POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

PARLAMENTNÍ INSTITUT

ODPOVĚĎ NA DOTAZ

Zaměstnávání zdravotně postižených osob v zemích EU

Odpověď na dotaz č. 3844
Březen 2022
autorka: Klára Jankovská

Obsah:

ÚVOD 3

ÚPRAVA PROBLEMATIKY NA ÚROVNI EU 4

SITUACE V ZEMÍCH EU 4

- TABULKA Č. 1: PŘEHLED KVÓT V ČLENSKÝCH STÁTECH A EKVIVALENTŮ JEJICH PLNĚNÍ 5
- TABULKA Č. 2: SPECIALIZOVANÉ PODNIKY PRO OZP A JEJICH DEFINICE 8
- FRANCIE 12
- NĚMECKO 14
- SLOVENSKO 17
- SLOVINSKO 19
- ŠPANĚLSKO 20

ZDROJE 22

AKTUÁLNÍ VYDÁNÍ:

Název: Zaměstnávání zdravotně postižených osob v zemích EU
Autorka: Jankovská, K.
Číslo: Odpověď na dotaz č. 3844
Datum: březen 2022

Klíčová slova:
Sociální podnik; osoby zdravotně postižené; OZP; kvóta; chráněná dílna; integrační podnik

ŘADA: ODPOVĚĎ NA DOTAZ

První vydání řady: duben 1991
Frekvence vydání řady: nepravidelná
Zaměření: odpovědi na dotazy zpracované pro členy Parlamentu České republiky
Jazyk: CZ
Vydavatel: Kancelář Poslanecké sněmovny, Sněmovní 4, 118 26 Praha 1

PARLAMENTNÍ INSTITUT plní úkoly vědeckého, informačního a vzdělávacího střediska pro Poslaneckou sněmovnu, její orgány, poslance a Kancelář Poslanecké sněmovny, pro Senát, jeho orgány, senátory a Kancelář Senátu. Naše činnosti a produkty uvádíme níže.

Oddělení všeobecných studií	STUDIE Srovnávací studie Analytické studie	ODPOVĚDI NA DOTAZ Stručné odpovědi na dotazy členů Parlamentu	VYBRANÁ TÉMATA Studie zpracované k aktuálním problematikám	MONITORING Vybrané hospodářské měnové a sociální ukazatele	MIGRACE Přehled aktualit v oblasti migrace za vybrané období
	PŘEHLED SZBP Společná zahraniční a bezpečnostní politika EU	EUROZÓNA+ Přehled ekonomických událostí v EU	PODKLADY pro zahraničně politická jednání	PŘEDNÁŠKY pro zahraniční delegace, PS, Senát	
Oddělení pro evropské záležitosti	STANOVISKA kompatibility nevládních návrhů zákonů s právem EU	KONZULTACE k předkládaným vládním návrhům zákonů	DOKUMENTY EU Výběr z aktů a dokumentů EU zaslaných PS	ZPRÁVY Aktuální agenda v Bruselu	PODKLADY pro jednání výboru na mezinárodní úrovni
Oddělení komunikace a vzdělávání	INFORMAČNÍ STŘEDISKO Informace o činnosti Poslanecké sněmovny a prohlídky budov	ECPRD Spolupráce s Evropským centrem pro parlamentní výzkum a dokumentaci	PŘEDNÁŠKY pro Poslaneckou sněmovnu, pro školy, veřejnost	INFORMAČNÍ MATERIÁLY o fungování Poslanecké sněmovny, o legislativním procesu	ZÁPISY ze schůzí, seminářů, přednášek, kulatých stolů

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Obsah

ÚVOD 3
ÚPRAVA PROBLEMATIKY NA ÚROVNI EU 4
SITUACE V ZEMÍCH EU 4
TABULKA Č. 1: PŘEHLED KVÓT V ČLENSKÝCH STÁTECH A EKVIVALENTŮ JEJÍHO PLNĚNÍ 5
TABULKA Č. 2: SPECIALIZOVANÉ PODNIKY PRO OZP A JEJICH DEFINICE 8
FRANCIE 12
NĚMECKO 14
SLOVENSKO 17
SLOVINSKO 19
ŠPANĚLSKO 20
ZDROJE 22

Úvod

V České republice je zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % na celkovém počtu zaměstnanců dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento povinný podíl lze splnit třemi způsoby či jejich kombinacemi – zaměstnáváním OZP v pracovním poměru, odvodem do státního rozpočtu, náhradním plněním, či vzájemnou kombinací uvedených způsobů. Náhradní plnění je optimálním způsobem, jak splnit podíl zaměstnanců OZP, pro firmy, které z jakéhokoliv důvodu nemohou přímo zaměstnávat OZP. Náhradní plnění představuje odebírání služeb či výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, nebo od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými.

V členských státech Evropské unie se situace ohledně zaměstnávání osob zdravotně postižených (dále jen **OZP**) liší. OZP nejsou ve státech Evropské unie vždy definovány stejným způsobem. Některé země se zaměřují čistě na sociální přístup, jiné na zdravotní aspekt a další na jejich kombinaci, proto mohou být údaje hůře interpretovatelné či porovnatelné.

Sociální podniky se pokouší o propojení podnikání se sociálními či společenskými cíli. Stejně jako definice OZP se i definice sociálních podniků liší a ne v každém členském státu EU je pod tímto pojmem chápáno to samé. Pro účely této práce bude místo termínu sociální podnik, který je používán v České republice, používán termín „specializovaný podnik pro OZP“.

Většina států má stanovenou kvótu pro zaměstnávání OZP. Ve většině států často také existují specializované podniky pro OZP, ovšem míra jejich ukotvení v zákoně se liší. Stručný přehled je obsažen v tabulkách, podrobněji je pak rozebráno pět členských zemí: Francie, Německo, Slovensko, **Slovinsko** a Španělsko. Všechny tyto státy mají upravenou nějakou formu náhradního plnění kvóty zaměstnávání OZP zadáváním zakázek specializovaným podnikům pro OZP. U Slovenska, Slovinska a Španělska je možné plné nahrazení, u Francie a Německa je možné si výdaje plynoucí z těchto závazků odečíst od splatného odvodu vznikajícího při nesplnění kvóty.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Úprava problematiky na úrovni EU

Problematice pozitivní diskriminace osob se zdravotním postižením se na evropské úrovni věnuje již Amsterodamská smlouva z roku 1997.[1] Ustanovení o integraci OZP bylo později zapsáno i do Listiny základních práv EU[2] a v tom samém roce byla přijata směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen **Směrnice**). Oproti předchozím dokumentům čl. 5 Směrnice poprvé stanovuje nutnost zaměstnavatele při zaměstnávání OZP přijmout adekvátní opatření, *„která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno"*, pokud si to konkrétní situace vyžaduje.

Definici OZP se na evropské úrovni začala věnovat pozornost až o několik let později, když Evropská unie ratifikovala v roce 2010 úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, **CRPD**)[3] z roku 2006, čímž v podstatě přijala definici OZP stanovenou OSN. Tato definice vychází z pojetí lidských práv a zásad nediskriminace. Ratifikace EU nezavazovala členské státy, aby tuto konkrétní definici přijaly, ovšem ty členské státy, které úmluvu ratifikovaly, by měly vypracovat definice v souladu s převládajícími představami na mezinárodní úrovni. Úmluvu ratifikovaly všechny členské země EU.[4]

Další vymezení pojmů se na evropské úrovni objevuje v nařízení Komise (EU) č. 651/2014, kterým se prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem. Dle článku 2 je za „pracovníka se zdravotním postižením" považována osoba, která:

> *„a) je uznána za pracovníka se zdravotním postižením podle vnitrostátních právních předpisů nebo*
> *b) má jedno či více dlouhodobých fyzických, mentálních, duševních nebo smyslových postižení, která v interakci s různými překážkami mohou bránit jejímu plnému a účinnému zapojení do pracovního života stejným způsobem, jakým jsou do něj zapojeni ostatní pracovníci."*

V článku 100 je pak dále definováno „chráněné zaměstnání", kterým je podnik, *„kde alespoň 30 % pracovníků tvoří pracovníci se zdravotním postižením"*. Označení podniku jako chráněného zaměstnání je spojeno např. s výjimkami ve způsobilých nákladech.

Situace v zemích EU

Většina států má stanovenou kvótu pro zaměstnávání OZP jak pro veřejný, tak soukromý sektor. Výjimku tvoří Belgie, která má určenou kvótu pouze pro veřejný sektor a kde právní úprava nenabízí žádný ekvivalent plnění této kvóty. Severské a baltské státy spolu s Irskem kvóty pro zaměstnávání OZP nemají. Zvláštním případem je také Nizozemsko, které kvótu nemá danou procentuálně jako ostatní státy, ale počtem nově vytvořených pracovních míst.

---

[1] Vložení článku 6a.

[2] Článek 26.

[3] Z CRPD vychází také evropské strategie týkající se OZP. Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010-2020 doplňuje strategii Evropa 2020 a obsahuje osm oblastí: přístupnost, zapojení do společnosti, rovnost, zaměstnání, vzdělávání a odbornou přípravu, sociální ochranu, zdraví a vnější činnost. V březnu 2021 pak byla přijata Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021-2030, která má řadu priorit, stejně jako strategie předcházející, mezi které patří: přístupnost, využívání práv EU, důstojná životní úroveň a nezávislý způsob života a rovný přístup a zákaz diskriminace.

