



**MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ**

INFORMACE PRO ŽADATELE

**Proces uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele
na chráněném trhu práce a poskytování příspěvku
na podporu zaměstnávání osob se zdravotním
postižením na chráněném trhu práce**

www.mpsv.cz

ÚVOD	3
ČÁST PRVNÍ.....	3
VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	3
ČÁST DRUHÁ.....	7
UZNÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE ZA ZAMĚSTNAVATELE NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE.....	7
Podmínky pro uzavření dohody o uznání	7
Žádost o uzavření dohody o uznání	9
Dohoda o uznání	10
ČÁST TŘETÍ.....	11
PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE.....	11
Složení příspěvku a vztah jeho jednotlivých složek.....	14
Žádost o poskytnutí příspěvku	15
Poskytování mzdového příspěvku	16
Poskytování zvýšeného příspěvku	17
ČÁST ČTVRTÁ	18
ZVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA DALŠÍ NÁKLADY VYNALOŽENÉ ZAMĚSTNAVATELEM NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP.....	18
Náklady na provozní asistenci	18
Náklady na dopravu	22
Náklady na přizpůsobení provozovny.....	26
ČÁST PÁTÁ	28
SPOJENÉ OSOBY.....	28
ČÁST ŠESTÁ.....	30
VRÁCENÍ PŘÍSPĚVKU	30

ÚVOD

Dne 1. ledna 2025 nabyl účinnosti zákon č. 470/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „novela“). Novela přináší významné změny v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (dále jen „příspěvek“). Změny cílí především na zpřesnění uznatelných nákladů uplatňovaných zaměstnavateli pro účely tzv. zvýšení příspěvku a na stanovení stropů pro uplatňování tohoto zvýšení. V případě uznávání zaměstnavatelů za zaměstnavatele na chráněném trhu práce novela obsahuje zpřesnění některých podmínek pro toto uznání. Podle novely se postupuje poprvé u příspěvku poskytovaného za 1. čtvrtletí roku 2025, tj. u žádostí podávaných v dubnu 2025. Informace pro zaměstnavatele má přispět k zajištění jednotného postupu při realizaci nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Část první VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1. Osoba se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) je fyzická osoba, která:

- je orgánem sociálního zabezpečení¹ uznána invalidní ve třetím stupni (dále jen „TZP“), invalidní v prvním nebo druhém stupni (dále jen „OZP1,2“), zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“),
- byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení; tato osoba je považována za OZP1,2, a to i v případě, že byla v průběhu této „přechodné“ doby uznána orgánem sociálního zabezpečení jako OZZ.

Prokazování statusu OZP pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) upravuje § 67 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

2. Prostředky vynaložené na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance **pro účely poskytování příspěvku na mzdové náklady OZP**:

- jedná se o **hrubou mzdu nebo plat vynaložené zaměstnavatelem za vykonanou práci** zaměstnance,
- § 78a odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti zpřesňuje, že pro účely stanovení výše příspěvku se **náklady snižují o náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele**; z toho lze dovodit, že **o ostatní náhrady mzdy upravené zákoníkem práce se uznatelné náklady na příspěvek nesnižují**; uznatelné jsou tedy veškeré

¹ Orgány sociálního zabezpečení jsou vyjmenovány v § 3 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

náhrady mzdy s výjimkou těch, které byly vynaloženy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

- uznatelným nákladem je **pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance,**
- **další neuznatelné náklady jsou uvedeny v § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti** – jedná se o **naturální mzdu a srážky ze mzdy nebo platu** k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku (s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce),
- ostatní náklady mzdové / platové povahy nevyložené zákonem o zaměstnanosti pro účely poskytování příspěvku jsou uznatelné.

3. Prostředky vynaložené na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance **pro účely poskytování příspěvku na provozního asistenta.** Uznatelné náklady jsou v tomto případě odlišné od uznatelných nákladů vynaložených na mzdu nebo plat OZP. V případě provozních asistentů je uznatelnost nákladů podmíněna přímou pomocí OZP, tj. za dobu výkonu práce provozního asistenta. Příspěvek lze tedy v tomto případě poskytnout na

- **hrubou mzdu nebo plat** vynaložený zaměstnavatelem za vykonanou práci provozního asistenta (za dobu přímé pomoci OZP) **nebo odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,**
- **pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.**

