídající tržby. Ostatní fungují úspěšně, patří mezi ně prodejní centra v Plzni, Mostě, Litvínově, Hranicích na Moravě, Kroměříži, Zlíně, Ostravě, Teplicích, Havlíčkově Brodě, Karlových Varech, České Třebové, Českých Budějovicích, Liberci, Proseči, Hradci Králové v obchodním centru Aupark, Hradci Králové v obchodním centru Atrium, Kolíně a v Praze na Černém Mostě. K dubnu roku 2017 bylo díky tomuto projektu zaměstnáno 140 osob se zdravotním postižením.

Projekt Výstavby prodejních center ukončen nebyl, v současné době (březen 2018) prochází projekt stabilizačním obdobím, což znamená, že Ergotep, družstvo invalidů pracuje na zkvalitnění procesů na prodejnách. V budoucnu Ergotep, družstvo invalidů plánuje projekt dále rozšiřovat a zřizovat další pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, již podle nové právní úpravy zákona o zaměstnanosti. Z tohoto důvodu již Ergotep, družstvo invalidů

podal dne 26. února 2018 žádost o uzavření dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a čeká na její vyřízení. Pokud bude dohoda o uznání s Úřadem práce ČR uzavřena, Ergotep, družstvu invalidů to do budoucna usnadní další administrativní kroky, neboť se bude moci jednou listinou prokazovat, že je uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce.

2.8. Plnění povinného podílu

Ergotep, družstvo invalidů, jako zaměstnavatel, který má více než 25 zaměstnanců musí plnit povinný podíl. Družstvo ho může plnit tak, že bude zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4% na celkovém počtu zaměstnanců. Nebo mu zákon o zaměstnanosti umožňuje i náhradní řešení jako je tzv. náhradní plnění nebo odvod do státního rozpočtu.¹⁹⁵ Ergotep, družstvo invalidů však zaměstnává nad 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Náhradní řešení ke splnění povinného podílu tedy využívat nemusí.

Pokud budeme však pouze hypoteticky uvažovat, že by tuto podmínku nesplňovalo, mohlo by využít náhradních řešení ke splnění povinného podílu. Pro ukázkou jsem vytvořila tabulku výpočtu náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu, kde pracuji s celkovým počtem 300 zaměstnanců, okolo kterého se skutečný počet zaměstnanců v Ergotepu, družstvu invalidů v posledních letech pohybuje, a s průměrnou měsíční mzdou ve výši 28 761,- Kč za I. - III. čtvrtletí roku 2017¹⁹⁶, neboť přesná průměrná měsíční mzda za I. a III. čtvrtletí roku 2018 není ještě známá.

Povinný podíl při počtu 300 zaměstnanců	12 zaměstnanců se zdravotním postižením
Průměrná vyhlášená mzda za I. – III. čtvrtletí roku 2017	28 761,- Kč

¹⁹⁵ více informací viz 1.5.3. této práce

¹⁹⁶ sdělení č. 447/2017 Sb. o o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2017 pro účely zákona o zaměstnanosti,[online]. [cit. 25. 3. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

Částka náhradního plnění (bez DPH)	$7 \times 28\,761,- \text{ Kč} \times 12 = 2\,415\,924,- \text{ Kč}$
Částka odvodu do státního rozpočtu	$2,5 \times 28\,761,- \text{ Kč} \times 12 = 862\,830,- \text{ Kč}$

zdroj: vlastní zpracování

Výše náhradního plnění se vypočte jako 7 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku mzdy¹⁹⁷ za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Pokud budeme uvažovat o tom, že by Ergotep, družstvo invalidů neměl 12 zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu 300 zaměstnanců, musel by v takovém případě v rámci náhradního plnění odebrat zboží a služby ve výši 2 415 924,- Kč od zaměstnavatelů splňující podmínky dle zákona o zaměstnanosti.¹⁹⁸

Pokud jde o výpočet odvodu do státního rozpočtu, princip je stejný. Výše odvodu se vypočítá jako 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku¹⁹⁹ za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. V tomto vzorovém případě by proto Ergotep, družstvo invalidů musel odvést do státního rozpočtu 862 830,- Kč.

Ergotep, družstvo invalidů, jako zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, mohl v předešlých letech plnit úlohu i dodavatele náhradního plnění. Pokud s ním uzavře Úřad práce ČR dohodu o uznání, bude moci plnit tuto úlohu i v dalších letech. Jak už bylo uvedeno v teoretické části této práce, od října roku 2017 byla zavedena elektronická evidence náhradního plnění. Popíši zde proto postup, jakým se Ergotep, družstvo invalidů do elektronické evidence jako poskytovatel náhradního plnění registroval a jak s elektronickou evidencí pracuje.

¹⁹⁷ Náhradní plnění 2018, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.nahradni-plneni-2018.cz/nahradni-plneni-2018/>

¹⁹⁸ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 81 odst. 2 písm. b)

¹⁹⁹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 82 odst. 1

Prvním krokem bylo založení a ověření účtu Ergotepu, družstva invalidů, kdy Úřad práce ČR prověřuje, zda se jedná o oprávněného poskytovatele náhradního plnění. Úřad práce ČR shledal Ergotep, družstvo invalidů jako oprávněného poskytovatele náhradního plnění a proběhla tak jeho registrace.

V elektronické evidenci Ergotep, družstvo invalidů eviduje průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců OZP za předchozí kalendářní rok, a to pro účely výpočtu limitu, dále průměrné čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců v daném kalendářním roce, identifikační údaje dodavatele a odběratele, cena dodaných výrobků, služeb či zakázek bez DPH, datum dodání, číslo dokladu a datum zaplacení.

2.9. Dotazníkové šetření v Ergotepu, družstvu invalidů

Z důvodu získání co největšího počtu informací o sociálním podniku Ergotep, družstvo invalidů je do mé práce zahrnut kvantitativní výzkum provedený formou dotazníkového šetření. Cílem je, aby práce zahrnovala jak informace získané díky kvalitativnímu výzkumu v družstvu, tak i názory běžných zaměstnanců společnosti. Pomocí této práce chci vytvořit ucelený a hlavně objektivní pohled na Ergotep, družstvo invalidů považuji tedy za nutnost přistupovat k zpracování komplexně a zhodnotit rovněž vnitřní stav v družstvu, mezilidské vztahy a postoj k zaměstnancům se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením jsou jedním z klíčových prvků této práce. V teoretické části práce popisují, že se jim většina mezinárodních dokumentů a českých právních předpisů snaží zabezpečit stejná práva jako zdravým lidem, z toho důvodu chci alespoň na určitém vzorku této skupiny zjistit, jak jsou tato práva zachovávána v praxi.

Mé výzkumné šetření v Ergotepu, družstvu invalidů můžeme rozdělit do následujících fází, které popisují v jednotlivých odstavcích.

První fází tohoto výzkumného šetření je tvorba dotazníku, který je sestaven tak, aby odpovídal tématu práce a zjistil míru spokojenosti zaměstnanců s přístupem vedení družstva k zaměstnávání OZP. Mnou vytvořený dotazník je složen z osmi otázek, na které jsou zformovány možnosti odpovědí, ze kterých každý zaměstnanec vybírá vždy jednu. V dalších patnácti otázkách respondenti hodnotí určité jevy a situace v Ergotepu, družstvu invalidů. V poslední otázce je zaměstnancům Ergotepu, družstva invalidů dána možnost, aby slovně vyjádřili své připomínky a měli prostor napsat názor například na něco, co předchozí otázky nezahrnovaly. Podstatou tohoto dotazníku je anonymita. Důvodem je, aby názory a údaje o každém zaměstnanci byly zachovány v tajnosti a rovněž, aby se tohoto kvantitativního šetření zúčastnil co největší počet zaměstnanců, a získané výsledky tak mohly skutečně

co nejlépe zhodnotit situaci v Ergotepu, družstvu invalidů. Tento dotazník je součástí Přílohy č. 6 této práce.

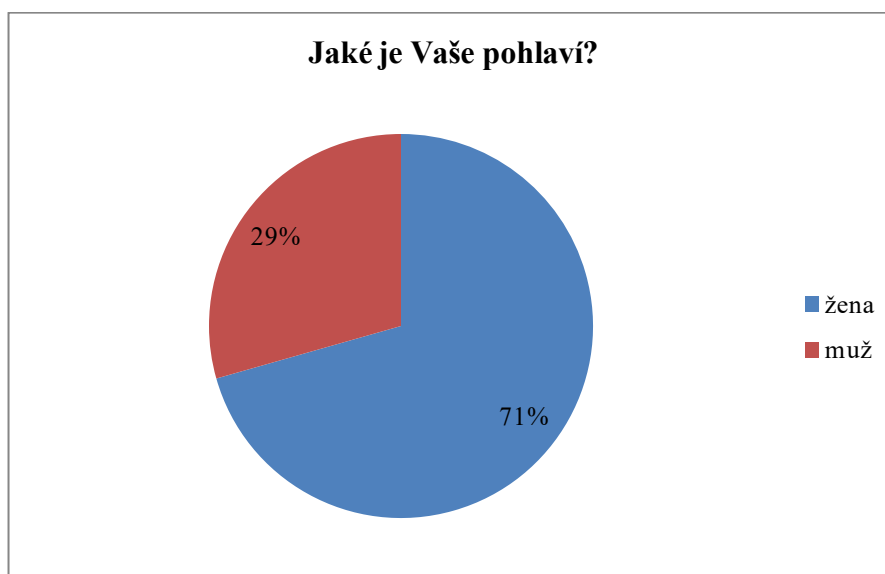
Druhou fází je představení dotazníku a jeho předložení samotným zaměstnancům v Ergotepu, družstvu invalidů. Za tímto účelem jsem se dne 14. 2. 2018 dostavila do sídla družstva v Proseči, kde jsem se v každém útvaru družstva zaměstnancům představila, seznámila je s dotazníkem, jeho účelem a s důvodem předložení. Následně jsem ho každému rozdala v papírové podobě a požádala o vyplnění. Práce na počítači není náplní každého zaměstnance, některé osoby z důvodu svého zdravotního stavu činnosti na PC nezvládají a ne každá osoba počítač vlastní, z tohoto důvodu byla zvolena papírová forma, a ne elektronická. Celkový počet rozdaných dotazníků činil 113 výtisků. Zaměstnancům byla dána na vyplnění dvoutýdenní lhůta, konkrétně ode dne 14. do 28. února 2018.

Počet navrácených vyplněných dotazníků byl 85 kusů. Tyto dotazníky byly ve třetí fázi tohoto výzkumu vyhodnoceny a získané údaje použity v praktické části této práce. Výsledná data jsou v další podkapitole znázorněna a porovnána pomocí grafů, u kterého je vždy kratší komentář.

2.9.1. Grafické znázornění

Tato část, jak je výše uvedeno, obsahuje grafickou ilustraci dat získaných z dotazníkového šetření v Ergotepu, družstvu invalidů. K znázornění je použit výsečový typ grafu, který konečné výsledky zobrazuje nejpřehledněji. Graf je vytvořen ke každé otázce, která byla respondenty zodpovídána a k němu je připojen slovní komentář získaných informací. Informace získané z dotazníků mají vypovídající hodnotu o spokojenosti zaměstnanců v Ergotepu, družstvu invalidů a o přístupu družstva a zdravých zaměstnanců k osobám se zdravotním postižením.

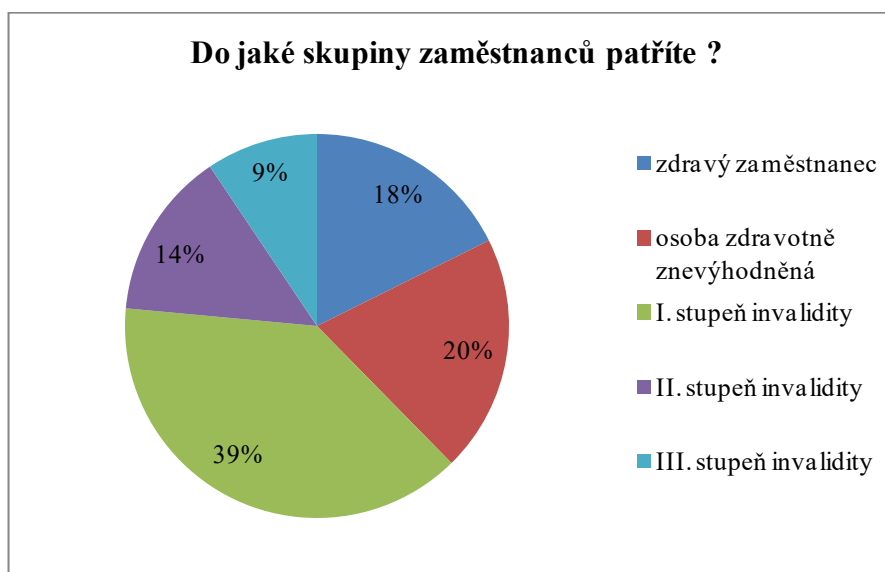
Graf č. 1: Pohlaví respondentů



zdroj: vlastní zpracování

První otázka dotazníku měla určit pohlaví respondenta. Ze získaných výsledků vyplynulo, že většina dotazovaných byla ženského pohlaví. Dotazník vyplnilo a odevzdalo 60 žen a 25 mužů.

Grafč. 2: Status zaměstnanců



zdroj: vlastní zpracování

Tato práce je zaměřená na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bylo tedy důležité zařadit do dotazníku i otázku, která zjistí zdravotní stav zaměstnance – tedy to jestli se jedná o zaměstnance zdravého, zaměstnance se zdravotním znevýhodněním nebo trpícím nějakým stupněm invalidity. Při vyhodnocování dotazníků bylo zjištěno, že většina respondentů trpí nejlehčím případem zdravotního postižení, tedy prvním stupněm invalidity, konkrétní počet je 33 dotazovaných. Druhým stupeň invalidity je přiznán 12 odpovídajícím zaměstnancům Ergotepu, družstva invalidů a 8 zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník, mají status třetího stupně invalidity. Z celkového počtu respondentů bylo 17 osob zdravotně znevýhodněných a dotazník vyplnilo i 15 zdravých zaměstnanců.