[4] Ratification Status for CRPD - Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Dostupné z: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD&Lang=en.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Ve státech, které mají stanovenou kvótu pro zaměstnávání OZP, se nesplnění této kvóty musí ve většině případů nahradit finanční kompenzací. V některých zemích je možné kvótu nahradit či částečně nahradit i jiným způsobem - často se jedná o zadávání zakázek podnikům zaměstnávajícím OZP či samostatně výdělečně činným OZP (Česká republika, Francie, Chorvatsko, Německo, Slovensko, Slovinsko a Španělsko). Další nahrazování kvóty bývá mezi členskými státy individuální.

Tabulka č. 1: Přehled kvót v členských státech a ekvivalentů jejich plnění

Členský stát EU	Kvóta pro zaměstnávání OZP	Ekvivalent plnění kvóty
Belgie[5]	Kvóta 3 % ve veřejném sektoru	-
Bulharsko[6]	Povinnost zaměstnat min. 1 OZP při 50 – 99 zaměstnancích, kvóta 2 % při 100 a více zaměstnancích	Zproštění kvóty při: - přítomnosti specifických faktorů v pracovním prostředí, které brání zaměstnávání OZP - nedostatku způsobilých OZP
Česká republika	Kvóta 4 % při více než 25 zaměstnancích	Finanční kompenzace Náhradní plnění
Dánsko[7]	-	-
Estonsko	*nedostupné*	*nedostupné*
Finsko	-	-
Francie	Kvóta 6 % při více než 20 zaměstnancích	Roční odvod s možným odečtením výdajů při zadávání zakázek společnostem uzpůsobeným ke schopnostem OZP Uplatnění dohody stanovující provádění víceletého programu ve prospěch zdravotně postižených pracovníků
Chorvatsko[8]	Kvóta 2 – 6 % (stanovuje vyhláška Ministerstva práce) při 20 a více zaměstnancích	Dohoda o spolupráci s chráněnou nebo integrační dílnou nebo samostatně výdělečnými OZP Finanční kompenzace
Irsko	-	-

[5] Belgium. Dostupné z: https://private.disabilityin.org/global/belgium/.
[6] ЗАКОН ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ. Dostupné z: https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213.
[7] Measures for placing disabled persons in employment. Dostupné z: https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/measures-for-placing-disabled-persons-in-employment/.
[8] Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Dostupné z: https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Kvóta pro zaměstnávání OZP	Ekvivalent plnění kvóty
Itálie[9]	Kvóta 7 % při více než 50 zaměstnancích; povinnost zaměstnat 2 OZP při 36–50 zaměstnancích a 1 OZP při 15–35 zaměstnancích	Finanční kompenzace Výjimka možná vzhledem ke zvláštním podmínkám činnosti, které neumožňují zaměstnat povinné procento OZP
Kypr[10]	Kvóta 10 % volných pracovních míst ve veřejném sektoru, pokud počet OZP nepřekročí 7 % z celkového počtu zaměstnanců ve služebním poměru v předchozím roce	-
Litva[11]	-	-
Lotyšsko	-	-
Lucembursko[12]	Povinnost zaměstnat min. 1 OZP při 25 – 49 zaměstnancích; kvóta 2 % při 50 – 299 zaměstnancích; kvóta 4 % při 300 a více zaměstnancích; kvóta 5 % ve veřejném sektoru nehledě na počet zaměstnanců	Měsíční odvod do státní pokladny ve výši 50 % minimální mzdy za každého nezaměstnaného OZP
Maďarsko[13]	Kvóta 5 % při 25 a více zaměstnancích	Čtvrtletní odvod (příspěvek na rehabilitaci)
Malta[14]	Kvóta 2 % při 20 a více zaměstnancích	Finanční kompenzace
Německo	Povinnost zaměstnat min. 1 OZP při 20 – 39 zaměstnancích a min. 2 OZP při 40 – 59 zaměstnancích; kvóta 5 % při 60 a více zaměstnancích	Vyrovnávací poplatek Odečtení až 50 % vyrovnávacího poplatku při zadávání zakázek chráněným dílnám
Nizozemsko[15]	25 000 nových pozic by mělo být obsazeno OZP do roku 2024	Splatný odvod

[9] LEGGE 12 marzo 1999, n. 68. Dostupné z: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=.
[10] Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμος του 2009 (146(I)/2009). Dostupné z: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2009_1_146/full.html.
[11] V předchozích verzích zákona byla uvedena kvóta 2 %. V novelizovaném znění tato kvóta není. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Dostupné z: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr.
[12] Hiring an employee with disabilities. Dostupné z: https://adem.public.lu/en/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape.html.
[13] KREKÓ, Judit. *Effect of employment tax incentives: the case of disability quota in Hungary* [online].
[14] BUGEJA, Dr. Ann, Dr. Angela BRUNO a Dr. Christina BORG DEBONO. Malta's Government Measures to Increase Employment of Persons with Disability.
[15] Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden. Dostupné z: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-31250.html.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Kvóta pro zaměstnávání OZP	Ekvivalent plnění kvóty
Polsko[16]	Kvóta 6 % při 25 a více zaměstnancích	Odvod do Státního fondu pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením
Portugalsko[17]	Kvóta 1 % při 75 - 249 zaměstnancích; 2 % při 250 a více zaměstnancích	Výjimka v odůvodněných případech Finanční pokuta
Rakousko[18]	Povinnost zaměstnat min. 1 OZP na každých 25 zaměstnanců	Roční vyrovnávací daň do speciálního fondu
Rumunsko[19]	Kvóta 4 % při 50 a více zaměstnancích	Měsíční finanční kompenzace
Řecko[20]	Kvóta 8 % při 50 a více zaměstnancích; 5 % pro veřejný sektor	n/a
Slovensko	Kvóta 3,2 % při 20 a více zaměstnancích	Zadávání zakázek chráněné dílně, chráněnému podniku, integračnímu podniku nebo samostatně výdělečně činné OZP Finanční odvod
Slovinsko	Kvóta 2 – 6 % (stanovuje vládní vyhláška) při 20 a více zaměstnancích	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP Snížení příspěvku možné v případě uzavřené dohody s podnikem pro zdravotně postižené nebo úřadem práce (náhradní plnění)
Španělsko	Kvóta 2 % při 50 a více zaměstnancích	Uzavření smlouvy se speciálním úřadem práce nebo samostatně výdělečnou OZP Poskytování darů a sponzoring na podporu zaměstnávání OZP Ustanovení pracovní enklávy na podporu zaměstnávání OZP Finanční sankce
Švédsko[21]	-	-

[16] Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dostupné z: https://www.portalkadrowy.pl/zatrudnianie-i-zwalnianie-staz-pracy/ustawa-z-27-sierpnia-1997-r.-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spolecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych-tekst-jedn.-dz.u.-z-2021-r.-poz.-573-12694.html.

[17] Lei n.º 4/2019. Dostupné z: https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335.

[18] Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 22.03.2022. Dostupné z: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253.

[19] LEGE nr. 448 din 6 decembrie 2006. Dostupné z: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/210804.

[20] GREECE - ARTICLE 27. Dostupné z: https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece.

[21] Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Dostupné z: riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Tabulka č. 2: Specializované podniky pro OZP a jejich definice

Členský stát EU	Specializované podniky pro OZP
Belgie	Sociální podnik pracovní integrace (WISE); service-voucher system[22]
Bulharsko[23]	Specializované podniky
Musí být registrované podle obchodního zákoníku nebo zákona o družstvech, vyrábět zboží nebo poskytovat služby a mít relativní podíl osob s trvalým postižením (minimálně 20 – 30 %). Zapisují se do rejstříku.	
Česká republika[24]	Sociální podnik
Sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání", tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.	
Dánsko[25]	Specialfunktionen Job & Handicap
Specialfunktionen Job & Handicap je součástí Agentury pro trh práce a nábor zaměstnanců, která podporuje dánské úřady práce v iniciativách, jež tyto úřady poskytují lidem se sníženou pracovní schopností. Dále vyvíjí nové metody pomáhající integrovat a udržet zdravotně postižené zaměstnance na trhu práce.	
Estonsko[26]	Dlouhodobá chráněná práce (*Pikaajaline kaitstud töö*)
Služba dlouhodobého chráněného zaměstnávání je určena osobám, které se kvůli zvláštním zdravotním důvodům nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce. Práce v chráněných podmínkách umožňuje těmto osobám vykonávat pracovní úkony odpovídající jejich schopnostem, ve vhodném prostředí a pracovním tempu. Zároveň je těmto osobám poskytnuto potřebné vedení a pomoc.	
Finsko[27]	Plánuje se vytvoření státní účelové společnosti *Työkanava Oy*
Francie	Společnosti přizpůsobené ke schopnostem OZP (*Enterprises adaptées*)
Podniky, které „*uzavírají pracovní smlouvy s pracovníky, kteří jsou uznáni za zdravotně postižené (…) a kteří jsou nezaměstnaní nebo jim hrozí ztráta zaměstnání z důvodu zdravotního postižení*." Dále také „*umožňují svým zaměstnancům vykonávat profesní činnost v prostředí přizpůsobeném jejich možnostem, aby zaměstnání získali nebo si jej udrželi*".	