4. Zákon o zaměstnanosti upravuje vztah mezi jednotlivými příspěvky poskytovanými na podporu zaměstnávání OZP. Pojem chráněný trh práce je používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenou účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Následující tabulka obsahuje seznam příspěvků poskytovaných podle zákona o zaměstnanosti na podporu zaměstnávání OZP a **přehled o možnostech jejich poskytování zaměstnavatelům na chráněném trhu práce a ostatním zaměstnavatelům působícím na volném trhu práce:**

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „ <u>VOLNÝ TRH PRÁCE</u> “)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „ <u>CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE</u> “)
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	✓	✓
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	✓	X ustanovením § 78c odst. 4 písm. c) zákona o zaměstnanosti je vyloučen souběh poskytování
Ustanovení § 78a - § 78e zákona o zaměstnanosti – příspěvek	X pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti	✓

5. **Zaměstnancem pracujícím ve svém bydlišti** se pro účely posuzování podmínky upravené § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti rozumí zaměstnanec, který pracuje **výhradně ve svém bydlišti**. Pokud se **shoduje adresa bydliště zaměstnance s adresou místa výkonu práce**, nelze takového zaměstnance započítat do počtu zaměstnanců pracujících na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Výjimkou je případ, kdy je adresa sídla zaměstnavatele i provozovny zaměstnavatele rovněž bydlištěm zaměstnavatele, a tato adresa je také bydlištěm zaměstnance, např. z důvodu příbuzenského vztahu nebo provozování rodinného závodu na adrese bydliště.

Pokud zaměstnanec pracuje jak ve svém bydlišti, tak v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance, lze takového zaměstnance započítat do počtu zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích, která jsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Tedy také např. zaměstnance, který částečně nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, protože podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje i v místě svého bydliště (tzv. homeworking), je možné zahrnout do skupiny zaměstnanců pracujících na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti.

Pokud by určení doby výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele nebylo sjednáno v pracovní smlouvě, popř. jiné písemně uzavřené dohodě, musí prokázat zaměstnavatel práci takového zaměstnance v provozovně doložením evidence pracovní doby (vedené podle § 96 zákoníku práce). Pokud by z evidence pracovní doby vyplynulo, že zaměstnanec ve sledovaném období nepracoval v provozovně

zaměstnavatele nebo smluvního partnera, nelze takového zaměstnance započítat pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti.

6. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců pro účely uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a pro účely poskytování příspěvku je stanoven v § 11, § 12 a v § 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška“). **Upřesnění k výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu:**

6.1. Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny (tzn. i hodiny odpracované přesčas) zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

6.2. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

6.3. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se nezapočítávají:

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění,
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče, dlouhodobé ošetřovné²).

6.4. Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou³ bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z příslušných právních předpisů.

6.5. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz)⁴, zjišťuje se průměrný přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele.

6.6. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v příslušném pracovním režimu.

6.7. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a zaměstnanců pracujících ve svém bydlišti se vychází z nominálního fondu pracovní doby.

Vysvětlení: Jedná se např. o tzv. krátké a dlouhé týdny. Pokud stanovená týdenní pracovní doba není uvedena v pracovní smlouvě, zaměstnavatel je dle § 31 zákoníku práce povinen seznámit fyzickou osobu s pracovními podmínkami a zároveň je dle § 37 zákoníku práce povinen písemně informovat

² Podle § 11 odst. 2 písm. e) vyhlášky lze odpracované hodiny zvýšit pouze o neodpracované hodiny v důsledku ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění přitom rozlišuje pojem „ošetřovné“ a „dlouhodobé ošetřovné“. Vyhláška počítá pouze s hodinami ošetřovného, nikoliv dlouhodobého ošetřovného.

³ § 79 zákoníku práce.

⁴ Dle § 79 zákoníku práce je stanovená týdenní pracovní doba zkrácena pro dvousměnný a vícesměnný pracovní režim.

zaměstnance o obsahu pracovního poměru, tzn. v daném případě o stanovené týdenní pracovní době a jejím rozvržení.

6.8. V případě zkrácení stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (bez snižování mzdy) zaměstnavatel Úřadu práce ČR předloží kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis při kontrole. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nemůže být uplatněno organizační složkou státu.

