**Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS v Praze 08/2020**

V osmém článku rubriky předkládáme informaci o těchto tématech:

* [Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na nechráněném pracovním trhu](#Podpora_zamestnavani_OZP).
	+ [Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením](#Prispevek_na_zrizeni_prac_mista_OZP).
	+ [Příspěvek na provozní náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním OZP](#Prispevek_na_provoz_naklady_zamestni_OZP).
	+ [Povinný podíl](#Povinny_podil) a
	+ [sleva z daně](#Sleva_z_dane).
* [Malé, ale pozitivní vylepšení procesní stránky řízení o průkazu osoby se zdravotním postižením](#Novela_zakona_o_poskytovani_davek_OZP).

**Podpora zaměstnávání OZP na volném pracovním trhu**

Jak jsem zjistil při odpovídání na dotaz jednoho z uživatelů našich poradenských služeb, je tomu již dlouho, kdy jsme v této rubrice naposledy informovali o opatřeních na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, (dále budeme užívat také zkratku „OZP“), na volném, či chcete-li nechráněném trhu práce. Tedy u tzv. běžných zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají více než 50 % svých zaměstnanců osoby se zdravotním postižením. Příčina nevěnování se tomuto tématu tkví zejména v tom, že – narozdíl od zaměstnávání OZP na chráněném pracovním trhu, v podpoře zaměstnávání na volném trhu nedochází už dlouhá léta k žádným změnám; zejména ne k navýšením dotací pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou osobu se zdravotním postižením zaměstnat. Do jisté míry lze pochopit, že stát raději směruje masivnější podporu k zaměstnavatelům, kteří se na zaměstnávání zdravotně postižených tzv. specializují, nicméně jako ideál, k němuž bychom chtěli směřovat, považujeme stav, kdy zdravotně postižení v maximální možné míře pracují na běžném pracovním trhu, čemuž by i stát měl výrazněji napomáhat; a jak uvidíme zejména u limitní částky příspěvku na úhradu některých provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, tato podpora stagnuje, a to již od roku 2012, kdy bylo maximum tohoto příspěvku stanoveno na 48 tisíc Kč na jednoho zaměstnance za rok a tento limit platí i dnes, v roce 2020. Obdobné platí i o slevě z daně, o níž níže také pojednáme. Pojďme se tedy podívat na nástroje, kterými stát všechny zaměstnavatele (kromě těch tzv. specializovaných, jež stát podporuje výrazněji) materiálně motivuje k zaměstnávání zdravotně postižených.

**Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

Ač se přesné pojmenování tohoto příspěvku po dobu platnosti zákona o zaměstnanosti mírně měnilo, jeho účel a úprava zůstává téměř beze změn.

Tento příspěvek může získat zaměstnavatel, který s Úřadem práce uzavře písemnou dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a zaváže se, že takovouto osobu bude na tomto místě zaměstnávat nejméně po tři roky. To samozřejmě neznamená, že by muselo jít o totožnou fyzickou osobu, nikoho nelze nutit, aby na základě pracovní smlouvy pracoval tři roky, aniž by mohl pracovní poměr způsoby upravenými v zákoníku práce skončit, ale zřízené pracovní místo musí v případě skončení pracovního poměru jedné OZP být obsazeno jinou osobou s obdobným zdravotním postižením. V opačném případě je nutné poměrnou část příspěvku vracet.

Chce-li zaměstnavatel uzavřít s Úřadem práce zmíněnou písemnou dohodu, musí o to nejprve Úřad práce písemně požádat. V žádosti zaměstnavatel uvádí kromě běžných náležitostí zejm. charakteristiku zřizovaného pracovního místa. Co je za tuto charakteristiku považováno, upravuje prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, konkrétně její § 6. Uveďme např.:

* druh práce a jeho popis,
* bližší určení pracoviště a jeho umístění,
* předpoklady a požadavky pro zastávání pracovního místa,
* popis pracovních podmínek,
* zařazení do mzdové skupiny či platové třídy,
* předpokládanou délku zaměstnání.

Zaměstnavatel musí žádost opatřit dokladem o existenci jeho účtu v peněžním ústavu. Prokázat musí svoji bezdlužnost vůči Finančnímu úřadu, okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám; když tyto instituce zaměstnavatel vůči sobě zprostí mlčenlivosti, může si tyto doklady obstarat Úřad práce sám. Dále nesmí jít o zaměstnavatele, který byl trestán za umožnění výkonu nelegální práce. Důležité je uvést, že na uzavření dohody nemá zaměstnavatel obligatorní nárok, a to ani při splnění všech zákonných podmínek, jde o nárok pouze fakultativní, tedy na Úřadu práce je posoudit, zda uzavření této dohody je či není vzhledem ke stavu na pracovním trhu v místě jeho působnosti účelné.

Příspěvek na zřízení pracovního místa může činit maximálně osminásobek, půjde-li o zaměstnance, poživatele invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Tato průměrná mzda v současnosti činí 33 429 Kč. Zde tedy dosahuje maximální limit poměrně slušné částky (tedy zhruba 267, resp. 401 tisíc Kč). Ovšem tento příspěvek musí být vynaložen na pracovní prostředky, vybavení a pomůcky, které jsou potřebné pro danou pracovní pozici a souvisejí se zdravotním postižením zaměstnance. Typicky tedy např. na speciální programové vybavení počítače, speciální osvětlení atp.

Tento příspěvek má možnost získat také osoba samostatně výdělečně činná, jde-li zároveň o osobu se zdravotním postižením. Považuji za nutné zdůraznit, že o příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP je třeba požádat ještě před datem zahájení podnikání.