[22] Belgium – The Service voucher System. Dostupné z: http://impact-phs.eu/national-practices/belgium-the-service-voucher-system/.
[23] Čl. 48. ЗАКОН ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ. Dostupné z: https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213.
[24] Sociální podnikání. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice.
[25] Measures for placing disabled persons in employment. Dostupné z: https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/measures-for-placing-disabled-persons-in-employment/.
[26] Pikaajaline kaitstud töö. Dostupné z: https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/erihoolekandeteenused/pikaajaline-kaitstud-too.
[27] Finland to establish state-owned company that will hire people with disabilities EN Finland Welfare and Health 1 Share: facebook twitter linkedin. Dostupné z: https://www.themayor.eu/en/a/view/finland-to-establish-state-owned-company-that-will-hire-people-with-disabilities-9179.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Specializované podniky pro OZP
Francie	Zařízení chráněného prostředí (ESAT)
ESAT jsou zdravotně-sociální zařízení s cílem sociální a profesní integrace dospělých osob se zdravotním postižením, která jsou financována ze zdravotního pojištění a ekonomické činnosti dílen. Do ESAT mohou být zařazeny osoby, jejichž pracovní výkonnost je třetinová oproti pracovní schopnosti zdravé osoby.	
Chorvatsko[28]	Chráněné a integrační dílny
Integrační a chráněné dílny jsou instituce nebo společnosti založené za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které nemůžou být zaměstnány na otevřeném trhu práce. Do dílen jsou OZP zaměstnávány na základě vyhodnocení centra pracovní rehabilitace. Do chráněných dílen jsou OZP zaměstnány v případě, že nemohou být zaměstnány do integračních dílen. Jedná se o podniky zaměstnávající více než 50 % OZP.	
Irsko[29]	Chráněné dílny, podporované zaměstnávání (*EmployAbility Service*)
EmployAbility Service je služba pomáhající lidem se zdravotním postižením, úrazem nebo nemocí získat a udržet si práci.	
Itálie	-
Kypr[30]	Podporované zaměstnání
Organizace osob se zdravotním postižením, které zaměstnávají pracovního mentora, jež poskytuje podporu lidem s těžkým zdravotním postižením, kteří chtějí být zaměstnaní na otevřeném trhu práce.	
Litva	-
Lotyšsko	-
Lucembursko[31]	Chráněná dílna
„Chráněná dílna je pracoviště, kde jsou provozní struktury přizpůsobeny specifickým potřebám a individuálním schopnostem zdravotně postižených pracovníků. Osoba se zdravotním postižením tam pracuje a absolvuje školení v oblasti profesního rozvoje s cílem vrátit se na otevřený trh práce." Stát hradí 100 % platu pracovníka zaměstnaného v chráněné dílně.	
Maďarsko[32]	Chráněné zaměstnání, speciální akreditované firmy
Podniky, ve kterých minimálně 40 % zaměstnanců tvoří OZP.	

[28] Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Dostupné z: https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom.
[29] Employment and disability. Dostupné z: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/.
[30] Σχέδιο Επιχορήγησης Οργανώσεων για τη λειτουργία Προγραμμάτων Απασχόλησης με Στήριξη. Dostupné z: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_gr/dsipd26_gr?OpenDocument.
[31] Receive guidance for placement on the conventional job market or in a sheltered workshop as a disabled person. Dostupné z: https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail-emploi/salarie-handicape/inscription-travailleur-handicape-adem/orientation-atelier-protege-marche-ordinaire.html.
[32] KREKÓ, Judit. *Effect of employment tax incentives: the case of disability quota in Hungary* [online].

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Specializované podniky pro OZP
Malta[33]	Podporované zaměstnání
Německo	Chráněné dílny
Dílny pro osoby se zdravotním postižením jsou *„zařízení pro účast osob se zdravotním postižením na pracovním životě. [Dílna pro osoby se zdravotním postižením] osobám se zdravotním postižením, které vzhledem k povaze nebo závažnosti zdravotního postižení nemohou být, dosud nejsou nebo nebudou znovu zaměstnány na běžném trhu práce:* *1. nabízí odpovídající odborné vzdělávání a zaměstnání za mzdu úměrnou jejich výkonu;* *2. umožňuje jim udržet, rozvíjet, zvýšit nebo znovu získat jejich výkonnost nebo výdělečnou schopnost, a tím dále rozvíjet svou osobnost.* *Vhodnými opatřeními podporuje přechod vhodných osob na běžný trh práce.* *Nabízí co nejširší nabídku odborného vzdělávání a pracovních míst, kvalifikovaný personál a podpůrné služby.“*	
Německo	Integrační podniky
Integrační podniky jsou právně a ekonomicky samostatné společnosti nebo útvary v rámci společnosti (…) určené pro zaměstnávání osob těžce zdravotně postižených, jejichž účast je na jiném zaměstnávání na otevřeném trhu práce zakázána na základě závažnosti zdravotního postižení či z důvodu jiných okolností. *Integrační podniky zaměstnávají nejméně 30 % těžce zdravotně postižených osob, jejichž podíl by zpravidla neměl překročit 50 %.*	
Nizozemsko[34]	Zařízení sociální práce (*sociale werkvoorziening*) a podporované zaměstnání (*begeleid werken*)
Polsko[35]	Chráněné zaměstnání
Zaměstnavatel, který podniká po dobu alespoň 12 měsíců, zaměstnává na plný úvazek alespoň 25 zaměstnanců a dosahuje míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením po dobu alespoň 6 měsíců, získá postavení zaměstnavatele provozujícího provozovnu chráněné zaměstnání, pokud: *1) míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je:* *a) nejméně 50 % a navíc nejméně 20 % z celkového počtu zaměstnanců tvoří osoby s těžkým nebo středním stupněm zdravotního postižení nebo* *b) alespoň 30 % nevidomých, duševně nemocných nebo mentálně retardovaných s těžkým nebo středním stupněm postižení;* *2) zařízení a místnosti používané pracovištěm:* *a) dodržují ustanovení a zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,* *b) zohledňují potřeby osob se zdravotním postižením z hlediska úpravy pracovišť, hygienických místností a komunikačních tras a splňují požadavky na bezbariérovost k nim,* *3) je poskytována neodkladná a odborná lékařská péče, poradenské a rehabilitační služby;* *4) bude žádat o postavení zaměstnavatele provozujícího zařízení chráněného zaměstnání.*	

[33] Supported Employment. Dostupné z: https://www.mfopd.org/supported-employment.
[34] Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden. Dostupné z: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-31250.html.
[35] Čl. 28. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dostupné z: https://lexlege.pl/ustawa-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spolecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych/rozdzial-6-zaklady-pracy-chronionej-i-zaklady-aktywnosci-zawodowej/6488/.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Specializované podniky pro OZP
Portugalsko[36]	Chráněné zaměstnání
Chráněným zaměstnáním se rozumí jakákoli užitečná a placená činnost, která je integrována do celonárodní hospodářské činnosti, využívá zvláštních podpůrných opatření státu a je zaměřena na zajištění osobního a profesního rozvoje osob se zdravotním postižením a usnadnění jejich přechodu na otevřený trh práce, pokud je to možné. *Práce v režimu chráněného zaměstnání může být poskytována ve vlastních střediscích, běžném výrobním prostředí nebo v domácnosti osoby se zdravotním postižením.* *Střediskem chráněného zaměstnání se rozumí výrobní jednotka průmyslové, řemeslné, zemědělské, obchodní nebo služební povahy začleněná do národní hospodářské činnosti, jejímž cílem je zajistit, aby zdravotně postižení mohli vykonávat placené činnosti nebo měli možnost školení a/nebo profesního rozvoje, které umožní jejich přesun na otevřený trh práce.*	
Rakousko[37]	Inkluzivní podniky (*Integrative Betriebe*)
Zařízení provozovaná místními úřady, veřejnými korporacemi, nestatutárními sociálními organizacemi nebo jinými právnickými osobami za účelem zaměstnávání oprávněných osob se zdravotním postižením, které vzhledem k druhu a závažnosti zdravotního postižení nemohou pracovat na otevřeném trhu práce, ale mají minimální úroveň ekonomické výkonnosti. Při splnění podmínek mohou být inkluzivní podniky financovány ze speciálního fondu, kam se odvádí roční daň při nesplnění kvóty zaměstnávání OZP.	
Rumunsko[38]	Autorizovaná chráněná jednotka (*unitate protejată autorizată*)
Veřejnoprávní nebo soukromoprávní hospodářský subjekt s vlastním managementem, v němž alespoň 30 % z celkového počtu zaměstnanců s individuální pracovní smlouvou tvoří osoby se zdravotním postižením.	
Řecko	Chráněné dílny
Slovensko	Chráněné dílny a pracoviště
Jedná se o *„pracoviště zřízená právnickou osobou nebo fyzickou osobou, na kterých jsou zaměstnáni občané se zdravotním postižením v pracovním poměru, kteří nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo pracoviště, na kterých se občané se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci, a na kterých jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobeny zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením.“*	
Slovensko	Integrační podnik
Integrační podnik je *„veřejně prospěšný podnik, jehož pozitivním sociálním vlivem je podpora zaměstnanosti prostřednictvím zaměstnávání znevýhodněných nebo zranitelných osob“.* Pozitivní sociální dopad se považuje za dosažený při zaměstnávání nejméně 30 % zmíněných osob.	