Závěrem k této otázce můžeme říci, že Ergotep, družstvo invalidů zaměstnává osoby trpící všemi stupni zdravotního postižení. Z toho je patrné, že družstvo vytváří různorodé pracovní pozice, které vyhovují různým skupinám osob. V Ergotepu, družstvu invalidů proto mohou pracovat jak lidé zdraví, tak i osoby s nejtěžším stupněm zdravotního postižením a každému je pracovní místo uzpůsobeno podle jeho specifických potřeb. Z odpovědí také vyplývá, že většina zaměstnanců Ergotepu, družstva invalidů trpí nějakým stupněm zdravotního postižení, či zdravotním znevýhodněním. Menšinu tvoří pak zaměstnanci zdraví.

Graf č. 3: Počet zaměstnanců, kterým pomohl se získáním práce Úřad práce ČR



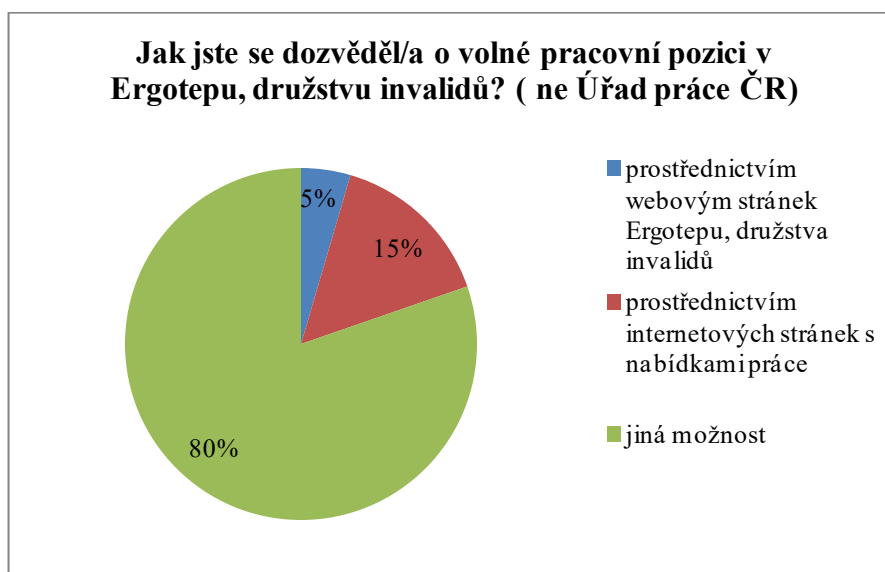
zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka měla za cíl zjistit, jakou měrou Ergotep, družstvo invalidů spolupracuje s Úřadem práce ČR v případě přijímání nových zaměstnanců. Z grafického znázornění můžeme vidět, že většina dotazovaných nové pracovní místo nezískala prostřednictvím Úřadu práce ČR, ale způsobem jiným, na který se ptá navazující otázka. Konkrétní počet osob, jež získaly práci jiným způsobem je 66 osob. Devatenácti osobám se získáním pracovního místa v Ergotepu, družstvu invalidů pomohl Úřad práce ČR.

I když se však jedná o necelou čtvrtinu respondentů, musíme vzít v potaz, že dotazníkem byli osloveni pouze zaměstnanců pracující v sídle Ergotepu, družstva invalidů v Proseči. Oslovit s dotazníkem všechny zaměstnance Ergotepu, družstva invalidů, tedy i ty, kteří pracující v prodejních centrech Tescoma ve městech po celé České republice, bylo mimo moje časové možnosti.

To, že pouze 19 osob z celkového počtu odpovídajících zaměstnanců získalo práci prostřednictvím spolupráce Ergotepu, družstva invalidů s Úřadem práce ČR, nemusí tedy vypovídat o tom, že by byla spolupráce Úřadu práce ČR a Ergotepu, družstva invalidů špatná, jelikož ne vždy je snadné najít z osob registrovaných na Úřadu práce ČR vhodného kandidáta pro konkrétní pracovní místo, a to zvláště jde-li o pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením.

Graf č. 4: Počet zaměstnanců, kteří se o volné pracovní pozici dozvěděli jiným způsobem

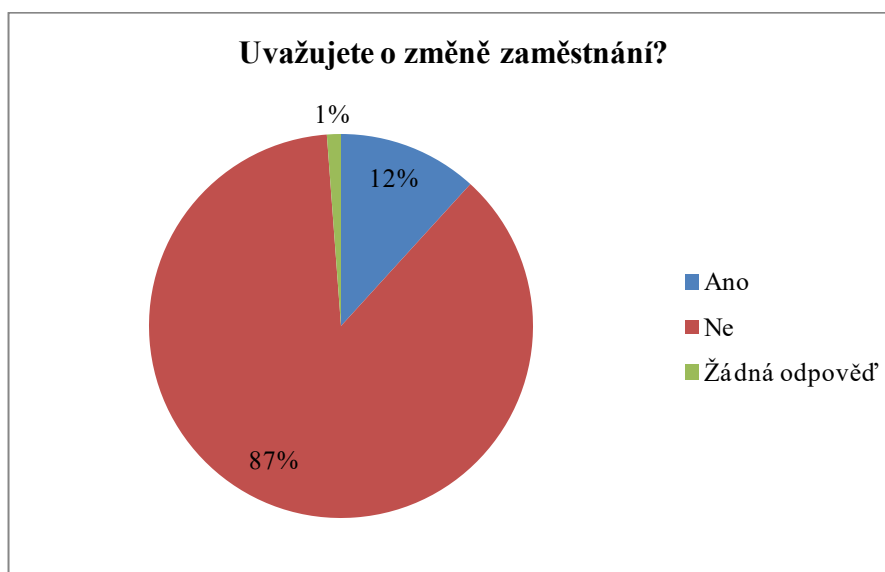


zdroj: vlastní zpracování

Tento graf navazuje na předchozí, který znázorňoval počet respondentů, kteří získali pracovní uplatnění v Ergotepu, družstvu invalidů pomocí Úřadu práce ČR. Pokud dotazovaný vybral odpověď NE, odpovídal dále na tuto otázku, kde měl na výběr jiné varianty. Nejméně vybranou odpovědí byla možnost první. Z dotazovaných se pouze 3 osoby o volné pracovní pozici dozvěděly prostřednictvím webových stránek družstva. Zde je prostor pro zlepšení a Ergotep, družstvo invalidů by mohl více zapracovat na propagaci svých webových stránek. Na internetových stránkách s nabídkami práce nalezlo informaci o volné pracovní pozici 10 respondentů. Nejvíce vybranou odpovědí byla možnost poslední, tu zvolilo 53 osob. Každý, kdo tuto variantu odpovědi vybral, zde sám napsal vlastní možnost.

Pokud jde o vlastní možnosti odpovědí, nejčastěji byli dotazovaní o volném pracovním místě informováni od přátel, tuto variantu napsalo 28 osob, 6 osob dostalo nabídku od Ergotepu, družstva invalidů a 9 lidí práci v družstvu poptávalo samo. Tři osoby v Ergotepu, družstvu invalidů nejprve vykonávaly praxi při studiu, která po ukončení školy přešla v pracovní poměr. Jeden respondent uvedl, že se o volném pracovním místě dozvěděl čistě náhodně a 6 zaměstnanců tuto variantu sice zvolilo, ale vlastní možnost odpovědi neuvědlo, není proto jasné, na základě jakého podnětu se o volné pracovní pozici dozvěděli.

Graf č. 5: Počet zaměstnanců, kteří uvažují o změně zaměstnání



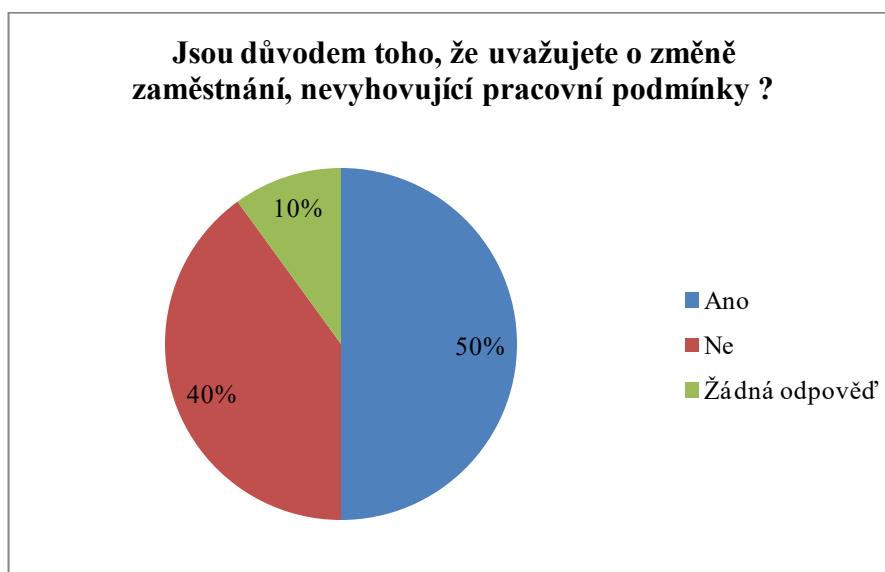
zdroj: vlastní zpracování

Výsledky této otázky vypovídají o celkové spokojenosti či nespokojenosti zaměstnanců v Ergotepu, družstvu invalidů. Na základě získaných dat můžeme říci, že valná většina zaměstnanců je v Ergotepu, družstvu invalidů, spokojena do takové míry, že o změně zaměstnání neuvažuje. Z celkového počtu 74 respondentů o změně zaměstnání nepřemýšlí. Pouhých 10 zaměstnanců uvažuje o tom, že si jiné pracovní místo najde, důvody zkoumala otázka navazující. Jeden dotazovaný na otázku dotazující na změnu zaměstnání neodpověděl.

Většina respondentů trpí nějakým zdravotním problémem, na základě odpovědí na tuto otázku můžeme tedy říci, že Ergotep, družstvo invalidů přistupuje ke svým zaměstnancům správně a pracovní pozice v Ergotepu, družstvu invalidů zaměstnancům se zvláštními potřebami vyhovují. Dá se předpokládat, že to je důvodem, proč o změně zaměstnání neuvažují.

Nicméně je důležité, aby Ergotep, družstvo invalidů i přes dobré hodnocení v této otázce, stále pracoval na dalším zlepšení pracovních podmínek pro své zaměstnance, neboť spokojenost zaměstnanců má vypovídající hodnotu o kvalitě fungování každého podniku, tím spíše podniku sociálního.

Graf č. 6: Počet zaměstnanců, kteří uvažují o změně zaměstnání z důvodu nevyhovujících pracovních podmínek

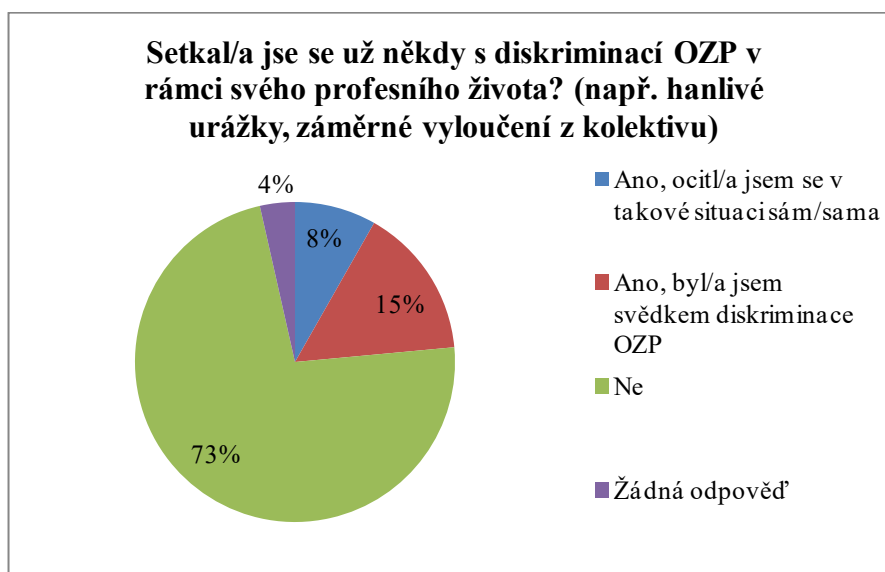


zdroj: vlastní zpracování

Respondenti uvažující o změně zaměstnání odpovídali na navazující otázku, jejímž smyslem bylo zjistit, zda jsou důvodem nevyhovující pracovní podmínky. Pro Ergotep, družstvo invalidů může být pozitivní, že důvodem jsou pouze pro polovinu dotazovaných, tedy pro 5 osob. Čtyři osoby označily odpověď NE a 1 člověk sice o změně uvažuje, ale na tuto navazující otázku neodpověděl.

Rovněž výsledky na tuto otázku potvrzují fakt, že Ergotep, družstvo invalidů na pracovní podmínky pro své zaměstnance klade důraz a snaží se, aby jim vyhovovaly co nejlépe. Jak již bylo uvedeno u předešlé otázky, je však i přes dobré hodnocení důležité stále pracovat na zdokonalování.

