

INFORMACE O MOŽNOSTECH PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ

Souhrnné informace o možnostech pracovního uplatnění, zaměstnávání osob se zdravotním postižením a podnikání osob se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výdělečná činnost osob se zdravotním postižením nemá vliv na ostatní přiznávané dávky jako je invalidní důchod (souběh ID a výdělečné činnosti je možný), příspěvek na péči, příspěvek na mobilitu, dávky pro osoby se zdravotním postižením a průkaz osoby se zdravotním postižením.

Kdo je osobou se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti?

- jedná se o fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení (dále jen OSZ) uznány:
 - a) invalidní ve III. stupni (osoba s těžším zdravotním postižením)
 - b) invalidní v I. nebo II. stupni
 - c) osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ)

Vznik a zánik pracovního poměru

U osob po poškození míchy neexistují žádné speciální podmínky pro vznik a zánik pracovního poměru.

Pracovní poměr může být uzavřen na základě smlouvy (na dobu určitou/neurčitou) nebo dohody o pracovní činnosti, příp. o provedení práce (DPČ, DPP). Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena u jednoho zaměstnavatele maximálně na 3 roky a může být opakována nejvýše dvakrát.

Pracovní poměr může být rozvázán:

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době

Výpověď:

- výpověď z pracovního poměru musí být písemná a to jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele, výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce
- zaměstnanec může dát výpověď bez udání jakéhokoliv důvodu
- výpověď daná zaměstnavatelem: v případech, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným, náleží zaměstnanci odstupné (výše odstupného závisí na délce trvání pracovního poměru).

Pokud se Váš zdravotní stav změní natolik, že nemůžete své současné zaměstnání nadále vykonávat, doporučujeme obrátit se na svého zaměstnavatele s dotazem, jak by se dala tato situace řešit (např. převedení na jinou pracovní pozici).

Podle zákoníku práce Vám zaměstnavatel nemůže dát výpověď v době, kdy jste byl uznán/a dočasně práce neschopným. Tu Vám může dát až po ukončení pracovní neschopnosti - např. podle § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - tzn., že zaměstnanec není schopen podle lékařského posudku schopen stávající pracovní činnosti vykonávat (v tomto případě zaměstnanci nenáleží odstupné).

Registrace na Úřadu práce

I jako osoba se zdravotním postižením máte možnost registrovat se na **Úřadu práce**, kde máte nárok na zvýšenou péči při hledání pracovního uplatnění a v určitých případech i nárok na podporu v nezaměstnanosti.

2 typy registrace na Úřadu práce (dále jen ÚP)

a) jako uchazeč o zaměstnání (§ 24 a následující – z. č. 435/2004 Sb.)

- podmínky registrace
 - osoba nemá zaměstnání nebo je propuštěna z pracovního poměru (po uplynutí výpovědní doby)
 - osobní žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP, v místě, kde má tato osoba trvalý pobyt
 - osoba invalidní v I. nebo II. stupni
 - !!! osoba invalidní ve III. stupni, pokud je schopná výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4, písm. f) zákona č 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)
 - osoba musí splňovat další podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti
- Na co má uchazeč nárok?
 - nárok na zprostředkování zaměstnání pracovníkem ÚP (pracovník uchazeči předá kontakty firem, které hledají zaměstnance)
 - za splnění určitých podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti
 - možnost zajištění a úhrady rekvalifikačního kurzu od ÚP
 - za určitých podmínek je také hrazeno zdravotní a sociální pojištění (*pokud pobíráte ID ve III. stupni je za Vás automaticky hrazeno zdravotní pojištění, sociální pojištění je počítáno jako náhradní doba pojištění*)
 - *pracovní rehabilitaci (pro osoby se zdrav. postižením)*

b) jako zájemce o zaměstnání (podle § 22)

- podmínky registrace
 - zájemcem o zaměstnání je každá osoba, která nespĺňuje podmínky registrace jako uchazeč o zaměstnání
 - osoby invalidní ve III. stupni dle §39 odst. 2, písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)
- Na co má zájemce nárok?
 - na pomoc při hledání pracovního uplatnění
 - nárok na rekvalifikaci
 - zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti

Informaci o tom, zda při pobírání invalidního důchodu ve III. stupni splňujete podmínku schopnosti výdělečné činnosti za mimořádných podmínek, naleznete **v posudku o invaliditě**, kterou vydává Okresní/Pražská správa sociálního zabezpečení.

Výdělečná činnost osob se zdravotním postižením

Osoby pobírající invalidní důchod nejsou omezeni na výdělcích.