[36] Decreto-lei 40/83, de 25 de Janeiro. Dostupné z: https://dre.tretas.org/dre/16569/decreto-lei-40-83-de-25-de-janeiro.
[37] Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 22.03.2022. Dostupné z: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253.
[38] LEGE nr. 448 din 6 decembrie 2006. Dostupné z: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/210804.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Členský stát EU	Specializované podniky pro OZP
Slovinsko	Podnik pro zdravotně postižené (*invalidsko podjetje*)
Podnik pro zdravotně postižené je společnost zapsaná jako společnost s ručením omezeným, akciová společnost nebo komanditní společnost zaměstnávající či školící minimálně 40 % OZP.	
Slovinsko	Střediska zaměstnanosti
Právnické osoby s minimálně pěti zaměstnanci, které zajišťují OZP práci.	
Španělsko	Zvláštní střediska zaměstnanosti (*centros especiales de empleo*)
Zvláštní střediska zaměstnanosti jsou taková střediska, *„jejichž hlavním cílem je výroba zboží nebo poskytování služeb, pravidelně se účastnit tržních operací a jejichž účelem je zajistit placené zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením; zároveň jsou prostředkem k zapojení co největšího počtu těchto osob do otevřeného trhu práce*“. Zvláštní střediska zaměstnanosti také poskytují prostřednictvím podpůrných jednotek služby osobní a sociální adaptace. Zaměstnance těchto středisek musí tvořit minimálně 70 % OZP.	
Španělsko	Pracovní enklávy
Pracovní enkláva je definována jako *„smlouva mezi podnikem na otevřeném trhu práce, tzv. spolupracujícím podnikem, a zvláštním střediskem zaměstnanosti o provedení prací nebo služeb, které přímo souvisejí s běžnou činností prvního z nich a k jejichž provedení do pracovního střediska spolupracujícího podniku dočasně dojíždí skupina pracovníků se zdravotním postižením ze zvláštního střediska zaměstnanosti*.“ Spolupracujícím podnikem může být jakýkoliv podnik na otevřeném trhu práce, přičemž minimálně 60 % pracovníků v enklávě musí mít zvláštní obtíže v přístupu na otevřený trh práce.	
Švédsko[39]	Samhall
Samhall je švédská státní společnost s ručením omezeným, jejímž úkolem je vytvářet pracovní místa pro OZP.	

Následující část textu obsahuje podrobnější informace týkající se OZP, kvót pro zaměstnávání OZP a specializovaných podniků, jež se jejich začleňováním do pracovního trhu zabývají, ve vybraných státech EU.

Francie

Definice zdravotního postižení byla zavedená zákonem č. 2005-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a příležitostí, o participaci a o občanství osob se zdravotním postižením (*LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*; dále jen **zákon o rovnosti OZP**).[40] Zdravotní postižení je úpravou způsobenou zákonem o rovnosti OZP definované ve čl. L114-1 zákona o sociální činnosti a o rodině (*Code de l'action sociale et des familles*) jako *„…jakékoliv omezení činnosti nebo omezení účasti na životě ve společnosti, kterým osoba trpí z důvodu podstatného, trvalého nebo definitivního poškození jedné nebo více tělesných, smyslových, duševních, kognitivních nebo psychických funkcí…“*.[41] Zákon o rovnosti OZP také upravil definici pracovníka se zdravotním postižením, která

[39] *Samhall* [online]. Dostupné z: https://samhall.se/.
[40] LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/.
[41] Code de l'action sociale et des familles. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006074069/2022-03-11/.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

je součástí zákoníku práce. Za pracovníka se zdravotním postižením se dle čl. L5213-1 zákoníku práce (*Code du travail*) považuje *„každá osoba, jejíž možnosti získat nebo udržet si práci jsou omezeny v důsledku poškození jedné nebo více fyzických, smyslových, duševních nebo psychických funkcí*“.[42]

Po završení 16. roku si osoby, které mají omezené možnosti udržet si nebo získat zaměstnání v důsledku zdravotního stavu, mohou zažádat o status pracovníka se zdravotním postižením (*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*; RQTH), který poskytují Departamentní domy pro osoby se zdravotním postižením (*Maisons départementales des personnes handicapées*; MDPH). Tento status OZP a jejich zaměstnavatelům umožňuje přístup k řadě opatření a nástrojů v oblasti zaměstnávání a odborného vzdělávání. Osoba s přiznaným statusem, příjemce invalidního důchodu, příjemce renty obdržované z důvodu pracovního úrazu a příspěvku pro dospělé OZP mají stejné výhody v oblasti pracovní integrace. Obecně se jedná o nasměrování na trh práce, do centra pracovní rehabilitace nebo chráněného prostředí – tzv. zařízení a služby pomoci prostřednictvím práce ESAT (ad dále).

Kvóta a ekvivalenty jejího plnění

Čl. L5212-1 až L5212-15 zákoníku práce udávají, že všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají 20 a více zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat OZP v rozsahu 6 % všech zaměstnanců. Pokud tato kvóta není naplněna, mohou zaměstnavatelé tuto povinnost nahradit uhrazením ročního odvodu za každého chybějícího pracovníka (vypočítaným podle čl. D5212-20 až D5212-22 zákoníku práce). Při přepočtu pracovních míst určených OZP mohou být zohledňováni pracovníci se zvláštními obtížemi s udržením zaměstnání (čl. L5212-7-2). Zaměstnavatel může tuto povinnost také nahradit uplatněním dohody stanovující provádění víceletého programu ve prospěch zdravotně postižených pracovníků (čl. L5212-8). Od ročního odvodu lze odečíst výdaje, které společnost nese přímo v souvislosti se smlouvami o dodávkách, subdodávkách nebo službách uzavřených se společnostmi uzpůsobenými ke schopnostem OZP[43] (*enterprises adaptées*; dále jen EA), zařízeními či službami poskytujícími pomoc skrz poskytování práce, správními společnostmi na volné noze zaměstnávajícími OZP nebo samostatně výdělečnými OZP (čl. L5212-10-1). V neposlední řadě mohou být od ročního odvodu odečteny až do 10 % také přímo hrazené výdaje společností určené na podporu přijímání, integrace nebo udržení v zaměstnání pracovníků se zdravotním postižením (čl. L5212-11).

Specializované podniky pro OZP

EA se ve Francii dle čl. L5213-13-1 zákoníku práce myslí podniky, které *„uzavírají pracovní smlouvy s pracovníky, kteří jsou uznáni za zdravotně postižené (…) a kteří jsou nezaměstnaní nebo jim hrozí ztráta zaměstnání z důvodu zdravotního postižení*.“ Dále také *„umožňují svým zaměstnancům vykonávat profesní činnost v prostředí přizpůsobeném jejich možnostem, aby zaměstnání získali nebo si jej udrželi*.“[44] EA mají různé formy – EA, distribuční centra pro práci z domova (*Centres de distribution de travail à domicile*; CDTD) či samostatná jednotka EA připojená k zařízení chráněného prostředí.[45] EA mohou zakládat místní orgány či veřejné nebo soukromé subjekty.

[42] Code du travail. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-03-11/.
[43] Qu'est ce qu'une Entreprise Adaptée ?. Dostupné z: https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee.
[44] Code du travail. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-03-11/.
[45] Travailler dans une entreprise adaptée (EA). Dostupné z: http://www.handiplace.org/pageinfo.php?type=1&page=615.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

V případě, že jsou tvořené obchodními společnostmi, mají jinou právní formu než tyto společnosti. Aby byla společnost schválena jako EA, musí podepsat smlouvu o cílech a prostředcích (*contrat d'objectifs et de Moyens*; CPOM), která platí po dobu maximálně pěti let. Podmínky pro schválení a provoz EA stanovuje pokyn DGEFP č. 2019-42 o referenčním rámci pro EA (*instruction DGEFP n°2019-42 relative au cadre de référence des entreprises adaptées*).