Graf č. 7: Diskriminace v profesním životě

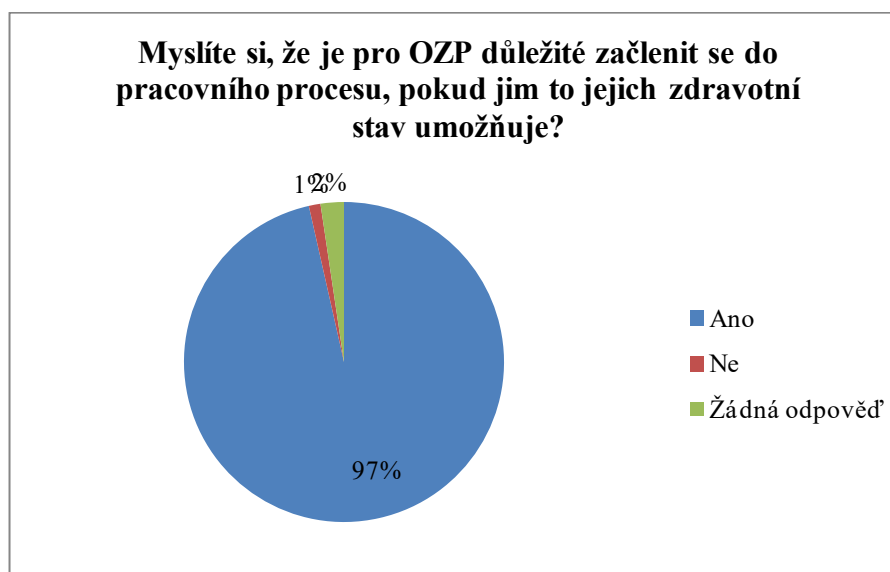


zdroj: vlastní zpracování

V souvislosti s osobami se zdravotním postižením je často řešena otázka diskriminace, proto byla tato otázka do dotazníku zařazena a zaměstnanci Ergotepu, družstva invalidů na ni odpovídali. Většina právních předpisů, zmíněných v první části práce, obsahuje ustanovení, která mají diskriminaci zabraňovat a zakládat rovný přístup pro všechny skupiny ve společnosti. Cílem proto bylo zjistit, kolik lidí z tohoto dotazovaného vzorku se do diskriminační situace dostalo, nebo bylo jejím svědkem. Pozitivní je, že valná většina osob, konkrétně 62, nebyla ani v jedné situaci. Nicméně 7 osob se zdravotním postižením bylo obětí diskriminace kvůli svému postižení a 13 osob bylo jejím svědkem.

Otázka byla sice položena obecně, ale i Ergotep, družstvo invalidů by se měl na předcházení diskriminace zaměřit a zlepšovat opatření, která jí předchází. Na druhou stranu dle informací od vedoucích pracovníků firmy, někteří zaměstnanci diskriminaci neumí rozpoznat. A za diskriminační považují i ukládání standardních pracovních úkolů. Ergotep, družstvo invalidů by proto mohl, i ve svém vlastním zájmu, zapracovat na informovanosti svých zaměstnanců o tom, co to diskriminace vlastně je a jak se projevuje. V případě, kdy zaměstnanci diskriminaci rozpoznat neumí, mohou zbytečně o Ergotepu, družstvu invalidů šířit nepravdivé informace a poškozovat tak reputaci družstva z důvodu nevědomosti.

Graf č. 8: Zařazení OZP do pracovního procesu

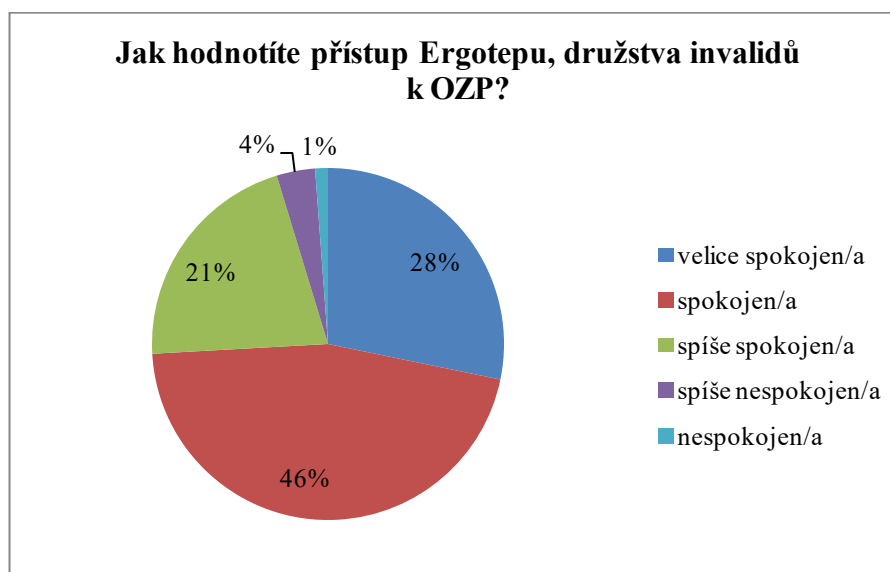


zdroj:vlastní zpracování

Většina odborných publikací vychází z toho názoru, že pracovní uplatnění na trhu práce je pro osoby se zdravotním postižením velice důležité, neboť prospívá jejich psychickému stavu, přispívá k jejich samostatnosti a začleňování do společnosti. Zajímalo mě tedy, jak to vnímají samotné osoby, které buď zdravotním postižením trpí, anebo zaměstnanci, kteří mají osoby se zdravotním postižením za kolegy.

Můžeme říci, že odborné názory byly potvrzeny i samotným míněním osob, kterých se to konkrétně týká. Celkem 82 respondentů si myslí, že začlenění do pracovního procesu je pro osoby se zdravotním postižením důležité, pouze 1 člověk označil odpověď NE a 1 respondent na otázku neodpověděl.

Graf č. 9: Přístup Ergotepu, družstva invalidů k osobám se zdravotním postižením

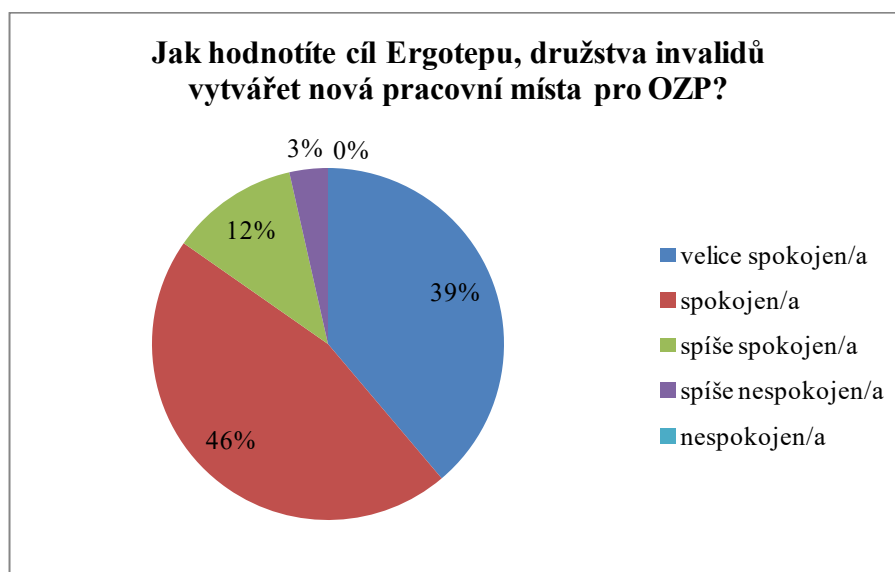


zdroj: vlastní zpracování

Filozofie Ergotepu, družstva invalidů je založena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, respondenti tedy měli ohodnotit, jak jsou s přístupem družstva k této skupině osob spokojeni. Většina zaměstnanců je spokojena, či spokojena velice, číslem 1 ohodnotilo otázku 24 dotazovaných a číslem dvě celkem 39 respondentů. Celkem 18 zaměstnanců je spíše spokojeno. Dohromady 5% dotazovaných, tedy konkrétně 4 osoby, přístup společnosti neohodnotilo kladně, 3 respondenti jsou spíše nespokojeni. Pouze 1 osoba odpověděla zcela záporně, což znamená, že je s přístupem družstva k osobám se zdravotním postižením nespokojena, jednalo se o osobu se zdravotním postižením.

Dle těchto získaných údajů vnímají i samotní zaměstnanci přístup Ergotepu, družstva invalidů k OZP pozitivně, neboť negativních hodnocení bylo opravdu málo. Výsledky na tuto otázku potvrzují fakt, že většina zaměstnanců neuvažuje o změně zaměstnání. Tito zaměstnanci jsou ve společnosti spokojeni, a proto hodnotí i přístup družstva k OZP kladně, většina totiž je osobami se zdravotním postižením.

Graf č. 10: Vytváření nových pracovních míst pro OZP

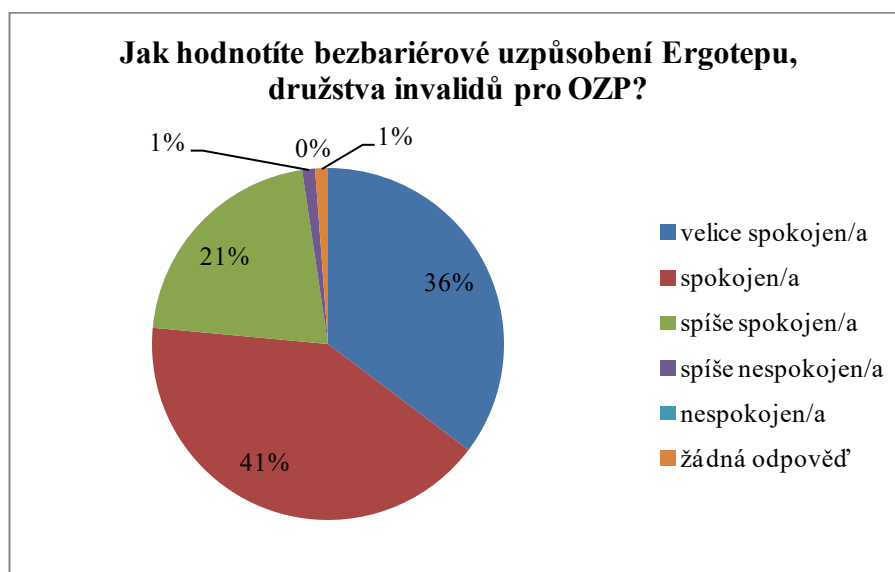


zdroj: vlastní zpracování

Ergotep, družstvo invalidů se snaží neustále vytvářet další pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnancům byla proto položena otázka, jak tuto činnost vidí. Z výsledků vyplynulo, že respondenti aktivity Ergotepu, družstva invalidů směřující k vytváření nových pracovních míst pro OZP hodnotí většinou pozitivně. Celkem 33 zaměstnanců je s tímto přístupem dokonce velice spokojena, 39 je spokojeno a 10 osob je spíše spokojeno.

Pokud jde o negativní hodnocení, pouze 3 z dotazovaných zaměstnanců Ergotepu, družstva invalidů jsou spíše nespokojeni. Žádný z dotazovaných nevyjádřil absolutní nespokojenost. Tato otázka koresponduje s tím, že valná většina zaměstnanců vnímá zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako důležité, a proto hodnotí kladně i vytváření nových pracovních míst pro OZP.

Grafč. 11: Bezbariérové uzpůsobení Ergotepu, družstva invalidů



zdroj: vlastní zpracování

Ergotep, družstvo invalidů zaměstnává osoby se zdravotním postižením se všemi stupni invalidity, je proto zásadní, aby zázemí družstva bylo bezbariérové, tedy snadno přístupné osobám s tělesným postižením. Na základě toho byla zaměstnancům položena otázka, v níž hodnotí spokojenost s bezbariérovým uzpůsobením Ergotepu, družstva invalidů.

Z výsledků vyšla převážně spokojená hodnocení. Celkem 30 respondentů je s bezbariérovým uzpůsobením velice spokojeno, 35 spokojeno a 10 je spíše spokojeno. Pokud jde o záporná hodnocení pouze jeden ze zaměstnanců je s bezbariérovostí družstva spíše nespokojen. Nicméně z poslední otevřené otázky dotazníku dále vyplynulo, že v otázkách bezbariérovosti je prostor pro zlepšení a Ergotep, družstvo invalidů má tedy stále na čem pracovat.

Graf č. 12: Chování zdravých zaměstnanců k zaměstnancům se zdravotním postižením



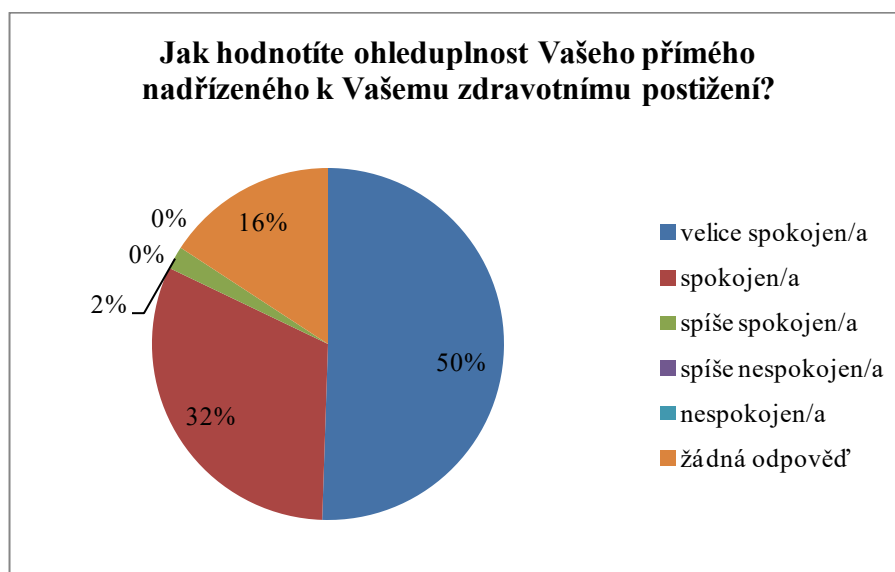
zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka vztahů zdravých zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením patří do skupiny nejlépe ohodnocených otázek. Na základě výsledků můžeme vyvodit, že v Ergotepu, družstvu invalidů jsou vztahy mezi zdravými a zdravotně postiženými osobami na velmi dobré úrovni.

Celkem 34 zaměstnanců je velice spokojeno s přístupem zdravých zaměstnanců k zaměstnancům se zdravotním postižením, 40 je spokojeno a 9 spíše spokojeno. Záporná hodnocení byla pouze dvě, konkrétně 2 respondenti označili, že jsou s chováním zdravých zaměstnanců k OZP spíše nespokojeni.