6.9. Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního čtvrtletí, součet odpracovaných a neodpracovaných hodin se dělí pouze poměrnou částí celkového čtvrtletního fondu pracovní doby připadající na ty měsíce, ve kterých byla činnost vykonávána. *Počátkem provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí přijetí prvního zaměstnance do pracovního poměru. Ukončením provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí ukončení pracovního poměru posledního zaměstnance.*

6.10. Výpočet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa (číslíce na třetím a dalším desetinném místě se vypustí). *Příklad: pokud vyjde přepočtený počet 5,666, bude výsledek upraven na 5,66.*

Část druhá

UZNÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE ZA ZAMĚSTNAVATELE NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE

- 1.** Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je realizováno na **základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR** (dále jen „dohoda o uznání“). Dohoda o uznání vymezuje subjekty působící na chráněném trhu práce, a to při splnění podmínek, které pro uzavření dohody o uznání stanoví zákon o zaměstnanosti.
- 2. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce mohou využívat benefity podle zákona o zaměstnanosti:**
 - čerpání příspěvku,
 - poskytování náhradního plnění.Využívání těchto benefitů je podmíněno účinností dohody o uznání s výjimkou osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP, pokud jde o poskytování náhradního plnění.
- 3.** Dohoda o uznání je uzavírána **v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo nebo bydliště, jde-li o fyzickou osobu.**
- 4. Podmínky pro uzavření dohody o uznání**

Podmínky pro uzavření dohody o uznání jsou specifikovány v § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. **Pokud zaměstnavatel nesplní jednu z těchto podmínek, dohodu o uznání uzavřít nelze.** Jedná se o následující podmínky:

 - 4.1. Zaměstnavatel zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců.**

Upřesnění: Rozhodný je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti. Pokud by byla žádost podána dne 15. 3. 2025, rozhodným obdobím pro posouzení splnění podmínky je 4. čtvrtletí roku 2024. TZP se pro účely splnění této podmínky započítávají třikrát. Dojde-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu (např. z TZP na OZP^{1,2}), při započítání odpracovaných a neodpracovaných hodin pro účely výpočtu průměrného přepočteného počtu se přihlíží ke dni změny statusu. Tzn. třikrát budou započítány pouze hodiny do dne, kdy byla osoba TZP.

4.2. Zaměstnavatel nebo člen jeho statutárního orgánu nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku.

Upřesnění: Zaměstnavatel dokládá splnění této podmínky výpisem z Rejstříku trestů vydaným k takovému datu, které osvědčuje, že k odsouzení nedošlo ke dni podání žádosti, tzn. ke dni nebo po dni podání žádosti. Zaměstnavatel doloží tento výpis za všechny členy statutárního orgánu. Pro právnickou osobu bude informace zjišťována Úřadem práce ČR ve veřejném rejstříku. Má-li žadatel nebo člen jeho statutárního orgánu uvedeno ve výpisu z Rejstříku trestů, že byl ve sledovaném období pravomocně odsouzen, doloží originál nebo ověřenou kopii listiny osvědčující, že nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku.

4.3. Zaměstnavatel ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu.

Upřesnění: Informace bude zjišťována Úřadem práce ČR z veřejného rejstříku <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>

4.4. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácel za jednotlivé kalendářní měsíce nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

Upřesnění: Pokud žadatel zaměstnával OZP ve sledovaném období 12 měsíců přede dnem podání žádosti, zjišťuje se předmětný podíl za celé sledované období. Tzn. podal-li žádost např. 1. 3. 2025, plnění podmínky bude zjišťováno za období od 1. 3. 2024 do 28. 2. 2025. Pokud žadatel OZP v tomto období nezaměstnával, např. první OZP zaměstnal až 15. 11. 2024, zjišťuje se předmětný podíl od doby zaměstnání této první OZP, tj. poprvé bude zkoumána výplata za měsíc listopad 2024. Podíl je zjišťován ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech za jednotlivé měsíce sledovaného období, tzn. v každém sledovaném měsíci samostatně musí být naplněna kvóta 80 %. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci OZP, kterým byla v posuzovaném měsíci ve sledovaném období žadatelem vyplacena mzda nebo plat, resp. prostředky vynaložené na mzdu nebo plat (část první bod 2 této informace). Do počtu zaměstnanců OZP s bezhotovostní výplatou budou zahrnuti pouze ti zaměstnanci OZP, kterým byly v posuzovaném měsíci ve sledovaném

období vyplaceny prostředky na mzdy nebo platy výhradně bezhotovostně (včetně zálohy na mzdu).