Ve Francii fungují také tzv. zařízení chráněného prostředí (*Etablissement et service d'aide par le travail*; ESAT). ESAT jsou zdravotně-sociální zařízení s cílem sociální a profesní integrace dospělých osob se zdravotním postižením, která jsou financována ze zdravotního pojištění a ekonomické činnosti dílen. Oběžník NDGAS/3B n° 2008-259 ze dne 1. srpna 2008 (*circulaire NDGAS/3B n° 2008-259 du 1er août 2008*) stanovuje, že do ESAT mohou být zařazeny osoby, jejichž pracovní výkonnost je třetinová oproti pracovní schopnosti zdravé osoby. Pracovníci v ESAT nemají status zaměstnance, ale jejich status je rovnocenný RQTH.[46] Seznam ESAT je možné najít ve francouzském sociálním a zdravotně-sociálním rejstříku (*Le Registre Français du Social et Médico-Social*).[47]

Německo

V Německu ochraňuje OZP před diskriminací v pracovním prostředí obecný zákon o rovném zacházení (*Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*, AGG).[48] Na zaměstnavatele v Německu se vztahuje povinnost provádění podnikového integračního managementu (*Betriebliches Eingliederungsmanagement*), což je nástroj určený k znovuzačleňování dlouhodobě nemocných zaměstnanců, mezi které spadají i OZP. Tento nástroj si klade za cíl udržení zaměstnance v zaměstnání a zabránění jeho propuštění z důvodu nemoci nebo postižení. Podnikový integrační management a jeho provádění podléhá souhlasu zaměstnance.[49]

OZP je v Německu definována v § 2 IX. knihy německého sociálního zákoníku – Rehabilitace a účast osob se zdravotním postižením (*Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen*) jako *„osoby s tělesným, mentálním, duševním nebo smyslovým postižením, které jim v interakci s překážkami v přístupu a prostředí může velmi pravděpodobně bránit v rovnocenné účasti na životě ve společnosti po dobu delší šesti měsíců"*.[50]

Kvóta a ekvivalenty jejího plnění

Německý právní systém vyžaduje od zaměstnavatelů najímání kvóty OZP. § 154 IX. knihy německého sociálního zákoníku stanovuje, že společnosti s 20 a více zaměstnanci musí zaměstnávat minimálně 5 % osob s těžkým zdravotním postižením. Výjimku tvoří společnosti s méně než 60 započitatelnými pracovními místy. Bez ohledu na 5% kvótu musí společnost s méně než 40 místy zaměstnávat alespoň jednoho těžce zdravotně postiženého (nebo ekvivalent)[51]. V případě 40 až 60 pracovních míst se pak jedná o dvě těžce zdravotně postižené osoby.

---

[46] Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT). Dostupné z: https://annuaire.action-sociale.org/etablissements/adultes-handicapes/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail--e-s-a-t---246.html.
[47] https://www.action-sociale.org/
[48] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/.
[49] SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, s. 26.
[50] Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/index.html#BJNR323410016BJNE016100000.
[51] Za těžce zdravotně postiženou osobu se v Německu uznává osoba, které byl uznán stupeň invalidity 50 a více, ekvivalentem je osoba, jež má stupeň invalidity 30-50 a požádala, aby s ní bylo zacházeno jako s těžce zdravotně

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Těžce postižené osoby (nebo ekvivalent) jsou v zásadě počítány na jedno pracovní místo, ale existují výjimky, při kterých agentura práce může povolit započítání na více pracovních míst (např. v případě osob, které z důvodu svého postižení potřebují zvláštní pomocnou sílu, mohou podávat podstatně nižší pracovní výkon či nemají ukončeno žádné odborné vzdělávání).[52]

V §160 IX. knihy sociálního zákoníku je dále uvedeno, že pokud zaměstnavatel výše zmíněnou 5% kvótu nesplňuje, musí příslušnému administrativnímu úřadu (*Integrationsamt*) uhradit tzv. vyrovnávací poplatek (*Ausgleichsabgabe*) ve výši podle toho, do jaké míry kvótu naplňuje:

- 3 % - 4,99 % = 125 eur za neobsazenou pozici
- 2 % - 2,99 % = 220 eur za neobsazenou pozici
- Méně než 2 % = 320 eur za neobsazenou pozici

Pro zaměstnavatele s méně než 40 započitatelnými pracovními místy tvoří vyrovnávací poplatek za nezaplnění pracovního místa 125 eur. Pro zaměstnavatele s 40 - 60 pracovními místy pak 125 eur za nezaplnění jedné a 220 eur za nezaplnění obou pracovních pozic.

Zaměstnavatelé, kteří hradí vyrovnávací poplatek, ale současně zadávají zakázky chráněným dílnám (*Werkstatten für behinderte Menschen*), zaměstnávajícím OZP, si z účtované částky mohou odečíst až 50 % pracovních nákladů. (§223 IX. knihy sociálního zákoníku)

Příjmy z těchto finančních kompenzací jsou převážně využité na opatření propagující začlenění OZP do pracovního života, ale také na programy snižující nezaměstnanost těchto osob. Jedním z těchto programů je např. *Initiative Inklusion* zajišťující podporu odborného zaměření OZP, vytvoření školicích míst ve firmách pro mladé OZP a vytvoření nových pracovních míst pro starší OZP.[53]

Každý zaměstnavatel s nejméně jedním zaměstnancem s těžkým zdravotním postižením má navíc povinnost mít pracovníka pro začleňování (*Inklusionbeauftragter*), který zaměstnavatele zastupuje před zastupitelským orgánem pro zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (*Schwerbehindertenvertretun*g). Nesplnění této povinnosti je pokutováno.

Zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením mají dále nárok na delší dovolenou, a to až o pět dní. Dále musí pracovní místo být přizpůsobeno jejich specifickým potřebám, mohou být osvobozeni od vykonávání přesčasů a požívají zvláštní ochrany před propuštěním, pokud mají odpracováno alespoň šest měsíců.[54]

Specializované podniky pro OZP

V Německu existují dva typy integračních podniků. V polovině 70. let začalo docházet k zakládání „chráněných dílen“ (*Werkstätten für Behinderte*, WFB), ve kterých mají všichni postižení lidé právo na práci a způsob obživy.[55] Dílny pro osoby se zdravotním postižením jsou definované v § 219 IX.

postiženou osobou z důvodu potíží při hledání zaměstnání. (Stupeň postižení se udává po desítkách v rozsahu od 0 do 100 a vyjadřuje dopady funkčních omezení ve všech oblastech života)

[52] SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, s. 27.

[53] Initiative Inklusion. Dostupné z: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html.

[54] NEUGEBAUER, Fabian. Disabled employees and obligations of the German employer.

[55] BIRKHÖLZER, Karl. *Social enterprise models in Germany*.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

knihy sociálního zákoníku jako *„zařízení pro účast osob se zdravotním postižením na pracovním životě“*. Dílny jsou definovány následovně:

> *„[Dílna pro osoby se zdravotním postižením] osobám se zdravotním postižením, které vzhledem k povaze nebo závažnosti zdravotního postižení nemohou být, dosud nejsou nebo nebudou znovu zaměstnány na běžném trhu práce:*
>
> 1. *nabízí odpovídající odborné vzdělávání a zaměstnání za mzdu úměrnou jejich výkonu;*
> 2. *umožňuje jim udržet, rozvíjet, zvýšit nebo znovu získat jejich výkonnost nebo výdělečnou schopnost a tím dále rozvíjet svou osobnost.*
>
> *Vhodnými opatřeními podporuje přechod vhodných osob na běžný trh práce.*
>
> *Nabízí co nejširší nabídku odborného vzdělávání a pracovních míst, kvalifikovaný personál a podpůrné služby. Nabídka odborného vzdělávání a pracovišť zahrnuje outsourcovaná místa na běžném trhu práce. Outsourcovaná pracovní místa jsou nabízena jak na dobu přechodnou, tak neurčitou.“*

Dílny jsou určeny všem OZP, u kterých existuje předpoklad, že budou podávat alespoň minimální ekonomicky využitelný pracovní výkon.[56]

Ke konci desetiletí pak byly vytvořeny první nezávislé „integrační podniky“ (*Integrationsbetriebe*), které na rozdíl od chráněných dílen začleňují handicapované do „normálních“ podniků, čili kombinují principy charitativní pomoci a ekonomické svépomoci. Tento model se osvědčil a vedl k založení národní federace (*Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen*) s více než 600 členy. Tyto podniky, jež se zaměřují na pracovní integraci zdravotně postižených osob, musí veškeré své příjmy věnovat na plnění svého celkového cíle, nejsou ovšem omezeny na určité činnosti. Mají také nárok na dodatečné finanční vyrovnání (*Minderleistungsausgleich*), které má kompenzovat náklady spojené se zaměstnáváním OZP.[57] Integrační podniky, jejich úkoly, finanční výhody a oprávnění vydávat vyhlášky jsou upraveny v § 215–218 IX. knihy sociálního zákoníku. Integrační podniky jsou dle § 215 sociálního zákoníku *„právně a ekonomicky samostatné společnosti nebo útvary v rámci společnosti (…) určené pro zaměstnávání osob těžce zdravotně postižených, jejichž účast je na jiném zaměstnávání na otevřeném trhu práce zakázána na základě závažnosti zdravotního postižení či z důvodu jiných okolností*“. Integrační podniky zaměstnávají nejméně 30 % těžce zdravotně postižených osob, jejichž podíl by zpravidla neměl překročit 50 %. Integrační podniky nabízí OZP a duševně nemocným lidem zaměstnání a opatření na podporu zdraví na pracovišti i mimo něj. Také v případě potřeby poskytují pomoc k odbornému vzdělávání, hledání vhodných externích opatření a podporu při hledání jiného zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Chráněné dílny mají za názvem společnosti označení „*WfbM*“. Žádost o uznání chráněných dílen se podává u Spolkové agentury pro práci (*Bundesagentur für Arbeit*). Oficiální veřejná evidence chráněných dílen a integračních podniků není dostupná, jejich seznam je však k dispozici na internetu.[58]

---

[56] Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/index.html#BJNR323410016BJNE016100000.