Závěrem k této otázce můžeme říci, že v družstvu je k OZP přístupováno ohleduplně a přátelsky i ze strany dalších zaměstnanců a jejich zaměstnávání je vnímáno pozitivně.

Graf č. 13: Ohleduplnost nadřízených k zdravotnímu postižení zaměstnanců



zdroj: vlastní zpracování

Otázka přístupu nadřízených k zdravotnímu postižení zaměstnanců patří k dalším velmi kladně ohodnoceným otázkám druhé části dotazníku. Tato otázka byla položena zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří tvoří většinu dotazované skupiny zaměstnanců Ergotepu, družstva invalidů.

Polovina respondentů je velice spokojena s přístupem jejich nadřízeného, konkrétně 48 dotazovaných. Celkem 20 osob je spokojeno a 2 osoby spíše spokojeny.

Negativní názor nevyjádřil nikdo. Na tuto otázku neodpovídalo 15 dotazovaných, kteří uvedli, že patří do skupiny zdravých osob.

Výsledky jsou pro družstvo velice pozitivní. Je vidět, že nadřízení pracovníci ke svým podřízeným se zdravotním postižením přistupují citlivě a zároveň profesionálně. Je ovšem určitě důležité, aby Ergotep, družstvo invalidů své vedoucí pracovníky v této oblasti dále vzdělával, aby i nově přichozí zaměstnanci mohli jejich přístup k nim hodnotit kladně.

Graf č. 14: Mezilidské vztahy v Ergotepu, družstvu invalidů

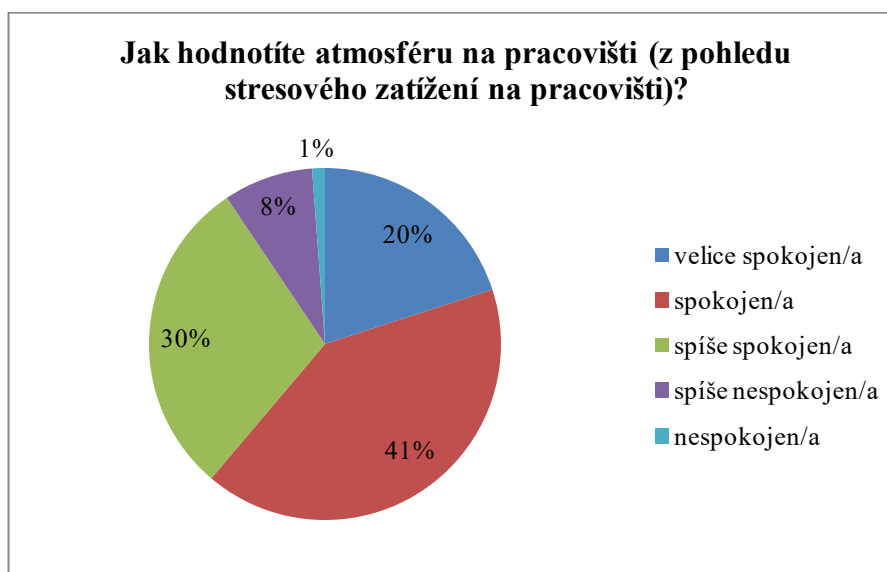


zdroj: vlastní zpracování

Dle hodnocení z dotazníků je zřejmé, že mezilidské vztahy jsou v Ergotepu, družstvu invalidů na dobré úrovni, je ovšem zajímavé, že výsledky této otázky příliš nekorrespondují s těmi na otázku vztahů mezi zaměstnanci se zdravotním postižením a zdravými zaměstnanci. Může z toho vyplývat, že v Ergotepu, družstvu invalidů je brána ohleduplnost k osobám se zdravotním postižením, ale mezi stejnými skupinami zaměstnanců jsou vztahy horší.

Celkem 11 respondentů je s mezilidskými vztahy v Ergotepu, družstvu invalidů velice spokojeno, 40 spokojeno, dalších 23 osob spíše spokojeno. Z celkového počtu 10 dotazovaných označilo odpověď spíše nespokojen a 1 respondent vyjádřil absolutní nespokojenost. Z ohledu celkových mezilidských vztahů je v Ergotepu, družstvu invalidů prostor k vylepšení.

Graf č. 15: Atmosféra na pracovišti



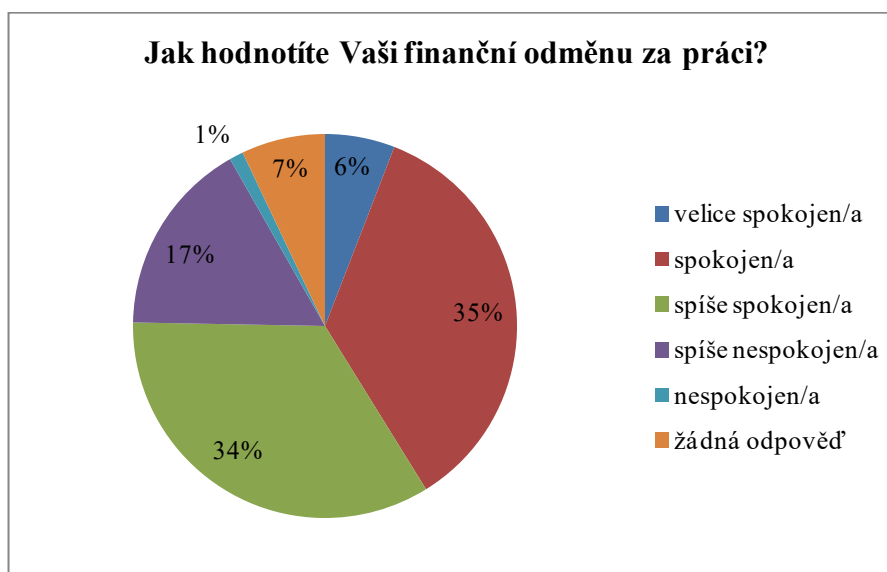
zdroj: vlastní zpracování

Hodnocení atmosféry na pracovišti odpovídá hodnocení celkových mezilidských vztahů na pracovišti v Ergotepu, družstvu invalidů. Z horšího vnímání mezilidských vztahů vyplývá, že atmosféra na pracovišti je jimi ovlivněna. Je tedy možné, že zaměstnanci by tedy v případě lepších vztahů, pocítovali i menší stresové zatížení v práci.

Výsledky nejsou špatné, ale oproti ostatním otázkám je zde větší prostor pro zlepšení. S atmosférou na pracovišti je celkem 17 zaměstnanců velice spokojeno, 35 spokojeno a 15 spíše spokojeno.

Pokud jde o negativní hodnocení, 7 respondentů je s atmosférou na pracovišti spíše nespokojeno a 1 zcela nespokojen.

Graf č. 16: Finanční odměna za práci



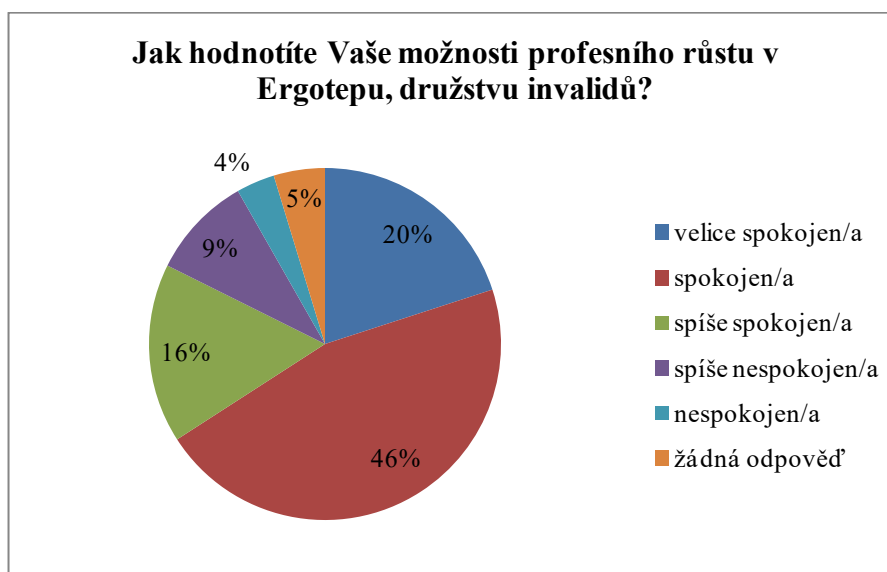
zdroj: vlastní zpracování

Výsledky této otázky dotazníku byly asi nejvíce negativní. Obecně se dá říci, že u otázky týkající se finančních odměň podřízených zaměstnanců, se nejedná o překvapivé výsledky. Málo který zaměstnanec by totiž nechtěl, aby jeho mzda či plat byla vyšší. Ergotep, družstvo invalidů by však ve svém zájmu měl usilovat o to, aby jeho zaměstnanci byli co nejvíce spokojeni i v tomto směru. Spokojenost pracovníků s odměnou za práci je úzce spojena s jejich výkonností, loajalitou, motivací do práce i atmosférou v práci.

Na tuto otázku odpovědělo 5 dotazovaných, že je velice spokojeno, 30 spokojeno a 29 spíše spokojeno. Pokud jde o respondenty, kteří odpovídali negativně, konkrétně 14 jich je spíše nespokojeno, 1 zcela nespokojen a 6 dotazovaných se na otázku nechtělo vyjádřit.

Opět se nejedná o výsledky, které by poukazovaly na zcela špatnou situaci v družstvu. V tomto ohledu je však možné situaci v Ergotepu, družstvu invalidů vylepšit a dosáhnout větší spokojenosti svých zaměstnanců.

Graf č. 17: Možnosti profesního růstu



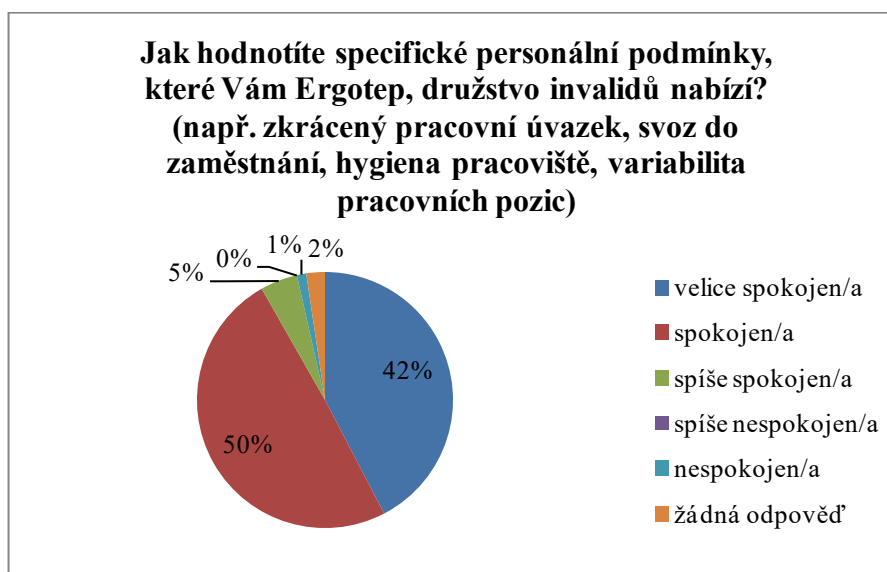
zdroj: vlastní zpracování

Dle výzkumu je zřejmé, že možnosti profesního růstu v Ergotepu, družstvu invalidů hodnotí kladně téměř tři čtvrtiny zaměstnanců. Celkem 17 respondentů je s možnostmi profesního růstu v družstvu spokojeno velice, 39 je spokojeno a 14 zaměstnanců vybralo možnost spíše spokojen.

Pokud jde o záporná hodnocení, celkem 8 dotazovaných je spíše nespokojeno a 3 jsou zcela nespokojení. Na tuto otázku se rozhodly neodpovídat 4 osoby.

I v tomto ohledu může Ergotep, družstvo invalidů dát svým zaměstnancům lepší šanci profesně růst. Pokud budou mít zaměstnanci vidinu toho, že se mohou dostat v zaměstnání na vyšší pracovní pozici, jistě budou lépe motivováni do práce a své úkoly budou plnit s větším nasazením.

Graf č. 18: Specifické personální podmínky



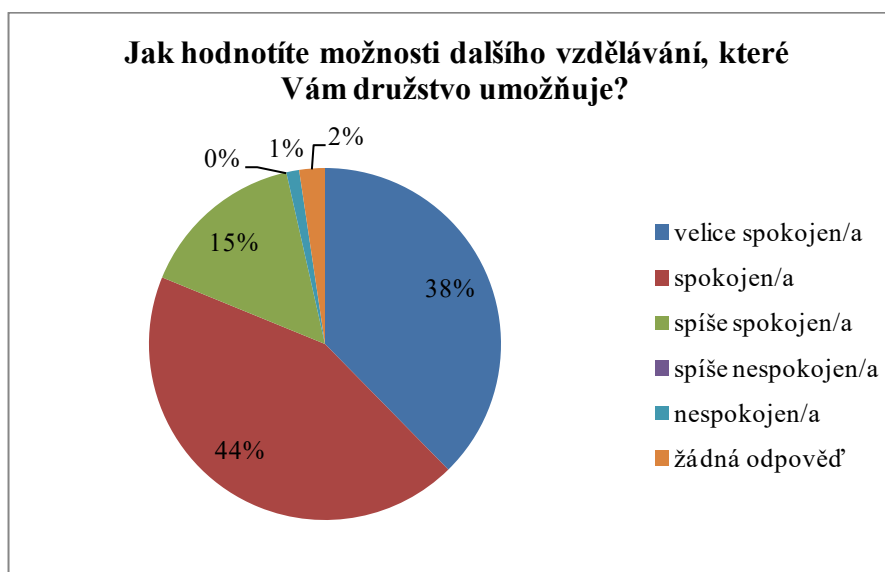
zdroj: vlastní zpracování

Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik zajišťuje pro své zaměstnance specifické personální podmínky. Zaměstnancům proto byla položena otázka, jak jsou s možnostmi specifických personálních podmínek v Ergotepu, družstvu invalidů spokojeni. Jak se projevilo i v poslední otevřené otázce, valná většina je spokojena a myslí si, že je Ergotep, družstvo invalidů zajišťuje dobře.