- 4.5. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích v místě, která nejsou jejich bydlištěm.**

Upřesnění: Pokud žadatel zaměstnával OZP ve sledovaném období 12 měsíců přede dnem podání žádosti, zjišťuje se předmětný podíl za celé sledované období. Tzn. podal-li zaměstnavatel žádost např. 1. 3. 2025, plnění podmínky bude zjišťováno za období od 1. 3. 2024 do 28. 2. 2025. Pokud žadatel OZP v tomto období nezaměstnával, např. první OZP zaměstnal až 15. 11. 2024, zjišťuje se předmětný podíl od doby zaměstnání této první OZP. Podíl je zjišťován za celé sledované období (nikoliv za jednotlivé měsíce) a to ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci OZP, kteří byli v průběhu sledovaného období zaměstnáni u žadatele v pracovním poměru. Do počtu zaměstnanců OZP pracujících mimo své bydliště budou zahrnuti ti zaměstnanci, kteří mimo toto místo pracovali po celou dobu trvání jejich pracovního poměru ve sledovaném období (zaměstnanci pracující ve svém bydlišti viz část první bod 5 této informace).

- 4.6. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy.**

Upřesnění: V případě, že zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci OZP smlouvy / dohody, na jejichž základě by mu byli zaměstnanci povinni poskytovat finanční prostředky, v žádosti specifikuje, o jaké smlouvy se jedná.

5. Žádost o uzavření dohody o uznání

- 5.1. Zaměstnavatel podává žádost na formuláři umístěném na www.mpsv.cz.**

- 5.2. Zaměstnavatel v rámci žádosti deklaruje splnění všech příslušných podmínek; k plnění některých podmínek předkládá příslušné doklady, tj.:**

- **doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP;** zaměstnavatel dále dokládá tyto doklady v rámci roční zprávy o činnosti zaměstnavatele podle § 78 odst. 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým k žádosti o poskytnutí příspěvku,
- žadatel, který není veden ve veřejném rejstříku, předloží **doklad prokazující právní formu** a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno,
- doklad o skutečnosti, že zaměstnavatel nebo člen statutárního orgánu právnické osoby **nebyl ke dni podání žádosti pravomocně odsouzen** pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku (za právnickou osobu zjišťuje Úřad práce ČR sám).

- 5.3. Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.**

6. Dohoda o uznání

- 6.1. Dojde-li Úřad práce ČR k závěru, že **zaměstnavatel splňuje podmínky § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti** (blíže specifikované v části druhé bod 4 této informace), **uzavře s ním dohodu o uznání**. Dohoda o uznání se uzavírá **na dobu 3 let**.
- 6.2. V případě opětovného uzavření dohody o uznání je tato uzavírána **na dobu neurčitou**. Za opětovné uzavření dohody o uznání je považován takový postup, kdy nejpozději do 3 měsíců po uplynutí účinnosti dohody o uznání uzavřené na dobu 3 let zaměstnavatel opětovně požádá o její uzavření.
Upřesnění: Pokud je dohoda účinná např. od 15. 3. 2025 do 14. 3. 2028, tak žádost o opětovné uzavření dohody o uznání musí být Úřadu práce ČR doručena nejpozději do 14. 6. 2028. Po dobu, po kterou není účinná dohoda o uznání nenáleží zaměstnavateli příspěvek.
- 6.3. Při uzavírání navazující dohody vychází Úřad práce ČR z **poznatků, které získal o zaměstnavateli v rámci jeho dosavadního působení na chráněném trhu práce**, a to včetně poznatků z provedené kontrolní činnosti.
- 6.4. Náležitosti dohody jsou upraveny v § 78 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.
- 6.5. Kromě jiného je součástí dohody **závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího roku**. V souvislosti s plněním této povinnosti je na www.mpsv.cz pro zaměstnavatele připravena aplikace pro evidenci ročních zpráv a jejich předkládání Úřadu práce ČR.
Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele je pro Úřad práce ČR podkladem k ověřování podmínek plnění dohody o uznání v průběhu její účinnosti. Pro MPSV pak slouží jako zdroj dat k monitoringu situace na chráněném trhu práce.
První roční zprávu o činnosti zaměstnavatel předkládá v roce následujícím po roce, v němž byla první dohoda o uznání uzavřena.
Upřesnění: Pokud byla první dohoda o uznání uzavřena se zaměstnavatelem např. 1. 5. 2025, první roční zprávu o činnosti zaměstnavatel doloží do 15. 7. 2026.
- 6.6. Ustanovení § 78 odst. 6 a odst. 7 zákona o zaměstnanosti **upravuje případy, ve kterých Úřad práce ČR může dohodu o uznání vypovědět a případy, ve kterých dohodu vypovědět musí**. Pokud jde o možnost výpovědi dohody, jedná se o případ, kdy zaměstnavatel nedoloží Úřadu práce ČR roční zprávu dle předchozího bodu, a to ani na základě výzvy.
V případě výpovědi dohody z důvodu nedoložení roční zprávy nebo uvedení nepravdivých údajů v roční zprávě náleží zaměstnavateli příspěvek také za výpovědní dobu a současně se nejedná o důvod k následnému vrácení příspěvku, protože se nejedná o nesplnění podmínky pro uzavření dohody o uznání [§ 78e odst. 4 písm. d) zákona o zaměstnanosti].

