

Úřad práce České republiky, generální ředitelství

Č.j.: UPCR-2023/93721-20000403/2

Poskytnutí informací ohledně podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Žádost:

ze dne 7. 8. 2023

Žádost o poskytnutí informací na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Žadatel žádá poskytnutí informací:

Zda je pro určení, že se v konkrétním případě nejedná o domácího zaměstnance, nutné splnit předpoklad, že zaměstnanec kromě svého bydliště pracuje také v provozovně zaměstnavatele či smluvního partnera na odlišné adrese, než je adresa bydliště zaměstnance, nebo zda je tento předpoklad splněn i v případě, že zaměstnanec kromě svého bydliště pracuje také na jiných pracovištích určených zaměstnavatelem, jejichž adresa se liší od adresy bydliště zaměstnance, která však nejsou provozovnou (zaměstnavatele nebo smluvního partnera).

Jinými slovy bude se jednat o tzv. domácího zaměstnance v situaci, kdy zaměstnanec bude část měsíce pracovat ve svém bydlišti, jehož adresa se zároveň shoduje s adresou provozovny zaměstnavatele, ale zároveň bude pracovat také na jiných pracovištích, která však nejsou provozovnou ve smyslu živnostenského zákona, a to např. v kancelářských prostorách zaměstnavatele nebo smluvního partnera?

Na základě podkladů předaných Odborem zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek GŘ ÚP ČR, do jehož věcné působnosti předmětná problematika spadá, sdělilo GŘ ÚP ČR žadateli následující:

Při posouzení podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je potřeba vycházet ze znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kde je v § 78 odst. 2 písm. d) bodě 2 uvedeno, že zaměstnavatel zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

Cílem směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 4/2018, na niž v žádosti odkazujete, bylo uvedené ustanovení blíže specifikovat v tom smyslu, že pokud zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracuje alespoň po část pracovní doby jinde než ve svém bydlišti, lze takovou osobu započítat pro účely splnění zákonné kvóty jako osobu pracující mimo své bydliště. Cílem této směrnice nebylo řešit, zda jiné místo výkonu práce, než je bydliště zaměstnance, musí či nemusí být provozovnou. Postačí, že jde o jiné pracoviště, než je bydliště zaměstnance.

Pokud tedy zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracuje po část pracovní doby na základě pracovní smlouvy mimo své bydliště, nebude považován za tzv. domácího zaměstnance.