[57] BIRKHÖLZER, Karl. *Social enterprise models in Germany*, s. 12.

[58] Např. zde: https://www.rehadat-wfbm.de/werkstaetten-finden/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/werkstaetten-nach-bundeslaendern/; https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Slovensko

Na Slovensku jsou OZP definované v § 71 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení jako pojištěnci uznaní za invalidní, pokud mají pro jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (tj. delší než jeden rok) pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % ve srovnání se zdravými fyzickými osobami.[59]

Zaměstnávání OZP je upraveno v zákoně č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dále jen **zákon o službách zaměstnanosti**).[60] Pro účely zaměstnání OZP prokazuje svou invaliditu a procentuální míru poklesu její schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z důvodu tělesné poruchy, duševní poruchy nebo poruchy chování rozhodnutím nebo oznámením Sociální pojišťovny[61] nebo posudkem útvaru sociálního zabezpečení (§ 9 zákona o službách zaměstnanosti). Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat OZP lze na Slovensku splnit naplněním kvóty, zadáním zakázky vhodné k zaměstnávání OZP, uhrazením odvodu či kombinací těchto možností.

Kvóta a ekvivalent jejího plnění

Dle § 63 zákona o službách zaměstnanosti je zaměstnavatel povinný *„zaměstnávat občany se zdravotním postižením, pokud zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců*[62] *a pokud úřad [práce, sociálních věcí a rodiny] vede v evidenci uchazečů o zaměstnání občany se zdravotním postižením, v počtu, který představuje 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců*“. Pokud má zaměstnanec dlouhodobě takový nepříznivý stav, že jeho schopnost vykonávat výdělečnou činnost je o více než 70 % nižší, počítá se pro účely kvóty tento zaměstnanec jako zaměstnanci tři.

Povinné plnění kvóty pro zaměstnávání OZP se dle § 64 zákona o službách zaměstnanosti dá na Slovensku nahradit také zadáním zakázky na dodání zboží či služeb vhodné k zaměstnávání OZP, která je realizovaná mezi zaměstnavatelem a integračním podnikem, v němž minimálně 30 % zaměstnanců tvoří OZP, chráněnou dílnou nebo samostatně výdělečnou OZP vykonávající činnost na chráněném pracovišti. K započtení jedné OZP do kvóty musí být zakázka 0,8násobkem celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy prvních tří čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Od této částky je třeba odečíst přijaté zboží nebo službu ve výši podílu celkové výše plateb. Pokud je zaměstnavatel veřejným zadavatelem, může navíc realizovat vyhrazené zakázky jako náhradu za zaměstnávání OZP, přičemž částka pro započítání jedné OZP je 2000 eur.

Pokud se zaměstnavateli nepodaří zaměstnat dostatečné množství OZP, je dle § 65 zákona o službách zaměstnanosti povinen za každou chybějící zaměstnanou OZP uhradit odvod ve výši 0,9 násobku celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy prvních tří čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Pokud OZP zaměstnával jen část roku, odvod se poměrně snižuje.

Kontrola dodržování povinné kvóty zaměstnávání OZP a plnění povinnosti je, podle § 13 zákona o službách zaměstnanosti v kompetenci úřadu pro integraci občanů se zdravotním postižením (*úrad pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím*).

[59] Zákon č. 461/2003 Z. z. Dostupné z: https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461.
[60] Zákon č. 5/2004 Z. z. Dostupné z: https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5.
[61] Slovenský ekvivalent České správy sociálního zabezpečení.
[62] Mezi zaměstnance se nepočítají příslušníci Policejního sboru, Slovenské informační služby, Národního bezpečnostního úřadu, Sboru vězeňské a justiční stráže, Hasičského a záchranného sboru, Horské záchranné služby, ozbrojení příslušníci finanční správy a profesionální vojáci.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Specializované podniky pro OZP

Chráněná dílna a chráněné pracoviště (*chránená dielňa* a *chránené pracovisko*), kterým může zaměstnavatel zadávat zakázku, jsou taktéž definované v zákoně o službách zaměstnanosti (§ 55). Jedná se o *„pracoviště zřízená právnickou osobou nebo fyzickou osobou, na kterých jsou zaměstnáni občané se zdravotním postižením v pracovním poměru, kteří nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo pracoviště, na kterých se občané se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci, a na kterých jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobeny zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením*". Chráněná dílna je pracoviště s více než jedním pracovním místem určeným OZP, kde 50 % a více zaměstnanců tvoří OZP. Pokud se pracovní místo nevytváří v chráněné dílně, jedná se o chráněné pracoviště. Může se jednat i o místo práce samostatně výdělečné OZP.

Postavení chráněné dílny či pracoviště přiznává úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Podmínkou pro přiznání je podání žádosti fyzickou či právnickou osobou, která obsahuje popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění, pracovních podmínek a doklad o vlastnictví či nájmu prostor, ve kterých bude dílna či pracoviště zřízeno. Postavení se přiznává na dobu neurčitou a může být zrušeno neplněním podmínek, na základě písemné žádosti zřizovatele nebo přiznáním statutu integračního podniku. Zřizovatel má kromě výše zmíněného zaměstnávání OZP také povinnost vést zvláštní evidenci nákladů, výkonů a ekonomických výsledků.

Seznam chráněných dílen a pracovišť vede ústředí práce, sociálních věcí a rodiny a úřad práce, sociálních věcí a rodiny.[63]

Vedle chráněných dílen a pracovišť na Slovensku existují také integrační podniky, které zaměstnávají znevýhodněné nebo zranitelné osoby podle zákona č. 112/2018 Z. z., o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dále jen **zákon o sociální ekonomice**). Integrační podnik je druhem sociálního podniku, který je v § 12 zákona o sociální ekonomice definován jako *„veřejně prospěšný podnik, jehož pozitivním sociálním vlivem je podpora zaměstnanosti prostřednictvím zaměstnávání znevýhodněných nebo zranitelných osob*". Pozitivní sociální dopad se považuje za dosažený při zaměstnávání nejméně 30 % zmíněných osob v pracovním poměru dohodnutém v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby; případně čtvrtiny u OZP.

Žádost o přiznání statutu registrovaného sociálního podniku, tj. i integračního podniku, se děje na vyžádání fyzické nebo právnické osoby a podává se v elektronické podobě pomocí formuláře dostupného na stránkách Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Žádost musí obsahovat výpis z trestního rejstříku, zakládající dokument (pokud nejde o obchodní společnost, družstvo či osobu se sídlem nebo místem podnikání na území jiného členského státu), projekt činnosti podniku a doklady o splnění podmínek dle zákona o sociální ekonomice. Status registrovaného sociálního podniku se přiznává bez časového omezení a během jeho trvání je podnik povinný u svého obchodního jména uvádět označení „registrovaný sociálny podnik" nebo zkratku „r. s. p.". Označení a zkratka se zapisují do rejstříku nebo jiné evidence, do které je právnická osoba zanesena.

[63] Údaje jsou pro jednotlivé úřady dostupné i online, např. zde: https://www.upsvr.gov.sk/bb/aktualne-oznamy/zoznam-chranenych-dielni-a-chranenych-pracovisk.html?page_id=571195.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Rejstřík sociálních podniků vede Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR a je dostupný ke stažení na jeho stránkách.[64]

Slovinsko

Ve Slovinsku je zaměstnávání OZP upraveno v zákoně o rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (*zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*; ZZRZI).[65] Tento zákon upravuje definici OZP a specializovaných podniků pro OZP, a také stanovuje kvótu pro zaměstnávání OZP a ekvivalenty jejího plnění.

Článek 3 ZZRZI definuje OZP jako *„osobu, u níž byly rozhodnutím příslušného orgánu zjištěny trvalé následky tělesného nebo duševního postižení nebo nemoci, které jí brání nastoupit do zaměstnání, zaměstnání si udržet nebo být povýšen“*. Aby občan získal status OZP, musí u něj být trvalé následky zmíněné v čl. 3, problémy s činnostmi, které ovlivňují jeho zaměstnatelnost a mít překážky integrace do pracovního prostředí (čl. 11 ZZRZI). OZP mají nárok na pracovní rehabilitaci, o kterou může požádat také jejich zaměstnavatel (čl. 13 ZZRZI). Dle čl. 36 ZZRZI by OZP měly být zaměstnány na otevřeném trhu práce, přičemž za vhodné práce se považují ty, u nichž není zdravotní postižení překážkou rovnocenného výkonu práce.

Kvóta a ekvivalenty jejího plnění

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně 20 zaměstnanců[66], mají dle čl. 62 ZZRZI povinnost zaměstnávat OZP v rozsahu minimálně 20 hodin týdně v rámci určitého podílu z celkového počtu zaměstnanců. Kvóta je stanovena nařízením slovinské vlády na návrh Hospodářské a sociální rady. Kvóta se může lišit v závislosti na hlavní registrované činnosti zaměstnavatele, musí se však pohybovat v mezích 2 – 6 % celkového počtu zaměstnanců.