Část třetí

PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE

1. Příspěvek je poskytován podle § 78a až § 78e zákona o zaměstnanosti na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Uvedená ustanovení upravují proces podání žádosti a rozhodování Úřadu práce ČR o poskytování příspěvku.
2. Poskytování příspěvku je podmíněno uzavřením dohody o uznání, resp. z dikce zákona o zaměstnanosti lze dovodit, že příspěvek lze zaměstnavateli poskytovat, pokud je dohoda o uznání účinná.
3. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně. Řízení o žádosti je v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), zahájeno dnem, kdy byla žádost doručena Úřadu práce ČR. Žádost musí být Úřadu práce ČR doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí, za které zaměstnavatel o příspěvek žádá. Případně-li konec lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pro podání žádosti nejbližší následující pracovní den. Ze strany zaměstnavatele je možné požádat o prominutí zmeškání lhůty podle § 41 správního řádu. K užití institutu prominutí zmeškání lhůty však musí být splněny všechny podmínky stanovené správním řádem. Úřad práce rozhoduje o (ne)prominutí zmeškání lhůty usnesením.
4. Příspěvek nenáleží zaměstnavateli na zaměstnance OZP za celé kalendářní čtvrtletí v případech definovaných v § 78c odst. 4 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek tedy na zaměstnance OZP nenáleží za celé kalendářní čtvrtletí, i když zákonem uvedená skutečnost trvá jen část daného kalendářního čtvrtletí.
Upřesnění: V případě situace, kdy je OZP ve starobním důchodu s odložením jeho výplaty, je potřeba nahlížet na danou osobu tak, že se nejedná o poživatele starobního důchodu, a tudíž nejde o vyloučení této osoby pro účely poskytování příspěvku. Příspěvek se tedy při splnění ostatních zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek poskytne. Podle předpisů o důchodovém pojištění platí, že výplata předčasného důchodu ani nenáleží, pokud je osoba výdělečně činná. Smyslem § 78c odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, které vylučuje poskytování příspěvku v době, kdy je osoba poživitelem starobního důchodu, je v tom, že nemá být příspěvek poskytnut v době, kdy je daná osoba zabezpečena dávkou ve stáří. Pokud ale taková dávka skutečně vyplácena není, pak se nejedná pro účely poskytování příspěvku o poživatele starobního důchodu.
5. Pokud jde o **možnost poskytování příspěvku na OZP, která je současně členem statutárního orgánu zaměstnavatele (např. jednatelem) nebo na provozního asistenta, který je zároveň členem statutárního orgánu zaměstnavatele (např. jednatelem), bude uplatněn následující postup** (problematika je uvedena na příkladu obchodní společnosti a jejího jednatele).

Podle judikatury soudů je dovoleno sjednání výkonu funkce statutárního orgánu mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu v režimu zákoníku práce a pro výkon této činnosti sjednání pracovní smlouvy (dle režimu zákoníku

práce). Avšak s ohledem na znaky závislé práce nebude tímto založen pracovněprávní vztah, neboť i v takovém případě na výkon člena statutárního orgánu stále dopadají kogentní ustanovení práva obchodního a občanského, jako je např. pravidlo o péči řádného hospodáře či úprava řešící střety zájmů. Pokud je tedy smlouva o výkonu funkce jednatele uzavřena na výkon činnosti, která spadá do působnosti statutárního orgánu (jednatele), tedy jedná se o vedení obchodní společnosti, je potřeba pro účely poskytování příspěvku vnímat situaci tak, že se nejedná o práci vykonávanou zaměstnancem v pracovním poměru (v daném případě jde o obchodněprávní vztah).

Právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby fyzická osoba, která je zároveň členem jejího statutárního orgánu, vykonávala pro tuto obchodní společnost jinou činnost odlišnou od výkonu funkce jednatele, a to na základě standardního pracovněprávního vztahu, ve kterém je vykonávána tato činnost jako závislá práce. Mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností tak může být uzavřena pracovní smlouva na výkon takové činnosti, která nespadá do působnosti statutárního orgánu, přičemž je třeba v každém jednotlivém případě posuzovat, zda při právním jednání nedochází ke střetu zájmů mezi společnostmi jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. Střet zájmů je tedy vždy nutno zkoumat na základě skutkových okolností případu, například okolností uzavírání pracovní smlouvy, typu činnosti, která má být pro obchodní společnost zaměstnancem vykonávána atd. Odpovědnost za prokázání, že střet zájmů mezi jednatelem a společností nenastal, leží na zaměstnavateli, který žádá o příspěvek. Zaměstnavatel tedy musí Úřadu práce ČR poskytnout maximální součinnost ke zjištění skutečného stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti.