Na tuto otázku celkem 36 respondentů odpovědělo, že je se specifickými personálními podmínkami v Ergotepu, družstvu invalidů velice spokojeno. Dalších 42 respondentů vyjádřilo, že je spokojeno, a 4 spíše spokojeny. Negativní odpověď byla pouze jedna, kdy respondent označil odpověď nespokojen. Dva respondenti na otázku nedopověděli.

Hodnocení této oblasti v družstvu je velmi dobré. Můžeme říci, že Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik má v tomto směru nastavenou vysokou úroveň a nabízí značné množství možností, jak vyhovět individuálním potřebám každé osoby se zdravotním postižením.

Graf č. 19: Možnosti vzdělávání zaměstnanců



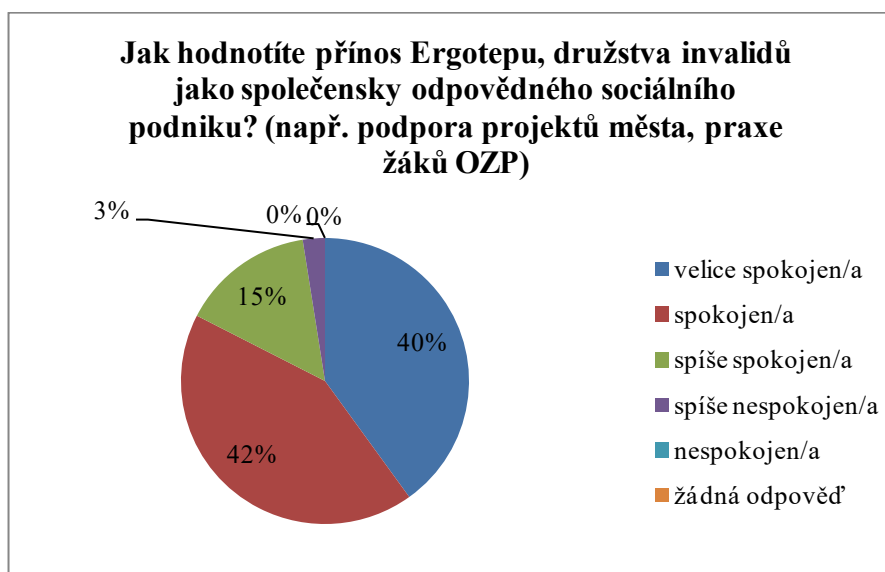
zdroj: vlastní zpracování

Z informací o Ergotepu, družstvu invalidů vyplývá, že se snaží o neustále vzdělávání všech skupin svých zaměstnanců, tedy i těch se zdravotním postižením. Cílem této otázky bylo proto zjistit, jak možnosti vzdělávání v Ergotepu, družstvu invalidů vnímají jeho samotní zaměstnanci.

Můžeme říci, že kromě jedné osoby jsou respondenti se vzdělávacími příležitostmi v různé míře spokojeni, 32 osob je dokonce velice spokojeno, 37 spokojeno, 13 spíše spokojeno. Pouze 1 osoba vyjádřila nespokojenost. Na tuto otázku neodpověděly 2 osoby z celkového počtu respondentů.

Výše uvedené svědčí o tom, že Ergotep, družstvo invalidů dostává svým cílům i v praxi. Odpovědi dotazovaných zaměstnanců potvrzují, že jim jsou příležitosti ke zvyšování kvalifikace nabízeny.

Graf č. 20: Přínos Ergotepu, družstva invalidů jako společensky odpovědného sociálního podniku

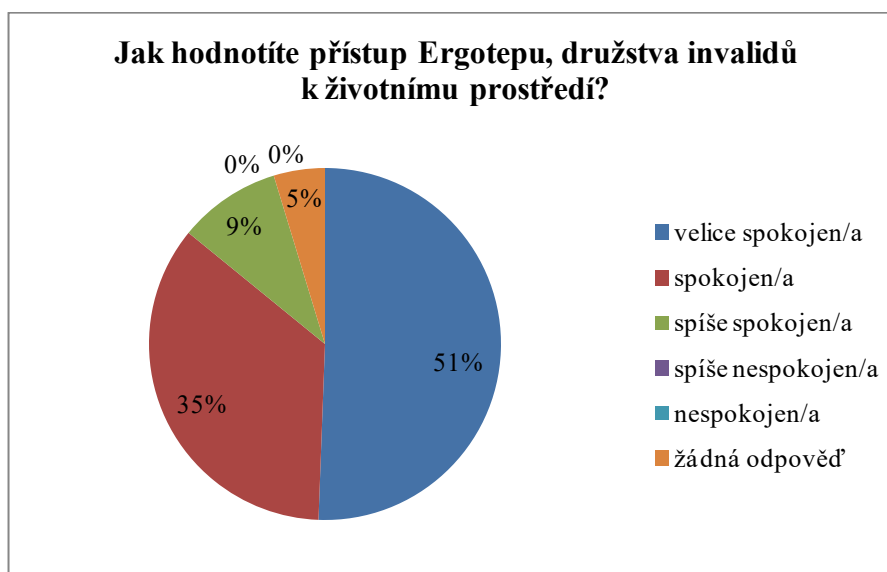


zdroj: vlastní zpracování

Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik se zavázal ve svém etickém kodexu naplňovat cíle společenské odpovědnosti. Kromě zaměstnávání osob se zdravotním postižením tak pracuje i na dalších projektech. Záměrem této otázky bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají přínos těchto aktivit.

Tato otázka se opět setkala s kladným hodnocením, celkem 37 osob je velice spokojeno s tím, jak působí Ergotep, družstvo invalidů jako společensky odpovědný sociální podnik. Respondenti v počtu 34 osob vybrali odpověď spokojen a 12 dotazovaných je spíše spokojeno. Dva z dotazovaných uvedli, že jsou spíše nespokojeni. Zcela záporná odpověď nebyla na tuto otázku žádná.

Graf č. 21: Přístup k životnímu prostředí



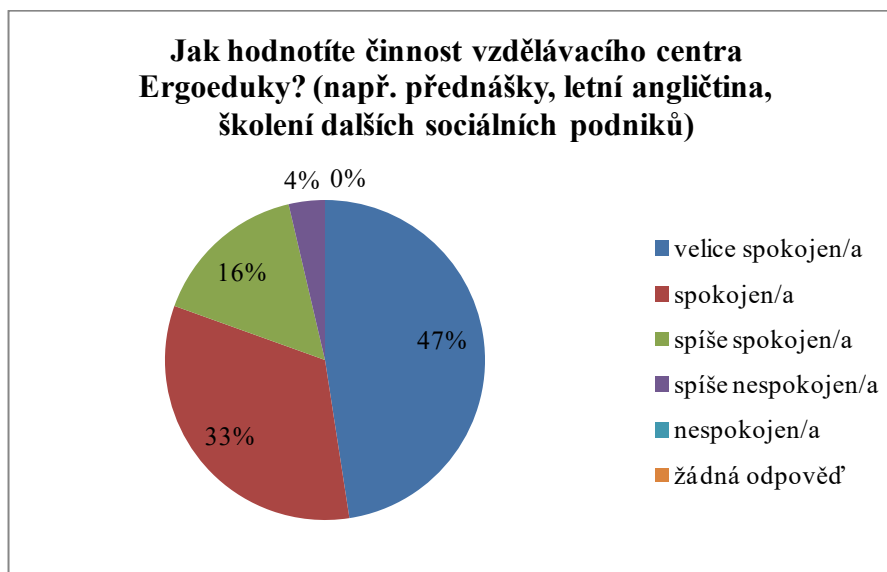
zdroj: vlastní zpracování

Ergotep, družstvo invalidů se ve svém etickém kodexu rovněž zavazuje i k ochraně životního prostředí jako součásti svého společensky odpovědného přístupu. Většina zaměstnanců přístup družstva k životnímu prostředí vidí kladně, dokonce žádný z nich není s přístupem Ergotepu, družstva invalidů, nespokojen.

Celkem 43 dotazovaných je s tím, jak družstvo přistupuje k ochraně životního prostředí, velice spokojeno, 30 spokojeno a 8 spíše spokojeno. Nikdo z respondentů nevybral odpověď spíše nespokojen, nebo nespokojen. Na tuto otázku neodpověděly 4 osoby.

Závěrem lze říci, že Ergotep, družstvo invalidů dle mínění svých zaměstnanců přistupuje k přírodnímu prostředí zodpovědně a dostává závazkům stanoveným v etickém kodexu.

Graf č. 22: Činnost vzdělávacího centra Ergoeduka



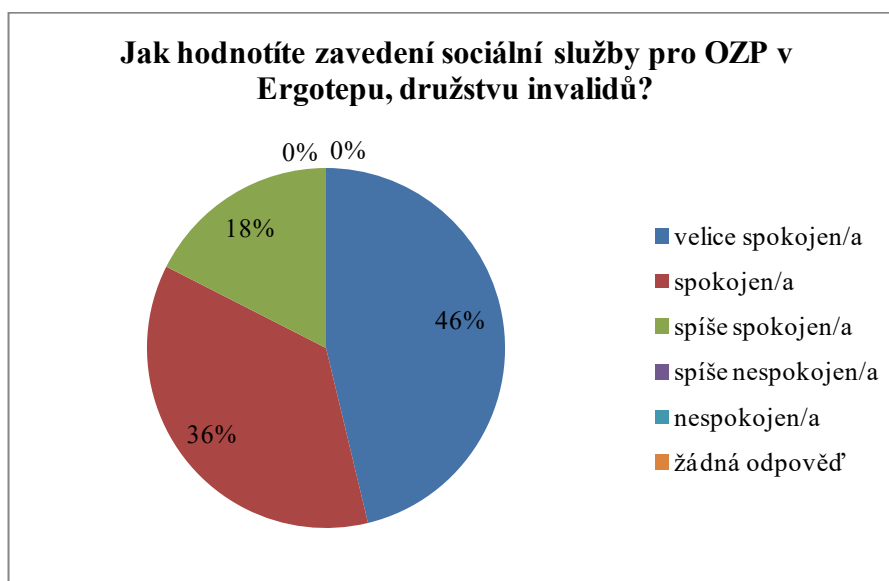
zdroj: vlastní zpracování

Další otázka byla položena na činnost vzdělávacího centra Ergoeduka umístěného v Ergotepu, družstvu invalidů. Na jeho činnosti se rovněž podílejí zaměstnanci se zdravotním postižením a zároveň zde probíhají různá školení, která podporují sociální podnikání a začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti.

Zaměstnanci dle výsledků výzkumu tyto činnosti vnímají pozitivně. Jako v předešlých otázkách se i tato aktivita setkala ve valné většině s kladným hodnocením. Z celkového počtu je 39 dotazovaných s činností Ergoeduky velice spokojeno, 27 spokojeno a 13 spíše spokojeno.

Pouze 3 osoby jsou s činností Ergoeduky spíše nespokojeny. Žádný z dotazovaných nevěděl, že by byl zcela nespokojen. Celkem 3 dotazovaní neoznámili žádnou odpověď, což může vypovídat i o tom, že o tom jak Ergoeduka funguje, nemají ponětí.

Graf č. 23: Sociální služba

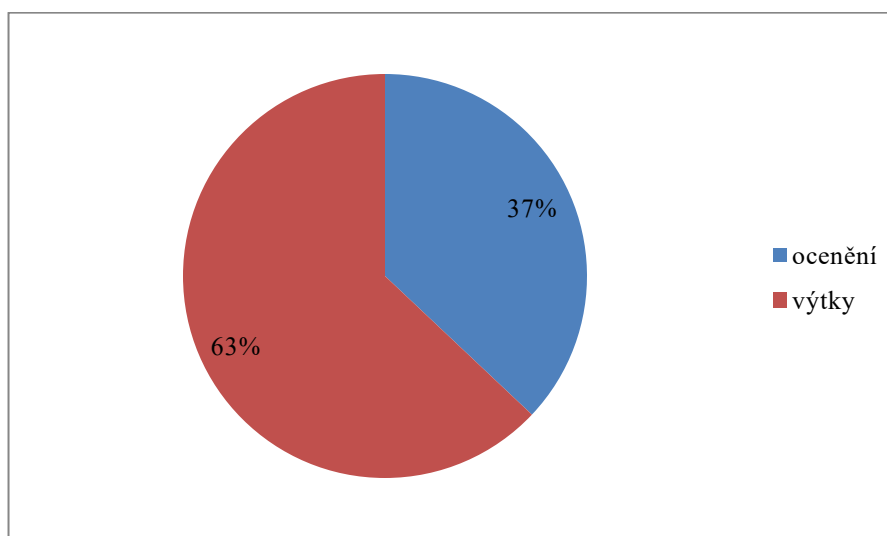


zdroj: vlastní zpracování

Zavedení Sociální služby – sociální rehabilitace je relativně novou činností Ergotepu, družstva invalidů. Zaměstnancům může být sociální služba také poskytována, proto byla položena otázka, jak její zavedení hodnotí.

Také zde převažuje kladné hodnocení, žádný z respondentů nevidí zavedení sociální rehabilitace negativně. Pokud jde o kladné hodnocení, celkem 37 respondentů je velice spokojeno, 29 spokojeno a 14 spíše spokojeno. Žádný z dotazovaných nevybral negativní odpověď. Pět dotazovaných nevyjádřilo žádný názor, což může rovněž jako u předchozí otázky vypovídat o tom, že o fungování sociální služby v Ergotepu, družstvu invalidů nic nevědí.