Minimální mzda v roce 2022 je pro pracující stanovena, včetně osob s přiznanou invaliditou, ve výši 16.200,- Kč měsíčně.

Zdaňují se důchody nebo penze, jejichž roční úhrn přesáhne 36násobek minimální mzdy k 1. lednu daného roku. V roce 2022 je minimální mzda stanovena na částku 16.200,- Kč. Pro zdaňovací období roku 2022 jsou tedy od zdanění osvobozeny důchody do výše ročního úhrnu 583.200,- Kč (16.200 Kč x 36), tedy do 48.600,- Kč měsíčně (583.200 Kč : 12).

Nikde v zákoně není stanoveno, kolik může zaměstnanec se ZP odpracovat hodin, záleží na dohodě se zaměstnavatelem. Před uzavřením pracovní smlouvy doporučujeme poradit se se svým lékařem, v jakém rozsahu může pracovat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a poklesu pracovních schopností, určujícímu stupeň přiznaného invalidního důchodu.

Nemocenská u poživatelů invalidního důchodu ve III. stupni

V případě, že zaměstnanec, který pobírá invalidní důchod ve III. stupni, onemocní, má nárok na výplatu nemocenské. Podpůrčí doba pro výplatu nemocenské dávky je však u invalidních důchodců ve III. stupni pouze 70 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Lhůta 70 kalendářních dnů se počítá od 15. dne trvání pracovní neschopnosti (prvních 14 dní vyplácí náhradu mzdy zaměstnavatel).

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Výhody v zaměstnávání OZP:

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více jak 25 osob, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši zákonem stanoveného povinného podílu těchto osob vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4%.

Povinný podíl splní zaměstnavatel:

- zaměstnáním osob/y se zdravotním postižením v pracovním poměru
- odebráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří mají více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením – formou tzv. náhradního plnění
- odvodem peněz do státního rozpočtu (penále) – 2,5násobek průměrné mzdy ve sledovaném období za každou chybějící OZP.

Zaměstnavatelé mohou využít jednu z těchto možností nebo si tyto tři možnosti mohou nakombinovat.

Stanovení povinného podílu:

- výpočet povinného podílu se stanovuje na dvě platná desetinná čísla
- osoby ve III. stupni invalidity se započítávají do celkového počtu OZP 3x.
- za zaměstnance jsou pro účel výpočtu povinného podílu považováni všichni zaměstnanci, kteří pracují na základě pracovní smlouvy (ne na DPP nebo DPČ), včetně zaměstnanců, kterým pracovní poměr vznikl volbou nebo jmenováním
- výpočet = počet odpracovaných hodin všemi zaměstnanci zaměstnavatele / fond pracovní doby stanovené zaměstnavatelem (nebo určené pracovní právními předpisy)
- co jsou to odpracované hodiny – skutečně odpracované hodiny, hodiny čerpané dovolené, hodiny, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným a byla zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy, dočasná pracovní neschopnost, kdy byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, „ošetřovačka“, hodiny překážek v práci na straně zaměstnavatele/zaměstnance

Příspěvky na podporu zaměstnávání OZP:

• **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (§ 75)**

- chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo vytvořené/zřízené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s ÚP.
- CHPM: na konkrétní pracovní místo, s pracovní náplní a místem výkonu práce
- příspěvek na zřízení CHPM (např. na vybavení, úpravu pracovního místa) – v případech, kdy chce zaměstnavatel vytvořit pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. Výše příspěvku:
 - u ID I. a II. stupně max. 8 násobek;
 - u ID ve III. stupni max. 12 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku

V případě poskytnutí příspěvku na zřízení je povinnost zaměstnavatele mít obsazené toto pracovní místo minimálně 3 roky.

• **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů (§76)**

- zaměstnavatel může požádat na ÚP o částečnou úhradu provozních nákladů – max. výše 48.000,- Kč/ročně
- mezi zaměstnavatelem a ÚP musí dojít k sepsání dohody
- tento příspěvek lze uplatnit na zaměstnance, který „pracuje přímo ve firmě“ (nelze na domácího zaměstnance), na zaměstnance, který je osobou se zdravotním znevýhodněním nebo zaměstnán přes agenturu práce

Chráněný trh práce - § 78

- jedná se o zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců (1 zaměstnanec ve III. stupni ID je započítáván 3x)
- Úřad práce uzavře se zaměstnavatelem Dohodu o uznání zaměstnavatele
- žádost o uzavření dohody podává zaměstnavatel na krajské pobočce ÚP, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo
- dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Pokud zaměstnavatel podá do 3 měsíců před uplynutím této doby žádost o opětovné prodloužení, následující dohoda se uzavře na dobu neurčitou