Úřad práce ČR tedy v každém konkrétním případě individuálně posoudí výslednou povahu vztahu založeného pracovní smlouvou čili zda základní pracovněprávní vztah z titulu pracovní smlouvy sjednané mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem a fyzickou osobou (která je zároveň jednatelem této společnosti), splňuje podmínky pro svůj vznik, tedy že jednatel obchodní společnosti nebyl se společností při uzavírání pracovní smlouvy ve střetu zájmů. V případě, že druh práce uvedený v pracovní smlouvě je činností dostatečně odlišitelnou od působnosti jednatele obchodní společnosti, aby nemohla být kvalifikována jako vedení obchodní společnosti, a tedy že jednatel obchodní společnosti nebyl se zaměstnavatelem ve střetu zájmů při uzavírání pracovní smlouvy, lze příspěvek při splnění všech podmínek daných zákonem o zaměstnanosti poskytnout.

- 6. Podle § 78e odst. 2 zákona o zaměstnanosti Úřad práce ČR řízení o příspěvku přeruší, bylo-li proti zaměstnavateli nebo členu jeho statutárního orgánu zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení.**
- 7. Poskytování příspěvku v případech, kdy zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání:**

7.1. § 78e odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti stanoví, že Úřad práce ČR **neposkytne příspěvek v případě, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z následujících čtyř podmínek** pro uznání zaměstnavatele:

- nezaměstnává ve čtvrtletí více než 50 % OZP,
- pravomocné odsouzení pro trestný čin podvodu v souvislosti s příspěvkem,
- zaměstnavatel je v likvidaci nebo konkursu,
- zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci smlouvy v rozporu s dobrými mravy.

7.2. § 78e odst. 4 písm. d) zákona o zaměstnanosti stanoví, že **zaměstnavatel je povinen vrátit příspěvek v případě, že zaměstnavatel nesplňoval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání**, tj. kromě již uvedených podmínek v předchozím bodě se navíc jedná o:

- bezhotovostní vyplácení mzdy nebo platu 80 % zaměstnanců OZP,
- zaměstnávání nadpoloviční většiny zaměstnanců OZP na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

7.3. § 78 odst. 7 zákona o zaměstnanosti **ukládá Úřadu práce ČR povinnost vypovědět dohodu o uznání ve vztahu k neplnění podmínek pro její uzavření:**

- dohoda je vypovězena při „jednorázovém“ nesplnění některé z následujících podmínek:
 - pravomocné odsouzení pro trestný čin podvodu v souvislosti s příspěvkem,
 - zaměstnavatel je v likvidaci nebo konkursu,
 - zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci smlouvy v rozporu s dobrými mravy,
- dohoda je vypovězena při nesplnění některé z následujících podmínek v případě, že nejsou splněny **dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí**:
 - nezaměstnává ve čtvrtletí více než 50 % OZP,
 - bezhotovostní vyplácení mzdy nebo platu 80 % zaměstnanců OZP,
 - zaměstnávání nadpoloviční většiny zaměstnanců OZP na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

Ve vztahu k poskytování příspěvku je potřeba posoudit výše uvedená ustanovení ve vzájemném kontextu. Podmínky, při jejichž nesplnění příspěvek nelze poskytnout, jsou jednoznačně definovány zákonem o zaměstnanosti – viz bod 7.1. této části informace. Při nesplnění dvou zbývajících podmínek rozhodných pro uzavření dohody o uznání v rámci jednoho čtvrtletí, tj. bezhotovostní vyplácení mzdy nebo platu 80 % OZP a zaměstnávání nadpoloviční většiny zaměstnanců OZP mimo jejich bydliště, **se příspěvek zaměstnavateli poskytne**. Zákon o zaměstnanosti totiž stanoví, že po dobu jednoho kalendářního čtvrtletí nemusí zaměstnavatel některou z těchto dvou podmínek splňovat, aniž by došlo k vypovězení dohody o uznání. Pokud by však nebyla některá z těchto dvou podmínek splněna ve dvou kalendářních čtvrtletích po sobě jdoucích, pak je Úřad práce ČR povinen dohodu o uznání vypovědět. V tomto případě příspěvek náleží zaměstnavateli až do uplynutí výpovědní doby, tj. celkem po dobu 9 kalendářních měsíců (za 2 po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí, ve kterých již zaměstnavatel nesplňoval příslušnou podmínku, dále za kalendářní měsíc, ve kterém byla zaměstnavateli doručena výpověď a dále za 2 následující kalendářní měsíce výpovědní doby). Pokud se však Úřad práce ČR dozví až s odstupem času (např. po uplynutí 12 kalendářních měsíců), že některá z těchto dvou podmínek nebyla splněna ve dvou po sobě jdoucích kalendářních čtvrtletích, zaměstnavatel bude