Graf č. 24: Ocenění či výtky k Ergotepu, družstvu invalidů



zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka dotazníku byla otevřená, respondenti zde mohli slovy vyjádřit, co na Ergotepu, družstvu invalidů, oceňují, nebo co si myslí, že by družstvo mělo změnit k lepšímu. Ne všichni respondenti tento prostor pro vlastní názory využili, nicméně konkrétních podnětů se sešlo dost. Graf procentuálně znázorňuje, kolik z odpovědí něco Ergotepu, družstvu invalidů vytýkalo či naopak kolik odpovědí družstvo za něco chválilo.

Možnost rozepsat se vlastními slovy využilo celkem 27 dotazovaných. Z toho celkem 17 názorů bylo negativních a 10 pozitivních. Nejčastěji opakující se výtkou bylo to, že Ergotep, družstvo invalidů neposkytuje zaměstnancům příspěvek na stravování. Jeden podnět se týkal zlepšení stavu pánských šaten pro zaměstnance. Většina ostatních názorů byla kladného rázu, zaměstnanci oceňují úmysl Ergotepu, družstva invalidů zařazovat osoby se zdravotním postižením na trh práce. Zaměstnancům se líbí, že se družstvo snaží o komplexní integraci, tedy že zařadilo do svých činností i poskytování Sociální služby - sociální rehabilitace.

Každý sociální podnik by měl personální podmínky upravovat specificky podle potřeb zaměstnanců. Z odpovědí dotazovaných vyplývá, že tomu tak v Ergotepu, družstvu invalidů skutečně je. Zaměstnanci oceňují možnost zkrácené pracovní doby, toleranci nemocnosti, čistě uspořádaná pracoviště, přátelský a vstřícný přístup.

2.9.2. Celkové zhodnocení dotazníkového šetření

Závěrem bych ráda celkově posoudila výsledky výzkumu a navrhla Ergotepu, družstvu invalidů možná řešení problematických výsledků z dotazníku. Pokud vezme v potaz celkové výsledky dotazníku, musíme potvrdit, že Ergotep, družstvo invalidů přistupuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením zodpovědně, dbá na svou podnikovou kulturu, snaží se přistupovat k zaměstnancům individuálně a vyhovovat jejich potřebám. U každé otázky z dotazníku převažovaly kladné odpovědi a díky anonymnosti dotazníku můžeme považovat odpovědi zaměstnanců za upřímné.

Valná většina tedy 82 respondentů si uvědomuje, jak je pro OZP důležité zařadit se do pracovního procesu, a i díky tomu můžeme říci, že činnost Ergotepu, družstva invalidů, oceňují a vnímají jeho aktivity pozitivně. Otázky zaměřené na hodnocení služeb a činnosti družstva byly ohodnoceny nejlépe. I v očích zaměstnanců Ergotep, družstvo invalidů tedy provádí své projekty kvalitně a považují je za přínosné.

Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik má své personální podmínky nastavené speciálně podle potřeb zaměstnanců se zdravotním postižením. Otázka, která zjišťuje spokojenost zaměstnanců, patří k nejlépe ohodnoceným. Zaměstnanci i nezávisle na této otázce ve svých otevřených odpovědích vyzdvihovali různé specifické personální podmínky.

V porovnání s ostatními byly negativní odpovědi zejména ty na otázky mezilidských vztahů a atmosféru na pracovišti. Na druhou stranu otázka na chování zdravých zaměstnanců k zaměstnancům se zdravotním postižením měla velmi dobré výsledky. Ergotep, družstvo invalidů by měl tedy zapracovat na tom, aby se vztahy mezi všemi zaměstnanci zlepšily, neboť přátelská atmosféra na pracovišti může do jisté míry ovlivnit i motivaci a efektivitu zaměstnanců. Za zvážení by proto bylo, aby Ergotep, družstvo invalidů za účelem utužení celkového kolektivu pořádal pravidelné společenské akce pro všechny zaměstnance např. ve formě výroční konference. Tam by zaměstnanci mohli být vždy vzděláváni v nějaké oblasti související s jejich zaměstnáním.–Vzhledem k vyhodnocení dotazníku by se mohlo jednat např. o téma diskriminace na pracovišti. Zaměstnanci by zde načerpali dostatek informací, aby diskriminaci správně rozpoznali a nezaměňovali ji s běžným zadáváním pracovních úkolů. Součástí by byly i teambuildingové aktivity a neformální večer s ostatními kolegy i vedením družstva.

Závěrem musíme říci, že i na základě hodnocení od samotných zaměstnanců, kterými byly ve valné většině osoby se zdravotním postižením, Ergotep, družstvo invalidů funguje

jako sociální podnik kvalitně a má nastavená vhodná opatření, která se odráží i na spokojenosti zaměstnanců. Výsledky zároveň potvrzují, že osobám se zdravotním postižením jsou zachovávána stejná práva jako zdravým zaměstnancům a celkově se na pracovních pozicích cítí spokojeně. Pokud jde o negativní názory týkající se finanční odměny za práci, je důležité si uvědomit, že zaměstnanci Ergotepu, družstva invalidů jsou ve většině případů osoby se zdravotním postižením. Z toho vyplývá, že náklady na jejich zaměstnávání jsou podstatně vyšší než u zdravých zaměstnanců, neboť se družstvo snaží vyhovět jejich specifickým potřebám.

Závěr

Cílem této práce bylo zhodnotit zaměstnávání osob se zdravotním postižením z teoretického a praktického hlediska. Důvodem byly mé praktické zkušenosti se sociálním podnikem Ergotepem, družstvem invalidů a rovněž úsudek, že teoretické znalosti si vždy nejlépe osvojíme, pokud je můžeme aplikovat v reálných situacích. Na základě toho jsem práci rozdělila do dvou částí. První část obsahuje právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V druhé části jsem popsala, jak zaměstnávání osob se zdravotním postižením probíhá v konkrétním sociálním podniku, a to právě ve zmíněném Ergotepu, družstvu invalidů.

Mým úmyslem v teoretické části bylo uvést čtenáře do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením komplexně. Z tohoto důvodu jsem do této práce zařadila vymezení základních pojmů, kterých se práce týká, přehled mezinárodních, evropských a českých právních dokumentů, které se věnují právům osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnáváním.

Teoretická část práce rovněž uvádí nástroje podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením obsažené v různých zákonech českého právního řádu. Pokud jde například o instrumenty obsažené v zákoně o zaměstnanosti, je od 1. ledna 2018 platná jeho novela, která změnila systém poskytování příspěvků a rozlišuje mezi chráněným a volným trhem práce. V této kapitole proto porovnávám a hodnotím předešlou a novou právní úpravu zákona o zaměstnanosti. Lze říci, že nová právní úprava se snaží více podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Dle mého názoru je systém poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání OZP díky rozlišení chráněného a volného trhu práce přehlednější a administrativně méně náročný. V praktické části, věnované Ergotepu, družstvu invalidů, potom na projektu s názvem Výstavba prodejních center Tescoma v letech 2012 – 2016 ukazují prakticky, jak byla pracovní místa pro OZP zřizována podle staré právní úpravy zákona o zaměstnanosti. V době realizace projektu se ještě pracovalo s terminologií chráněných pracovních míst a zákon nevymezoval chráněný trh práce. Na tomto projektu můžeme vidět, co zřízení chráněných pracovních míst pro konkrétního zaměstnavatele obnášelo a jaký byl přístup i ze strany Úřadu práce ČR. Následně jsou zde uvedeny i informace o tom, co pro Ergotep, družstvo invalidů znamená nová právní úprava zákona o zaměstnanosti a jaké kroky v tomto ohledu musí podniknout.

Kapitola věnovaná zákonu o zaměstnanosti v teoretické části se rovněž věnuje povinnosti plnění povinného podílu, do kterého se taktéž promítla nová právní úprava zákona

o zaměstnanosti. Praktická část pak obsahuje kapitolu, kde je popsáno, jak Ergotep, družstvo invalidů plní povinný podíl. Ergotep, družstvo invalidů tuto povinnost naplňuje zaměstnáváním stanoveného počtu osob se zdravotním postižením, nicméně jako hypotetický příklad jsem provedla i výpočty, které ukazují, co by pro Ergotep, družstvo invalidů znamenalo, kdyby povinný podíl plnil jinými možnostmi, a to náhradním plněním nebo odvodem do státního rozpočtu.

Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisí i sociální podnikání, jako jeden ze způsobů, jak OZP zařadit do pracovního procesu, a proto je v této práci zařazena i kapitola tomu věnovaná. V České republice se v posledních letech trend sociálního podnikání rozšiřuje, nicméně jeho právní úprava má v České republice oproti jiným evropským zemím, jako je například Belgie, Francie či Velká Británie, velmi velké mezery. V těchto uvedených státech byla v letech 1995 -2005 přijata jednotná právní úprava sociálního podnikání, jež v České republice stále chybí. Za krok vpřed považuji již připravovaný zákon o sociálním podnikání, kterému se v kapitole o sociálním podnikání rovněž věnuji. Dle mého názoru tato jednotná právní úprava pomůže k většímu rozvoji sociálního podnikání, a tím i k nárůstu pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V situaci, kdy Česká republika tuto úpravu nemá, je obtížné sociální podnikání rozvíjet a podporovat. Sociální podniky v České republice tedy vznikají, ale pokud náš právní řád neuvádí jejich přesnou definici, není snadné je odlišovat od běžných podniků a cíleně jim pomáhat. V praktické části pak popisují aktivity, které Ergotep, družstvo invalidů jako sociální podnik uskutečňuje, a co sociální podnikání v praxi obnáší.

Teoretická část práce se v prvních kapitolách věnuje i popisu Ergotepu, družstva invalidů, neboť považuji za důležité, aby čtenář znal všechny souvislosti vzniku družstva, jeho vývoje a fungování. Při výzkumu jsem zjistila jeho důvod založení, to jakým směrem chce směřovat a jak právně upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ergotep, družstvo invalidů se snaží o komplexní integraci osob se zdravotním postižením a klíčovou aktivitou je vytváření nových pracovních míst pro OZP. Jako každý zaměstnavatel osob se zdravotním postižením je i Ergotep, družstvo invalidů povinen zajišťovat jim specifické personální podmínky. V tomto ohledu považuji přístup družstva k zaměstnancům za více než vstřícný, což zaměstnanci rovněž ocenili i v dotaznících. Mezi své specifické personální podmínky Ergotep, družstvo invalidů řadí například i svoz do zaměstnání pro osoby z těžko dostupných míst.

Z kvalitativního výzkumu vyplynul i zajímavý fakt, že pro Ergotep, družstvo invalidů je existenčně důležité, aby jeho počet zaměstnanců se zdravotním postižením činil neustále nad 50% z jeho celkového počtu zaměstnanců. S čímž souvisí to, že Ergotep, družstvo invalidů nemůže uzavírat s osobami se zdravotním postižením smlouvy na dobu neurčitou a má stanovená pravidla pro jiný postup při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou pro vymezený okruh zaměstnanců. Důvodem je to, že zdravotní stav osob se zdravotním postižením se může v průběhu zaměstnání měnit a status invalidity, či zdravotního znevýhodnění jim může být odebrán. Ergotep, družstvo invalidů proto využívá ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, kdy na základě vážných provozních důvodů nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou dle §39 odst. 2 zákoníku práce. Ergotep, družstvo invalidů má, jako zaměstnavatel, za tímto účelem vytvořený vnitřní předpis, který obsahuje podstatné náležitosti, mezi které patří i bližší vymezení vážných provozních důvodů. Mezi vážné provozní důvody pro Ergotep, družstvo invalidů patří například to, že se v dohodách o zřízení chráněných pracovních míst uzavřených s místně příslušnými Úřady práce ČR zavázal, že bude zaměstnávat alespoň 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Dalším vážným důvodem je to, že jeho obchodní partneři mají z povahy činnosti značně nepravidelné požadavky a objednávají tak nepředvídatelné a proměnlivé objemy zboží a služeb, či že rozsah prací na distribučních střediscích v Ergotepu, družstvu invalidů má tendenci k prudkým změnám. Na základě vážných provozních důvodů pak Ergotep, družstvo invalidů i po vyčerpání možností dle § 39 odst. 2 zákoníku práce sjednává nadále pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku, a to s vymezeným okruhem zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na pozici zřízeného či vymezeného chráněného pracovního místa.

Problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením vnímám jako otázku, na kterou se nelze dívat pouze z právního hlediska, ale musí být podložena i psychologickou rovinou. V otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením považuji za stěžejní prvek člověka. Účelem a smyslem všech mezinárodních, evropských a českých právních předpisů orientujících se na osoby se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání je to, aby jim byla zaručena jejich práva, zachována důstojnost a nestály mimo společnost, ale naopak byly její součástí. Považovala jsem proto za důležité začlenit do svého výzkumu i dotazníkové šetření, které odráží názory určitého vzorku osob se zdravotním postižením. Z výsledků tohoto šetření lze vyčíst, jak jsou legitimní práva těchto osob zabezpečována v pracovním životě. Díky dotazníkovému šetření jsem Ergotep, družstvo invalidů mohla

zhodnotit, jak z pohledu fungování, tedy to jak Ergotep, družstvo invalidů aplikuje právní předpisy v rámci své činnosti a jaké nástroje využívá k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a rovněž i z hlediska zachovávání práv zaměstnanců-

V souvislosti s osobami se zdravotním postižením se často setkáváme s pojmem diskriminace, a proto většina mezinárodních dokumentů a české právní předpisy obsahují ustanovení, které se jí snaží předcházet. Do dotazníků jsem na základě toho zařadila i otázku týkající se právě diskriminace v profesním životě zaměstnanců se zdravotním postižením. V rámci svého výzkumného šetření v Ergotepu, družstvu invalidů jsem zjistila, že celkem 23% dotazovaných bylo za svůj profesní život svědkem či obětí diskriminace na pracovišti. Tato otázka byla položena obecně, nevypovídá to tedy o tom, že se diskriminace odehrávala v družstvu, a z informací od vedoucích pracovníků Ergotepu, družstva invalidů vyplynulo, že mnoho zaměstnanců diskriminaci zaměňuje s běžným zadáváním pracovních úkolů. Na základě toho bych Ergotepu, družstvu invalidů doporučila, aby ve svém vlastním zájmu a i v rámci prevence proti diskriminaci osob se zdravotním postižením na pracovišti, zavedl více opatření. Přece jen družstvo zaměstnává většinu zaměstnanců trpících zdravotním postižením, a tito lidé patří z pohledu nerovného zacházení k jedné z nejohroženějších skupin. Je důležité, aby se případům, kdy bude narušena jejich důstojnost, co nejvíce předcházelo. Takovým opatřením by mohlo být například i pravidelné školení zaměstnanců zaměřené na diskriminaci na pracovišti ve vzdělávacím centru Ergoeduka. Při tomto školení by byl každý pracovník seznámen s diskriminací, věděl by, jaké chování se považuje za diskriminační, jak diskriminaci předcházet či se proti ní bránit. To, aby byli zaměstnanci dostatečně o diskriminaci informováni, je i v zájmu Ergotepu, družstva invalidů, neboť pokud zaměstnanec neví, co diskriminace představuje, může ji snadno zaměnit se zadáváním běžných úkolů od nadřízeného a následně pak šířit mylné informace o tom, že na pracovišti diskriminace probíhá a tím poškozovat reputaci daného zaměstnavatele.