Příspěvek zaměstnavatelům na chráněném trhu práce (§78a)

- uznanému zaměstnavateli na chráněném trhu práce se poskytne příspěvek na podporu zaměstnávání OZP
- příspěvek se poskytuje ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na osobu se zdravotním postižením, která pracuje na vyhrazeném chráněném pracovním místě – max. 13.600,- Kč (tzn. 25% mzdy musí doplatit zaměstnavatel), u osob se zdravotním znevýhodněním je tato částka stanovena max. na 5.000,- Kč
 - pokud je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, kteří pobírají příspěvek na zaměstnávání osob s OZP, příspěvek se poskytne pouze jednomu zaměstnavateli
 - příspěvek lze čerpat i na tzv. domácí zaměstnance
- zaměstnavateli zároveň náleží paušální částka 1.000,- Kč/měsíčně na osobu se zdravotním postižením na náklady spojené se zaměstnáváním (ALE pouze na zaměstnance vykonávající svoji činnost v sídle zaměstnavatele).

Podnikání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením, které chtějí začít podnikat, mají možnost na „rozjezd“ svého podnikání získat také příspěvky od Úřadu práce. Příspěvky lze získat na základě dohody s místně příslušným ÚP.

- příspěvek na vytvoření CHPM (např. vybavení, úprava pracovního místa) – výše příspěvku:
 - u OZZ, ID I. a II. stupně max. 8 násobek;
 - u ID ve III. stupni max. 12 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku
 - CHPM musí být provozováno po dobu 3 let (vrácení tohoto příspěvku nebude ÚP požadovat, pokud OZP přestane podnikat ze zdravotních důvodů)

- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů
 - pouze na zřízené CHPM
 - příspěvek poskytován zálohově čtvrtletně nebo v jiném termínu po dohodě s ÚP - max. výše 48.000,-Kč

Osoba se zdravotním postižením, pokud podniká jako osoba samostatně výdělečně činná, může zaměstnavatelům, kteří neplní zákonem stanovený povinný podíl zaměstnanců s OZP nabízet své služby či výrobky v rámci náhradního plnění.

Osoby se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nemají v souvislosti s poskytováním tzv. náhradního plnění povinnost zřídit pro sebe chráněné pracovní místo.

V případě smrti nebo ukončení samostatné výdělečné činnosti z důvodu zhoršení zdravotního stavu, OZP podnikatel příspěvek na vytvoření CHPM nevrací.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prováděcím právním předpisem (vyhl. č. 518/2004 Sb.) stanoví:

- charakteristiku chráněného pracovního místa
- druhy provozních nákladů nezbytných k provozování chráněného pracovního místa – na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů
- skutečnosti rozhodné pro uzavření dohody o zřízení chráněného pracovního místa

Náhradní plnění

Náhradní plnění je určeno pro ty zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců a nesplňují podle zákona o zaměstnanosti 4% povinný podíl zaměstnanců s OZP, a kteří zároveň nechtějí platit odvody do státního rozpočtu.

Zaměstnavatelé s více jak 50% zaměstnanci s OZP a osoby samostatně výdělečně činné

- zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50% zaměstnanců s OZP či osoba se zdravotním postižením podnikající jako OSVČ může v součtu všem svým odběratelům za každého svého zaměstnance se ZP v daném kalendářním roce poskytnout náhradní plnění ve výši 28 násobku průměrné mzdy za první až třetí kalendářní čtvrtletí předcházejícího roku za každého zaměstnance se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením podnikající jako OSVČ

- nezaměstnává-li osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, žádné zaměstnance, považuje se pro účely výpočtu limitu tato osoba za jednoho zaměstnance

Poskytnutí náhradního plnění podléhá povinnosti elektronické evidenci při Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

Zákon o daních z příjmu

- Sleva na dani z příjmu pro zaměstnavatele:
 - 18.000,- Kč na jednoho zaměstnance v I. a II. stupni invalidity
 - 60.000,- Kč na jednoho zaměstnance ve III. stupni invalidity
 - Při tomto výpočtu se vychází z jejich přepočteného počtu.
- Sleva na dani z příjmu pro osoby se zdravotním postižením, které pracují:
 - 2.520,- Kč za rok na I. a II. stupeň invalidity
 - 5.040,- Kč za rok na III. stupeň invalidity
- Držitel průkazu ZTP/P má slevu na dani z příjmu ve výši 16.140,- Kč.

Česká asociace paraplegiků – CZEPA, z.s.

Dygrýnova 816/8

198 00 Praha 14 – Černý Most

www.czepa.cz

czepa@czepa.cz

Aktualizováno: 25. 03. 2022