povinen příspěvek poskytnutý za dobu delší než výše uvedených 9 kalendářních měsíců vrátit, protože tento mu byl poskytnut na základě nesprávných údajů [§ 78e odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti].

8. Složení příspěvku a vztah jeho jednotlivých složek

8.1. Příspěvek se skládá ze tří částí pro osoby uznané invalidními v některém ze stupňů invalidity a ze dvou částí pro osoby uznané osobami zdravotně znevýhodněnými:

TZP, OZP 1,2:

sl. 1	sl. 2	sl. 3	sl. 4	sl. 5
Maximální měsíční výše příspěvku na jednu TZP, OZP 1,2	z toho:	paušální složka příspěvku	mzdová složka příspěvku	zvýšení příspěvku
Dána součtem paušální složky příspěvku (§ 78a odst. 3) a částkou stanovenou aktuálním nařízením vlády dle § 78a odst. 6.		Výše paušálu upravena v § 78a odst. 3	Výše mzdové složky upravena v § 78a odst. 2	Zvýšení příspěvku upraveno v § 78a odst. 4 = sl. 1 – sl. 3 – sl. 4

OZZ:

Maximální měsíční výše příspěvku na jednu OZZ	z toho:	paušální složka příspěvku	mzdová složka příspěvku
Dána součtem paušální složky příspěvku (§ 78a odst. 3) a částkou stanovenou v § 78a odst. 2.		Výše paušálu upravena v § 78a odst. 3	Výše mzdové složky upravena v § 78a odst. 2

8.2. U zaměstnanců, kteří jsou TZP nebo OZP 1,2 zaměstnavatel primárně uplatňuje na tyto zaměstnance nárok na poskytnutí mzdové složky příspěvku. Až v případě, že zaměstnavateli v daném měsíci nevznikne mzdový náklad do maximální výše, může nárokovat také zvýšení příspěvku. Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ automaticky dopočítá částku zvýšení příspěvku do maxima, pokud jsou náklady na zvýšení příspěvku zaměstnavatelem nárokovány.

8.3. Zvýšení příspěvku lze na konkrétní OZP v daném měsíci uplatnit pouze tehdy, pracovala-li tato OZP alespoň po část tohoto kalendářního měsíce (alespoň jeden den v kalendářním měsíci), tj. zaměstnavatel na ni v tomto kalendářním měsíci uplatňuje mzdový příspěvek za dobu výkonu práce podle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnanec OZP v daném měsíci pracoval a zaměstnavatel na něj uplatňuje mzdový příspěvek, avšak **mzdový příspěvek zaměstnavateli na tuto OZP nenáleží pro nesplnění příslušných podmínek** (např. mzda nebo plat včetně povinných odvodů nebyly vyplaceny ke dni podání žádosti), **není možné poskytnout na tohoto zaměstnance OZP za daný měsíc ani zvýšení příspěvku.**

8.4. Podle ustanovení § 78a odst. 5 zákona o zaměstnanosti součet všech zvýšení příspěvku nesmí u zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí přesáhnout 0,8násobek součtu mzdových příspěvků, které za toto kalendářní čtvrtletí náleží.

Upřesnění: Celková částka mzdového příspěvku zaměstnavatele za všechny OZP za dané kalendářní čtvrtletí bude vynásobena koeficientem

0,8. Tím bude určen strop pro celkové zvýšení příspěvku zaměstnavatele za dané čtvrtletí. Pokud bude zvýšení příspěvku vyšší než tento strop, formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ automaticky ořízne zvýšení příspěvku na uvedené maximum.