Závěrem mohu říci, že je důležité, že se společnost postupně snaží čím dál více brát osoby se zdravotním postižením jako sobě rovné osoby. Příkladem může být například sjednocení minimální mzdy pro všechny zaměstnance. Do konce roku 2016 osoby se zdravotním postižením, které pobíraly invalidní důchod, měly přibližně o 600,- Kč menší minimální mzdu než ostatní zaměstnanci. Důvodem bylo, že byly brány za méně výkonné členy společnosti, které svým pracovním povinnostem nemohou dostát v tak kvalitní míře jako zdraví zaměstnanci. Sjednocení minimální mzdy považuji za další pozitivní počín, který přispívá k spravedlivějšímu postavení osob se zdravotním postižením. Tento krok mohu

i na základě svého výzkumného šetření v Ergotepu, družstvu invalidů zhodnotit jako kladný a rovněž oprávněný. Družstvo zaměstnává osoby všech stupňů invalidity, a pokud je k nim přistupováno individuálně a jsou umístěny na vhodnou pracovní pozici, kde jim jejich zdravotní omezení nebrání v pracovní činnosti, mohou svou práci vykonávat dokonce efektivněji než zdravý zaměstnanec.

Seznam zkratek

ČR = Česká republika

EU = Evropská unie

LZPEU = Listina základních práv Evropské unie

LZPS = Listina základních práv a svobod

MOP = Mezinárodní organizace práce

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSN = Organizace spojených národů

OZP = osoba se zdravotním postižením

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam knižních publikací

BARANCOVÁ, Helena a Ľubica DILONGOVÁ, ed. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. Slovenské zborníky. 364 s. ISBN 978-80-7380-497-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-529-0.

ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 187 s. ISBN 978-80-7552-060-9.

JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). 350 s. ISBN 978-80-7554-009-6.

JURČÍK, Radek. *Zákon o veřejných zakázkách: komentář*. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. Beckova edice komentované zákony. 1256 s. ISBN 978-80-7400-505-3.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. 191 s. ISBN 978-80-7400-474-2.

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

KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. 351 s. ISBN 80-7263-127-6.

KURKOVÁ, Gabriela, Petra FRANCOVÁ a Daniela BEDNÁRIKOVÁ, *MANUÁL: Jak založit sociální podnik*, Praha: P3- People, Planet, Profit: 2015. 32 s. ISBN 978-80-260-7401-4

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Vybrané faktory ovlivňující kvalitu života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. 206 s. ISBN 978-80-244-5059-9.

MPSV, *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. 86 s. ISBN 978-80-7421-080-8.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

POSPÍŠIL, David a Lucie SMUTKOVÁ, ed. *Podpora člověka v jeho přirozeném prostředí: sborník vědeckých textů z mezinárodní vědecké konference XIII. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové 23. až 24. září 2016 = Support of Person in Community : anthology of contributions of international scientific conference the XIII. Hradec Days of Social Work, Hradec Králové 23-24 September 2016*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. 602 s. ISBN 978-80-7421-121-8.

SOKOL, Radek a Věra TREFILOVÁ. *Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb*. Praha: ASPI, 2008. Meritum (ASPI). 424 s. ISBN 978-80-7357-316-4.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). 233 s. ISBN 978-807380-277-6.

TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. Vodnář, 2011. 74 s. ISBN 978-80-87146-46-0.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckovy právnické učebnice. 365 s. ISBN 978-80-7400-322-6.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. 311 s. ISBN 978-80-7201-915-1.

2. Seznam použitých českých právních předpisů

nařízení vlády č. 286/2017 Sb. ze dne 21. 7. 2017, [online], [cit. 23. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV_567_2006__UZ_-_1_1_18_.pdf

usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 134/2006 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

3. Seznam dokumentů mezinárodního práva a evropské unie

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R099 Vocational rehabilitation (Disabled) Recommendation*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312_437

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R168 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation*, 1983, [online], [cit. 17. 2. 2018].

Dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R168

konsolidované znění Smlouvy o fungování EU

Listina základních práv Evropské unie

Managing disability in the workplace: *ILO code of practice*. Geneva: International Labour Office, 2002. ISBN 9221116395. s. 6, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Deklarace OSN o právech lidí s mentálním postižením*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné <http://lidemezilidmi.cz/servis/deklarace-osn-o-pravech-lidi-s-mentálním-postizením>

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf.

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Všeobecná deklarace lidských práv*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z http://www.osn.cz/wpcontent/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

RADA EVROPY, *Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <https://rm.coe.int/09000016802eaff8>

RADA EVROPY, *Evropská sociální charta*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/cs/1132>

RADA EVROPY, *Revidovaná Evropská sociální charta*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/1221/esch_1996.pdf

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 2. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, [online], [cit. 18. 2. 2018]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf

UNITED NATIONS, rezoluce 31/123, *International Year of Disabled Persons*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.un-documents.net/a31r123.htm>

UNITED NATIONS, rezoluce 48/96, *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>

UNITED NATION, WORLD PROGRAMME OF ACTION CONCERNING DISABLED PERSONS, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.independentliving.org/files/WPACDP.pdf>

WORLD HEALTH ORGANIZATION, *1948 WHO definition of health*, [online], [cit. 4. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.euro.who.int/en/search?q=definition+of+health>

WORLD CONFERENCE OF HUMAN RIGHTS, *Vienna declaration and Programme of Action*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>

4. Seznam ostatních zdrojů

Česká správa sociálního zabezpečení, *Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016*, [online], [cit. 27. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/2015-11-03-zvyseni-minimalni-mzdy-od-1-ledna-2016.htm>

České sociální podnikání, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 3. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>

Český statistický úřad, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 30. 1. 2018], Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Chráněné dílny OZP, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <https://chranenedilnyozp.cz/>

důvodová zpráva k zákonu č. 346/2010, kterým se mění zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a další související

Ergotep CSR Institut o. p. s, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.ergotepcsr.cz/>

Ergotep, družstvo invalidů, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.ergotep.cz/cs/>

FORUM 24, *Zákon o sociálním podnikání se do podzimních voleb nestihne*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z <http://forum24.cz/udalosti/zakon-socialnim-podnikani-se-podzimmich-voleb-nestihne/>

Institut pro sociální inkluzi, *Vše, co potřebujete vědět o připravovaném zákonu o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z <http://socialniinkluze.cz/chysta-se-zakon-o-socialnim-podnikani-co-noveho-prinese/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

JOUZA, Ladislav. *Nový antidiskriminační zákon*. Bulletin advokacie, 2009, vyd. 11, s. 33 [online], [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z <https://www.beckonline.cz/bo/documentview.seam?type=html&documentId=nrptembqhfpyek7geyv643uojtgmymy&groupIndex=20&rowIndex=0&conversationId=273427>

JUSTICE, *oficiální stránky českého soudnictví*, Výpis z obchodního rejstříku Ergotepu, d.i., [online], [cit. 15. 3. 2018]. Dostupné z [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik\\$firma?nazev=ergotep%2c+dru%C5%BEstvo+invalid%C5%AF](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik$firma?nazev=ergotep%2c+dru%C5%BEstvo+invalid%C5%AF)

Memorandum EU k sociální politice. Brussels: Social Economy Europe, [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.socialeconomy.eu.org/>

Město Proseč, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.mestoprosec.cz/mesto/zakladni-informace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 15. 3. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/03/2017_03_29_tz_novela_socialni_sluzby.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013*, [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z http://test.gle.cz/wp-content/uploads/2013/10/GLE_srovnavaci_analyza_soc_ekonomiky.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP od 1. 1. 2018*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

Náhradní plnění 2018, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <https://www.nahradni-plneni-2018.cz/nahradni-plneni-2018/>

NFOZP, *Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*, [online], [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 14. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.osn.cz/>

RADA EVROPY, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.radaevropy.cz/>

sdělení č. 447/2017 Sb. o o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2017 pro účely zákona o zaměstnanosti, [online]. [cit. 25. 3. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

Úřad vlády České republiky, *Právo: Záměr zákona o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uraduvlady/jan_chvojka/z-medii/pravo-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-schvalen-156338/

Úřad vlády České republiky, *Vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání*, [online], [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci. 2009. *Zpráva o sociální ekonomice*. Evropský parlament, [online]. [cit. 23. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+XML+V0//CS>

WORLD HEALTH ORGANIZATION, *oficiální internetové stránky*, [online], [cit. 17. 2. 2018]. Dostupné z <http://www.euro.who.int/en/countries/czech-republic>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Výpis z obchodního rejstříku Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 2: Organizační struktura Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 3: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 4: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 5: Fotografie interiéru vzdělávacího střediska Ergoeduka

Příloha č. 6: Anonymní dotazník pro zaměstnance Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 7: Etický kodex Ergotepu, družstva invalidů

Příloha č. 1: Výpis z obchodního rejstříku Ergotepu, družstva invalidů

Tento výpis z veřejných rejstříků elektronicky podepsal "Krajský soud v Hradci Králové [IČ 00215716]" dne 30.12.2017 v 15:15:56.
EPVid:Lq7Cfa1hvisw5adk9cecEw

Výpis

z obchodního rejstříku, vedeného
Krajským soudem v Hradci Králové
oddíl Dr, vložka 1084

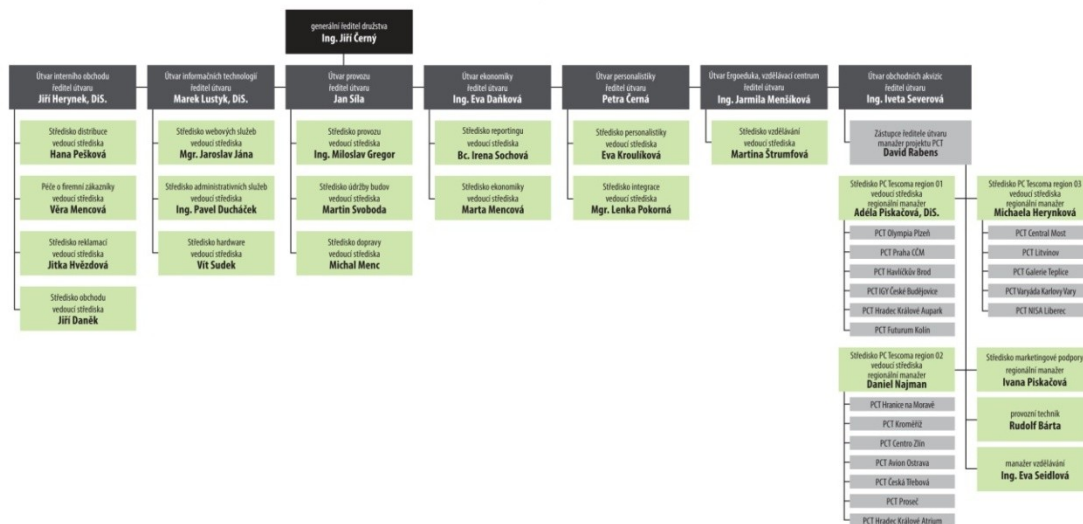
Datum vzniku a zápisu:	16. září 2003
Spisová značka:	Dr 1084 vedená u Krajského soudu v Hradci Králové
Obchodní firma:	ERGOTEP, družstvo invalidů
Sídlo:	Zábořská 93, Záboří, 539 44 Proseč
Identifikační číslo:	259 97 815
Právní forma:	Družstvo
Předmět činnosti:	Truhlářství, podlahářství Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor Sociální rehabilitace Silniční motorová doprava - nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními souvřevami o největší povolené hmotnosti přesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí, - nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními souvřevami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí, - osobní provozovaná vozidly určenými pro přepravu nejvýše 9 osob včetně řidiče
Statutární orgán:	
Předseda družstva:	Bc. PETR HERYNEK, dat. nar. 4. července 1973 Pastvisko 37, Záboří, 539 44 Proseč Den vzniku funkce: 11. ledna 2017
Počet členů:	1
Způsob jednání:	Družstvo zastupuje samostatně předseda družstva.
Prokura:	JIRÍ HERYNEK, dat. nar. 17. února 1982 K Zámečku 293, Pardubičky, 530 03 Pardubice Ing. JIRÍ ČERNÝ, dat. nar. 14. ledna 1975 Stromovka 3964, 580 01 Havlíčkův Brod Prokuristé zastupují družstvo každý samostatně. Prokurista bude podepisovat za družstvo tak, že k obchodní firmě družstva připojí dodatek označující prokuru a svůj podpis.
Základní členský vklad:	Základní členský vklad: 10 000,- Kč
Zapisovaný základní kapitál:	50 000,- Kč
Ostatní skutečnosti:	Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č.90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

Příloha č. 2: Organizační struktura Ergotepu, družstva invalidů



Organizační struktura Ergotep, d.i.