**Příspěvek na provozní náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním OZP**

Tento příspěvek se poskytne na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, dohoda se uzavře na základě žádosti zaměstnavatele, náležitosti žádosti i dohody jsou téměř totožné s žádostí a dohodou popsanými u příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP, To platí i o základních podmínkách, které zaměstnavatel musí splnit, tedy zejm. bezdlužnost, neposkytování nelegálního zaměstnání. Tento příspěvek však nelze čerpat na osobu toliko zdravotně znevýhodněnou (osoba, která není poživatelem invalidního důchodu v kterémkoliv stupni, „pouze“ je rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznáno její podstatné znevýhodnění zůstat zaměstnána či získat kvalifikaci z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu. Dále se příspěvek neposkytne na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, typicky tedy pracuje doma. Výše příspěvku může činit maximálně 48 tisíc Kč za rok.

Náklady, které lze při žádosti o tento příspěvek uplatňovat, upravuje opět prováděcí vyhláška 518/2004 Sb. Její ustanovení § 8 stanoví tyto druhy provozních nákladů:

1. Zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, tedy pro letošní rok jde o částku 2.340 Kč měsíčně,
2. náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,
3. náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP,
4. Náklady na přizpůsobení provozovny,

Náklady jsou v citované vyhlášce ještě blíže specifikovány.

I tento příspěvek má možnost získat také osoba samostatně výdělečně činná, jde-li zároveň o osobu se zdravotním postižením.

**Povinný podíl**

Jde také o nástroj upravený zákonem o zaměstnanosti. Každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je povinen plnit tzv. povinný podíl zaměstnávání OZP, a to ve výši 4 %. Způsob plnění může zvolit ze tří alternativ:

1. Skutečným zaměstnáváním OZP, tedy z 50 zaměstnanců musí být 2 zaměstnanci OZP. přičemž jeden zaměstnaný poživatel invalidního důchodu třetího stupně se započítává třikrát, tudíž na 75 zaměstnanců stačí zaměstnat jedinou takovouto osobu.
2. Dále odběrem výrobků či služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce nebo od OSVČ se zdravotním postižením. Pro hrubou představu hodnota odebraných služeb, výrobků či zakázek za jednu OZP činí cca 403 tisíc Kč (bez DPH).
3. Odvodem do státního rozpočtu, tedy jakousi „pokutou“, pokud povinný podíl neplní jedním z výše uvedených způsobů. Výše odvodu za jednu „nezaměstnanou“ OZP činí dvaapůlnásobek již uvedené průměrné mzdy, tedy 83.572 Kč za rok.

Uvedené tři způsoby lze i kombinovat.

**Sleva z daně**

Nyní přejděme k nástroji upravenému v zákonu o daních z příjmů (z. č. 586/1992 Sb.).

Zaměstnavatel, ať jde o fyzickou či právnickou osobu, si může uplatnit slevu z daně ve výši 18 tisíc Kč za zaměstnance se zdravotním postižením, a 60 tisíc korun za zaměstnance s těžším zdravotním postižením (tedy poživatele invalidního důchodu třetího stupně), pokud takového zaměstnance zaměstnává po celý rok v pracovním poměru. V případě kratší doby zaměstnání či kratšího pracovního úvazku se sleva poměrně krátí. Ani u této slevy bohužel již nedošlo ke změně po dlouhou řadu let.

**Návrh novely zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením**

Po několika ne úplně úspěšných pokusech, kdy jsem v této rubrice informoval o návrzích, které ještě neprošly celým legislativním procesem, a i přes velkou pravděpodobnost nakonec nebyly přijaty, snažím se informovat až o skutečně platných předpisech. Pro tentokrát však opět neodolám a poreferuji o jednom návrhu, jehož přijetí bychom určitě uvítali.

Jde o návrh novely zákona č. 329/2011 Sb., tedy zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, který na začátku července t.r. zaslala do meziresortního připomínkového řízení ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová. Návrh je poměrně stručný, obsahuje 8 věcných novelizačních bodů, přináší určité procesní zjednodušení řízení o příspěvku na zakoupení motorového vozidla, jasně stanoví, že osobu v řízení dle tohoto zákona může zastupovat člen domácnosti ustanovený soudem, zpřístupňuje příspěvek na zvláštní pomůcku osobám s těžkou demencí a osobám s autistickou poruchou s těžkým funkčním postižením – tyto návrhy nejsou z pohledu naší cílové skupiny nijak zásadní. Ale i pro nás lze za výrazně pozitivní označit, že žádost o nový průkaz osoby se zdravotním postižením (ZTP a ZTP/P) by bylo možno podat maximálně 100 dní před skončením platnosti dosavadního průkazu. Současná praxe (nestanovená zákonem ale dohodou Úřadu práce, MPSV a lékařskou posudkovou službou) umožňovala podat žádost o nový průkaz maximálně 60 dní před skončením platnosti, což bylo často nedostačující pro vyřízení žádosti a v případě kladného rozhodnutí pro vydání nového průkazu. Proto si nezbývá než přát, aby tento návrh legislativním procesem prošel. Na okraj ještě dodejme, že ne při každém skončení platnosti průkazu je nutné podávat žádost o nový průkaz, zákon totiž stanoví, že skončení platnosti veřejné listiny nemá vliv na platnost samotného nároku. Pokud tedy v rozhodnutí o průkazu je uvedeno, že nárok na průkaz trvá bez omezení platnosti, pak není třeba posuzovat zdravotní stav, nový průkaz musí být vydán na základě předchozího rozhodnutí.

Za Sociálně právní poradnu SONS v Praze ***Luboš Zajíc***