Kvóta se dá nahradit několika způsoby (dle čl. 64 ZZRZI) nebo lze odvést finanční kompenzaci *Fondu na podporu zaměstnávání OZP* (*Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov*) ve výši 70 % minimální mzdy za každou chybějící zaměstnanou OZP (čl. 65 ZZRZI). Zaměstnavatel, který má uzavřenou dohodu o obchodní spolupráci s podnikem pro zdravotně postižené nebo se střediskem sociální zaměstnanosti, si může snížit povinnost platit příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Náhradou plnění kvóty může být smlouva, podle které jsou uznány mzdové náklady ve výši nejméně 15 minimálních mezd ročně na každou chybějící zaměstnanou OZP.

Specializované podniky pro OZP

Na Slovinsku existují tzv. programy sociálního začleňování (*programi socialne vključenosti*), které jsou v ZZRZI upraveny v čl. 35. Tyto programy jsou *„určené k podpoře a udržení pracovní schopnosti osob se zdravotním postižením“* a *„zahrnují osoby se zdravotním postižením, které nejsou zaměstnatelné z důvodu zdravotního postižení, které Univerzitní rehabilitační institut Slovinské republiky[67] shledá po pracovní rehabilitaci (…) bez nároku na invalidní důchod (…), a osoby s tělesným a mentálním postižením, které nemají možnost být zařazeny do příslušných služeb sociální péče“*. Tyto programy realizují poskytovatelé, kteří jsou vybráni ve veřejném výběrovém řízení vyhlášeném ministerstvem odpovědným za ochranu OZP, a jsou spolufinancovány z rozpočtu

[64] Register sociálnych podnikov. Dostupné z: https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/.

[65] Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Dostupné z: http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841#.

[66] Výjimkami jsou zahraniční diplomatické a konzulární mise, podniky pro zdravotně postižené a střediska zaměstnanosti.

[67] *Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije* – SOČA

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Slovinské republiky. S vybranými poskytovateli uzavře příslušné ministerstvo víceletou smlouvu o realizaci programů sociálního začleňování.

OZP jsou zaměstnávány na tzv. chráněných pracovištích (*zaščitna zaposlitev*), která zřizují jak střediska zaměstnanosti (právnické osoby s minimálně pěti zaměstnanci, které zajišťují OZP práci; čl. 43 ZZRZI), tak podniky pro OZP. Chráněným pracovištěm je dle čl. 41 ZZRZI chápáno *„zaměstnávání osoby se zdravotním postižením na pracovišti a v pracovním prostředí přizpůsobeném pracovním schopnostem a potřebám osoby se zdravotním postižením, která není zaměstnatelná na běžném pracovišti*". Chráněné pracovní místo je vymezené obecně závazným právním předpisem zpravidla rozdělujícím pracovní místo na více funkčně souvisejících chráněných pracovních míst. Pokud chráněné pracovní místo není vymezené předpisem, musí jej zaměstnavatel stanovit v bezpečnostním posudku. Za toto místo jde označit i domov samostatně výdělečné OZP.

Specializovaným podnikem pro OZP je ve Slovinsku podnik pro zdravotně postižené (*invalidska podjetja*), který je vymezen v čl. 52 – 60 ZZRZI. Jedná se o společnost zapsanou jako společnost s ručením omezeným, akciová společnost nebo komanditní společnost zaměstnávající či školící minimálně 40 % OZP. Žádost o získání statutu podniku pro zdravotně postižené se podává ministerstvu odpovědnému za ochranu OZP. Statut podniku pro zdravotně postižené uděluje svým rozhodnutím ministr odpovědný za ochranu zdravotně postižených, a to se souhlasem vlády.

Střediska zaměstnanosti a podniky pro zdravotně postižené jsou zapsané v obchodním rejstříku Slovinska. V tomto rejstříku musí mít subjekty zapsanou činnost, která je uváděna jako předmět dohody o obchodní spolupráci v případě náhradního plnění.

Španělsko

Ve Španělsku je zdravotní postižení definováno v čl. 7 zákona 13/1982 o sociální integraci zdravotně postižených osob (*Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*; **LISMI**).[68] Za zdravotně postiženou osobu se považuje *„každá osoba, jejíž možnosti vzdělávání, profesního nebo sociálního začlenění jsou sníženy v důsledku předvídatelného trvalého poškození tělesných, duševních nebo smyslových schopností, ať už vrozených či nikoliv*". Podle čl. 2 královského legislativního dekretu 1/2013 ze dne 29. listopadu, kterým se schvaluje konsolidované znění obecného zákona o právech osob se zdravotním postižením a jejich sociálním začlenění (*Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*; dále jen **legislativní dekret o právech OZP**)[69] je zdravotní postižení *„situace vyplývající z interakce mezi osobami s předvídatelným trvalým zdravotním postižením a jakýmikoliv překážkami, které omezují nebo brání jejich plnohodnotnému a účinnému zapojení do společnosti*".

Kvóta a ekvivalent jejího plnění

Kvótu zaměstnávání OZP ve Španělsku stanovil královský dekret 27/2000 ze dne 14. ledna, kterým se stanovují výjimečná alternativní opatření k dodržení dvouprocentní kvóty pro zdravotně postižené pracovníky v podnicích s 50 a více pracovníky (*Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota*

[68] Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Dostupné z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983.

[69] Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Dostupné z: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores; dále jen **dekret o kvótě**).[70] Již z názvu vyplývá, že kvóta pro zaměstnávání OZP je 2 % pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají 50 a více pracovníků. Do kvóty se započítávají pracovníci se smlouvami uzavřenými na dobu určitou, a to delší než jeden rok, stejně jako zaměstnanci se smlouvami uzavřenými na kratší dobu, kdy se každých 200 odpracovaných dnů v referenčním období počítá jako jeden pracovník. (první dodatečné ustanovení dekretu o kvótě)

Kvóta zaměstnávání OZP se dá plnit i alternativně. Ekvivalenty plnění kvóty byly vymezeny v královském dekretu 364/2005 ze dne 8. dubna, který upravuje výjimečné alternativní plnění rezervní kvóty ve prospěch pracovníků se zdravotním postižením (*Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacida;* dále jen **dekret o alternativním plnění kvóty**).[71] Dle čl. 2 dekretu o alternativním plnění kvóty mohou podniky využít následujících alternativních opatření, aby splnily povinnost vyhradit pracovní místa pro OZP:

1) uzavření obchodní nebo občanskoprávní smlouvy se zvláštním střediskem zaměstnanosti (*centro especial de empleo*) nebo se samostatně výdělečně činnou OZP na dodávky surovin, strojů, investičního a jiného druhu zboží nezbytného pro běžný rozvoj společnosti nebo doplňkových služeb pro společnost, v minimálně trojnásobné výši ročního ukazatele veřejných příjmů (*indicador público de renta de efectos múltiples*; IPREM) pro každého pracovníka nepřijatého pod 2% kvótu;
2) poskytování darů (peněžní povahy) a pořádání sponzorských akcí na rozvoj aktivit v oblasti pracovní integrace a vytváření pracovních míst pro OZP, minimálně ve výši 1,5násobku ročního ukazatele veřejných příjmů pro každého pracovníka nepřijatého pod 2% kvótu;
3) vytvoření pracovní enklávy (*enclave laboral*) po podpisu příslušné smlouvy se speciálním centrem zaměstnanosti; s příjmy v minimálně trojnásobné výši ročního ukazatele veřejných příjmů pro každého pracovníka nepřijatého pod 2% kvótu.

V případě nedodržování kvóty pro zaměstnávání OZP a neaplikování alternativního plnění hrozí zaměstnavateli sankce až 6 000 eur ročně na chybějící zaměstnanou OZP. (čl. 95 – 96 legislativního dekretu o právech OZP)

Specializované podniky pro OZP

Podle čl. 17 legislativního dekretu o právech OZP mají OZP v produktivním věku právo využívat programů pracovní a procesní rehabilitace, zachování zaměstnání a návratu do práce, stejně tak mají podle čl. 35 právo pracovat v podmínkách, které zaručují uplatňování zásad rovného zacházení a nediskriminace. Španělský systém umožňuje začlenění OZP do trhu práce skrze běžné zaměstnání na otevřeném trhu práce, chráněné zaměstnání ve speciálních střediscích zaměstnanosti a samostatnou výdělečnou činnost. (čl. 37 legislativního dekretu o právech OZP)

Zvláštní střediska zaměstnanosti (*centros especiales de empleo*; **CEE**) jsou upravena čl. 43 legislativního dekretu o právech OZP. Zvláštní střediska zaměstnanosti jsou taková střediska, *„jejichž hlavním cílem je výroba zboží nebo poskytování služeb, pravidelně se účastnit tržních*

[70] Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. Dostupné z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547.

[71] Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Dostupné z: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

operací a jejichž účelem je zajistit placené zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením; zároveň jsou prostředkem k zapojení co největšího počtu těchto osob do otevřeného trhu práce". CEE také poskytují prostřednictvím podpůrných jednotek služby osobní a sociální adaptace. Zaměstnance těchto středisek musí tvořit minimálně 70 % OZP. Tato střediska musí být dále podporována a vlastněna z více než 50 % veřejnoprávními nebo soukromoprávními subjekty, které jsou neziskové nebo mají ve svých stanovách uznán svůj sociální charakter. Registry CEE jsou v kompetencích jednotlivých autonomních regionů.