1 Ergotep, družstvo invalidů
 Zábořská 93, Záborej, Proseč 539 44, IČ: 25997815, DIČ: CZ25997815, www.ergotep.cz



Platnost ode dne 1. 7. 2017

zdroj: www.ergotep.cz

Příloha č. 3: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů



zdroj: www.ergotep.cz

Příloha č. 4: Fotografie sídla Ergotepu, družstva invalidů



zdroj: www.ergotep.cz

Příloha č. 5: Fotografie interiéru vzdělávacího střediska Ergoeduka



zdroj: www.ergotep.cz

Příloha č. 6: Anonymní dotazník pro zaměstnance Ergotepu, družstva invalidů

Anonymní dotazník pro zaměstnance Ergotepu, družstva invalidů

Dobrý den,

dovolte mi, abych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který je zaměřený na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v sociálním podniku Ergotep, družstvo invalidů. Mé jméno je Kristýna Černá a jsem studentkou pátého ročníku Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Tento anonymní dotazník bude sloužit jako zdroj informací pro vypracování mé diplomové práce na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jeho výsledky budou rovněž prezentovány vedoucím zaměstnancům družstva jako zpětná vazba zaměstnanců na přístup a fungování sociálního podniku Ergotep, družstvo invalidů.

Datum vyplnění:

Odpovědi na následující otázky označte prosím kroužkem:

Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Do jaké skupiny zaměstnanců patříte?

- Zdravý zaměstnanec
- Osoba zdravotně znevýhodněná
- I. Stupeň invalidity
- II. Stupeň invalidity
- III. Stupeň invalidity

Pomohl Vám se získáním Vašeho zaměstnání v Ergotepu, družstvu invalidů Úřad Práce ČR?

- Ano
- Ne

Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a NE, jak jste se o volné pracovní pozici v Ergotepu, družstvu invalidů dozvěděl/a?

- Prostřednictvím webových stránek společnosti Ergotep, družstvo invalidů
- Prostřednictvím internetových stránek s nabídkami práce

- Jiná možnost (napište prosím jaká):

Uvažujete o změně zaměstnání?

- Ano
- Ne

Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, jsou důvody nevyhovující pracovní podmínky?

- Ano
- Ne

Setkal/a jste se už někdy s diskriminací zdravotně postižené osoby v rámci svého profesního života? (např. hanlivé urážky, záměrné vyloučení z kolektivu)

- Ano, ocitl/a jsem se v takové situaci sám/sama
- Ano, byl/a jsem svědkem diskriminace zdravotně postižené osoby
- Ne

Myslíte si, že je pro osoby se zdravotním postižením důležité začlenit se do pracovního procesu, pokud jim to jejich zdravotní stav umožňuje?

- Ano
- Ne

Následující otázky o hodnotě prosím stupnicí od 1 do 5, kdy je dnotlivá čísla znamenají:

1 - velice spokojen/a

2 - spokojen/a

3 - spíše spokojen/a

4 - spíše nespokojen/a

5 - nespokojen/a

1.	Jak hodnotíte přístup Ergotepu, družstva invalidů k osobám se zdravotním postižením?	
2.	Jak hodnotíte cíl Ergotepu, družstva invalidů vytvářet nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením?	
3.	Jak hodnotíte bezbariérové uzpůsobení Ergotepu, družstva invalidů pro OZP?	
4.	Jak hodnotíte chování zdravých zaměstnanců k zaměstnancům se zdravotním postižením?	
5.	Jak hodnotíte ohleduplnost Vašeho přímého nadřízeného k Vašemu zdravotnímu postižení?	
6.	Jak celkově hodnotíte mezilidské vztahy v Ergotepu, družstvu invalidů?	

7.	Jak hodnotíte atmosféru na pracovišti? (z pohledu stresového zatížení na pracovišti)	
8.	Jak hodnotíte Vaši finanční odměnu za práci?	
9.	Jak hodnotíte Vaše možnosti profesního růstu v Ergotepu, družstvu invalidů?	
10.	Jak hodnotíte specifické personální podmínky, které Vám Ergotep, družstvo invalidů nabízí? (např. zkrácený pracovní úvazek, svoz do zaměstnání, hygiena pracoviště, variabilita pracovních pozic)	
11.	Jak hodnotíte možnosti dalšího vzdělávání, které Vám Ergotep, družstvo invalidů umožňuje?	
12.	Jak hodnotíte přínos Ergotepu, družstva invalidů jako společensky odpovědného sociálního podniku? (např. podpora projektů města, praxe žáků OZP)	
13.	Jak hodnotíte přístup Ergotepu, družstva invalidů k životnímu prostředí? (např. třídění odpadů, pracovní postupy šetrné k životnímu prostředí)	
14.	Jak hodnotíte činnost vzdělávacího centra Ergoeduky? (např. přednášky, letní angličtina, školení dalších sociálních podniků)	
15.	Jak hodnotíte zavedení sociální služby pro osoby se zdravotním postižením v Ergotepu, družstvu invalidů?	
16.	<p>Pokud byste chtěl/a, aby se v Ergotepu, družstvu invalidů něco změnilo k lepšímu, nebo je naopak něco, co na družstvu oceňujete, zde máte možnost pro slovní odpověď:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

Děkuji za Váš čas a za vyplnění dotazníku

Kristýna Černá

zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 7: Etický kodex Ergotepu, družstva invalidů



Vnitřní předpis zaměstnavatele č. 1/2016 Etický kodex Ergotep, d.i.

Rozsah platnosti

Tento vnitřní předpis se vztahuje na všechny zaměstnance firmy Ergotep, d.i..

Etický kodex ERGOTEP d.i.

Náš závazek je vytvořit zdravé a bezpečné pracoviště pro každého zaměstnance

VŠEOBECNÉ ZÁSADY

- Poskytujeme služby a vystupujeme tak, abychom vždy zachovali dobré jméno firmy a našich klientů.
- Respektujeme lidi a prostředí kolem nás.
- Chováme se zodpovědně vůči společnosti i firmě a snažíme se přispívat k rozvoji svého okolí.
- Podporujeme charitativní a vzdělávací aktivity a veřejně prospěšnou činnost.
- Chráníme svou nezávislost, řídíme se zákonnými normami a předpisy platnými v ČR a v zemích, kde podnikáme.
- Obecně prospěšným cílem firmy je vytvářet vhodná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, rozvíjet jejich profesní potenciál, zvyšovat prestiž práce osob se zdravotním postižením, naplňovat principy sociálního podniku a zvyšovat povědomí veřejnosti o přínosech sociální ekonomiky.
- Vytváříme pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytujeme přiměřenou pracovní podporu.

ZAMĚSTNANECKÉ VZTAHY

Pro firmu Ergotep d.i. má klíčový význam pevný a silný vztah se zaměstnanci, jehož základem je vzájemná úcta a důstojnost.

- Poskytujeme bezpečné a zdravé prostředí a stále usilujeme o jeho zlepšování.
- Nepřipouštíme žádnou diskriminaci či obtěžování.
- Ceníme si různorodosti našich zaměstnanců a považujeme ji za výhodu, kterou je nutno podporovat, rozšiřovat a efektivně využívat.
- Zaměstnancům poskytujeme možnost, aby mohli vznášet oprávněné obavy a stížnosti svému nadřízenému, který zajistí řádné přezkoumání a vhodnou nápravu bez jakýchkoli postihů.
- Dáváme svým zaměstnancům možnosti vzdělávání a školení, které podporují jejich odborný růst a budoucí plány pracovního rozvoje.
- Zaměstnanci jednají s ostatními s taktem a pochopením.
- Respektujeme důvěrné informace a zachováváme obchodní tajemství.
- Nezneužíváme neveřejné informace.

CHOVÁNÍ NA NAŠEM TRHU

- Respektujeme dohodnuté smluvní podmínky.
- S klienty a obchodními partnery jednáme vždy s respektem, čestně a zdvořile.
- Nenabízíme jakékoli platby či odměny osobám nebo subjektům s cílem získat či udržet si obchodní výhody či příležitosti.
- Nepřijímáme žádné nepatřičné platby nebo odměny, které by přiměly firmu jednat v rozporu se svými stanovenými povinnostmi.
- Všechny finanční transakce jsou zahrnuty v účetnictví.
- Dodržujeme platební morálku.
- Naše IT postupy mají kontrolní a bezpečnostní prvky, které zajistí dostatečnou ochranu údajů našich zákazníků.


ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

- Neustále zlepšujeme pracovní procesy, plány, školení, tak aby nezasahovaly negativně do životního prostředí.
- Do procesu environmentálního řízení zapojujeme své pracovníky, partnery a dotčené strany.
- Usilujeme o to, aby škodlivé dopady z naší činnosti na životní prostředí byly co nejmenší.

Účinnost

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 18.1.2016 a vydává se na dobu neurčitou.

V Proseči dne 18.1.2016


.....
Ing. Jiří Černý, generální ředitel

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Tato práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením patří v rámci společnosti k členům se specifickými potřebami. Tyto potřeby musí být při zaměstnávání zohledněny, aby se mohly zařadit do pracovního procesu. Tato práce se věnuje způsobům, jak zohledňovat zvláštní potřeby této skupiny zaměstnanců, a pojednává o možnostech jejich uplatnění na trhu práce.

Cílem této práce je zhodnotit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak z hlediska teoretického, tak praktického a vytvořit přehled o tom, jak zaměstnávání osob se zdravotním postižením probíhá a co to obnáší pro jejich zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je práce rozdělena do dvou částí - teoretické a praktické.

Teoretická část je systematicky rozdělena do osmi kapitol. První kapitola se věnuje charakteristice základních pojmů souvisejících s tímto tématem. Druhá kapitola zpracovává mezinárodní a evropskou právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Třetí kapitola přináší informace o české právní úpravě, je zde vymezen ústavní základ práv osob se zdravotním postižením a uveden antidiskriminační zákon spolu s dalšími předpisy věnujícími se této problematice. Čtvrtá kapitola se věnuje úpravě zaměstnávání osob podle zákoníku práce. Pátá kapitola je jednou ze stěžejních částí této práce, zabývá se pracovní rehabilitací, chráněným trhem práce, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a plněním povinného podílu. Šestá kapitola se zaměřuje na motivační instrumenty pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením dle zákona o daních z příjmů a zákona o zadávání veřejných zakázek. Poslední kapitoly obsahují informace o sociálním podnikání a sociálních službách, jejichž teoretické vymezení je důležité také pro praktickou část této práce.

Praktická část se věnuje konkrétnímu sociálnímu podniku, Ergotepu, družstvu invalidů, jehož většinu zaměstnanců tvoří právě osoby se zdravotním postižením. Praktická část práce se skládá z devíti kapitol. První kapitoly obsahují základní informace o Ergotepu, družstvu invalidů, jeho vývoji, podnikové kultuře a naplňování společenské odpovědnosti. Zásadní v této části je čtvrtá kapitola věnující se postupům družstva při zaměstnávání osob se zdravotním postižením pomocí integrační personalistiky a rovněž kapitola pátá, jež pojednává o komplexní integraci prostřednictvím Sociální služby – sociální rehabilitace, což je nový projekt Ergotepu, družstva invalidů. Sedmá kapitola se věnuje projektu nazvanému Výstavba

prodejních center Tescoma v letech 2012-2016, na kterém je popsáno zřizování chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením podle staré právní úpravy zákona o zaměstnanosti, která je srovnána s novou právní úpravou, platnou od 1. ledna 2018. Následující kapitola se věnuje tomu, jak Ergotep, družstvo invalidů plní povinný podíl, a to včetně konkrétních výpočtů. V poslední kapitole praktické části jsou zhodnoceny výsledky z provedeného kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření v Ergotepu, družstvu invalidů.

Klíčová slova v češtině:

zaměstnávání

osoba se zdravotním postižením

sociální podnik

Employment of persons with disabilities

Abstract

This thesis deals with the employment of people with disabilities. People with disabilities belong to the society with specific needs. These needs have to be taken into account when these people are employed. This thesis focuses on taking into account the specific needs of this group of employees and discusses the possibilities of making them successful on the labor market.

The aim of this work is to evaluate the employment of people with disabilities both from the theoretical and practical point of view and to create an overview of how the employment of people with disabilities is taking place and what it means for their employers. For this reason, the thesis is divided into two parts - theoretical and practical.

The theoretical part is systematically divided into eight chapters. The first chapter deals with characteristics of basic concepts related to this topic. The second chapter deals with international and European legislation of the employment of people with disabilities. The third chapter provides information on Czech legislation, the constitutional basis of the rights of people with disability is defined here and the Anti-Discrimination Act, along with other regulations dealing with this issue. The fourth chapter deals with the regulation of employment of persons according to the Labor Code. The fifth chapter is one of the core parts of this thesis, deals with work rehabilitation, a sheltered labor market, contributions to support the employment of people with disabilities and the fulfillment of compulsory membership. The sixth chapter focuses on motivational tools for employers of people with disabilities under the Income Tax Act and the Public Procurement Act. The last chapters contain information about social business and social services whose theoretical definition is also important for the practical part of this work.

The practical part is devoted to a particular social enterprise, Ergotep, a cooperative of invalids, whose majority of employees are people with disabilities. The practical part of the thesis consists of nine chapters. The first chapters contain basic information about Ergotep, its development, corporate culture and social responsibility. Essential in this section is the fourth chapter devoted to the cooperative procedures of employing people with disabilities through integration human resources, as well as the fifth chapter dealing with comprehensive integration through Social Service - Social Rehabilitation, which is a new project of Ergotep. The seventh chapter deals with the project entitled Construction of Tescoma Sales Centers

in 2012-2016, which describes the creation of protected jobs for people with disabilities under the Old Act of the Employment Act, which is compared with the new legislation, effective from 1 January 2018. The following chapter discusses how Ergotep fulfills the mandatory portion, including specific calculations. The last chapter of the practical part evaluates the results of the quantitative research carried out in the form of a questionnaire survey in Ergotep.

Klíčová slova v angličtině:

employment

person with disabilities

social enterprise