Zvláštní střediska zaměstnanosti, která vykonávala svou činnost nepřetržitě v šesti měsících před uzavřením smlouvy, mají možnost provozovat pracovní enklávy (čl. 3 dekretu o pracovních enklávách, ad dále). Pracovní enklávy (*enclaves laborales*) jsou upravené v královském dekretu 290/2004 ze dne 20. února 2004, který upravuje pracovní enklávy jako opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (*Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*; dále jen **dekret o pracovních enklávách**).[72] Pracovní enkláva je definována v čl. 1 dekretu o pracovních enklávách jako *„smlouva mezi podnikem na otevřeném trhu práce, tzv. spolupracujícím podnikem, a zvláštním střediskem zaměstnanosti o provedení prací nebo služeb, které přímo souvisejí s běžnou činností prvního z nich a k jejichž provedení do pracovního střediska spolupracujícího podniku dočasně dojíždí skupina pracovníků se zdravotním postižením ze zvláštního střediska zaměstnanosti.*" Spolupracujícím podnikem může být jakýkoliv podnik na otevřeném trhu práce (čl. 4), přičemž minimálně 60 % pracovníků v enklávě musí mít zvláštní obtíže v přístupu na otevřený trh práce (čl. 6). Po celou dobu trvání enklávy si pracovník se zdravotním postižením zachovává svůj pracovní poměr se zvláštním střediskem zaměstnanosti, které řídí a organizuje práci v enklávě. Cílem pracovních enkláv je podporovat přechod od zaměstnání v CEE k zaměstnání v podnicích na otevřeném trhu práce, umožnit OZP doplnění odborné praxe a zvýšit možnosti jejich uplatnění, stejně jako usnadnit podnikům splnění povinnosti zákonné kvóty pro zaměstnávání OZP. (čl. 2 dekretu o pracovních enklávách)

Zdroje

Belgium. In: *Disability: IN* [online]. [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: https://private.disabilityin.org/global/belgium/

Belgium – The Service voucher System. In: *IMPact* [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: http://impact-phs.eu/national-practices/belgium-the-service-voucher-system/

BIRKHÖLZER, Karl. *Social enterprise models in Germany*. Liege: International Comparative Social Enterprise Models, 2015. Dostupné také z: https://base.socioeco.org/docs/social_enterprise_models_in_germany.pdf

BUGEJA, Dr. Ann, Dr. Angela BRUNO a Dr. Christina BORG DEBONO. Malta's Government Measures to Increase Employment of Persons with Disability. In: *HG.org* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: https://www.hg.org/legal-articles/malta-s-government-measures-to-increase-employment-of-persons-with-disability-36696

[72] Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Dostupné z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277.

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

BULHARSKO. ЗАКОН ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ. In: *LEX.BG*. 2019. Dostupné také z: https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213

Employment and disability. In: *Citizens Information* [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/

Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT). In: *Action-sociale: Le Registre Français du Social et Médico-Social* [online]. [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://annuaire.action-sociale.org/etablissements/adultes-handicapes/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail--e-s-a-t---246.html

Finland to establish state-owned company that will hire people with disabilities EN Finland Welfare and Health 1 Share: facebook twitter linkedin. In: *The MAYOR.eu* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: https://www.themayor.eu/en/a/view/finland-to-establish-state-owned-company-that-will-hire-people-with-disabilities-9179

FRANCIE. Code du travail. In: *Légifrance*. 1973. Dostupné také z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-03-11/

FRANCIE. Code de l'action sociale et des familles. In: *Légifrance*. 2000. Dostupné také z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006074069/2022-03-11/

FRANCIE. LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. In: *Légifrance*. 2005. Dostupné také z: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/

GREECE - ARTICLE 27. In: *EBU: The voice of blind and partially sighted people in Europe* [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece

Hiring an employee with disabilities. In: *Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Portail de l'emploi* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: https://adem.public.lu/en/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape.html

CHORVATSKO. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. In: *Zakon.hr*. Dostupné také z: https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom

Initiative Inklusion. In: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* [online]. [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html

ITÁLIE. LEGGE 12 marzo 1999, n. 68: Norme per il diritto al lavoro dei disabili. In: *Normattiva*. 1999. Dostupné také z: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=

KREKÓ, Judit. *Effect of employment tax incentives: the case of disability quota in Hungary* [online]. Central European University, Department of Economics and Business, 2019 [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: http://www.personal.ceu.hu/staff/repec/pdf/2019_1.pdf

KYPR. Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμος του 2009 (146(I)/2009). In: *CyLaw*. 2009. Dostupné také z: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2009_1_146/full.html

LITVA. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. In: *Lietuvos Respublikos Seimas*. 1991. Dostupné také z: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Measures for placing disabled persons in employment. In: *Danish Agency for Labour Market and Recruitment* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/measures-for-placing-disabled-persons-in-employment/

NĚMECKO. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. In: *Bundesministerium der Justiz*. 2006. Dostupné také z: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

NĚMECKO. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. In: *Bundesministerium der Justiz*. 2016. Dostupné také z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/index.html#BJNR323410016BJNE016100000

NEUGEBAUER, Fabian. Disabled employees and obligations of the German employer. In: *Qivive* [online]. [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: https://www.qivive.com/en/disabled-employees-and-obligations-german-employer

NIZOZEMSKO. Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden. In: *Overheid.nl*. 2015. Dostupné také z: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-31250.html

Pikaajaline kaitstud töö. In: *Sotsiaalkindlustusamet* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/erihoolekandeteenused/pikaajaline-kaitstud-too

POLSKO. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. In: *Portalkadrowy.pl*. 1997. Dostupné také z: https://www.portalkadrowy.pl/zatrudnianie-i-zwalnianie-staz-pracy/ustawa-z-27-sierpnia-1997-r.-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spolecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych-tekst-jedn.-dz.u.-z-2021-r.-poz.-573-12694.html

POLSKO. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. In: *LexLege*. 1997. Dostupné také z: https://lexlege.pl/ustawa-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spolecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych/rozdzial-6-zaklady-pracy-chronionej-i-zaklady-aktywnosci-zawodowej/6488/

PORTUGALSKO. Decreto-lei 40/83, de 25 de Janeiro. In: *Diários da República*. 1983. Dostupné také z: https://dre.tretas.org/dre/16569/decreto-lei-40-83-de-25-de-janeiro

PORTUGALSKO. Lei n.º 4/2019. In: *Diário da República Electrónico*. 2019. Dostupné také z: https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335

Qu'est ce qu'une Entreprise Adaptée ?. In: *Union Nationale des Entreprises Adaptées* [online]. [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee

RAKOUSKO. Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 22.03.2022. In: *Rechtsinformationssystem des Bundes*. 1970. Dostupné také z: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253

Ratification Status for CRPD - Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In: *UN Treaty Body Database* [online]. [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD&Lang=en

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

Receive guidance for placement on the conventional job market or in a sheltered workshop as a disabled person. In: *Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Guichet.lu* [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail-emploi/salarie-handicape/inscription-travailleur-handicape-adem/orientation-atelier-protege-marche-ordinaire.html

Register sociálnych podnikov. In: *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/

RUMUNSKO. LEGE nr. 448 din 6 decembrie 2006. In: *Portal Legislativ*. Dostupné také z: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/210804

Samhall [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://samhall.se/

SLOVENSKO. Zákon č. 461/2003 Z. z.: Zákon o sociálnom poistení. In: *Zákony pre ľudí*. 2003. Dostupné také z: https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461

SLOVENSKO. Zákon č. 5/2004 Z. z.: Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: *Zákony pre ľudí*. 2004. Dostupné také z: https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5

SLOVINSKO. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). In: *Pravno-informacijski sistem*. 2004. Dostupné také z: http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841#

Sociální podnikání: Principy a definice. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice

SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. ISBN 978-80-7416-136-0.

Supported Employment. In: *Malta Federation of Organizations Persons with Disability* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: https://www.mfopd.org/supported-employment

ŠPANĚLSKO. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. In: *BOE*. 1982. Dostupné také z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983

ŠPANĚLSKO. Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. In: *BOE*. 2000. Dostupné také z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547

ŠPANĚLSKO. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. In: *BOE*. 2004. Dostupné také z: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277

ŠPANĚLSKO. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. In: *BOE*. 2005. Dostupné také z: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.

ŠPANĚLSKO. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. In: *BOE*. 2013. Dostupné také z: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632

ŠVÉDSKO. Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. In: *Sveriges Riksdag*. 2017. Dostupné také z: riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462

Travailler dans une entreprise adaptée (EA). In: *Handiplace.org* [online]. [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: http://www.handiplace.org/pageinfo.php?type=1&page=615

Σχέδιο Επιχορήγησης Οργανώσεων για τη λειτουργία Προγραμμάτων Απασχόλησης με Στήριξη. In: *Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες* [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_gr/dsipd26_gr?OpenDocument

Práce slouží výhradně pro poslance a senátory Parlamentu České republiky.
Zveřejňování je možné jen se souhlasem Parlamentního institutu a autora.