- 8.5. Paušální část příspěvku není vázána na výkon práce OZP v daném kalendářním měsíci. Vzhledem k tomu, že **§ 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti** **předmětnou částku stanovuje paušálně**, tj. **bez prokazování vynaložení nákladů nebo prokazování plnění dalších specifických podmínek**, náleží paušální částka zaměstnavateli na každou OZP v pracovním poměru **i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval** (např. z důvodu pracovní neschopnosti, rodičovská dovolená, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).
- 8.6. Pokud však zaměstnavateli nenáleží na zaměstnance OZP v daném kalendářním měsíci mzdová část příspěvku, protože nesplnil zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky pro jeho poskytnutí (např. zaměstnanec OZP je poživitelem starobního důchodu, zaměstnanci OZP nebyla vyplacena mzda a odvody ke dni podání žádosti), nelze zaměstnavateli na tohoto zaměstnance poskytnout ani paušální část příspěvku.

9. Žádost o poskytnutí příspěvku

- 9.1. Žádost o poskytnutí příspěvku je k dispozici na www.mpsv.cz včetně přílohy „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“, ve které zaměstnavatel bude vykazovat jednotlivé druhy uplatňovaných nákladů.
- 9.2. Formuláře „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ od všech zaměstnavatelů jsou porovnány za účelem ověření splnění podmínky stanovené v § 78c odst. 5 zákona o zaměstnanosti.
- 9.3. Skutečnost, že zaměstnanec, na kterého zaměstnavatel žádá o příspěvek, je OZP, dokládá zaměstnavatel **jen v případě, že došlo ke změně oproti skutečností Úřadu práce ČR již doloženým k žádosti o uzavření dohody o uznání nebo Úřadu práce ČR již doloženým v rámci roční zprávy o činnosti zaměstnavatele na chráněném trhu práce.**
- 9.4. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel je poslední den příslušného kalendářního čtvrtletí bezdlužný. **Podle ustanovení § 5b zákona o zaměstnanosti se za bezdlužného považuje takový zaměstnavatel, který nemá evidován nedoplatek u orgánů Finanční správy ČR, u orgánů Celní správy ČR, na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Za bezdlužného se považuje také zaměstnavatel:**
- 9.4.1. kterému bylo povoleno posečkání úhrady nedoplatku nebo rozložení jeho úhrady na splátky, nebo zaměstnavatel (§ 5b zákona o zaměstnanosti),
- 9.4.2. který prokáže, že nedoplatky (s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky), zanikly do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nebo zanikly do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od Úřadu práce ČR zaměstnavatel dozvěděl, jestliže si údaje

o nedoplatcích zjistil Úřad práce ČR sám; zánik nedoplatku je zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR doložit (ustanovení § 78c odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Za doklad prokazující zánik nedoplatku je považován pouze doklad vystavený příslušnou institucí, u které měl zaměstnavatel evidován nedoplatek, ve kterém bude uvedeno, kdy došlo k zániku (např. formou úhrady) nedoplatku zaměstnavatele, který byl u zaměstnavatele evidován k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí, za které je příspěvek požadován, případně bude uvedeno, že příslušná instituce u zaměstnavatele k určitému datu již nedoplatek neeviduje, bude-li z dokladu zřejmé, že zaměstnavateli nedoplatek zanikl ve lhůtě stanovené zákonem o zaměstnanosti k zániku nedoplatku. V případě, že Úřad práce ČR zjišťuje podmínku bezdlužnosti sám podle § 147b zákona o zaměstnanosti, oznamuje zjištěný nedoplatek zaměstnavateli i tehdy, pokud se zaměstnavatel o nedoplatku dozvěděl již dříve jiným způsobem než oznámením Úřadu práce ČR.

Ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout nedodržení lhůty pro zánik nedoplatků zaměstnavatele dle bodu 9.4.2 této části informace. Pro podání žádosti o odstranění tvrdosti zákona je tedy podle § 78c odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoven požadavek na písemnou formu a současně požadavek na odůvodnění žádosti. Pokud zaměstnavatel písemně požádá ministra práce a sociálních věcí o odstranění tvrdosti zákona, Úřad práce ČR řízení o poskytnutí příspěvku přeruší do doby pravomocného rozhodnutí ministra práce a sociálních věcí o žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona.

10. Poskytování mzdového příspěvku

10.1. Příspěvek náleží zaměstnavateli na skutečně vynaložené peněžní prostředky na mzdy nebo platy (část první bod 2 této informace) v měsíční výši 75 % těchto prostředků na zaměstnance OZP v pracovním poměru.

Příklad č. 1: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je TZP činí 6.909 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění hradí stát⁵, na sociální pojištění 1.714 Kč. Mzdové náklady činí celkem 8.623 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 6.467,25 Kč ($0,75 \times 8.623$). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku do maximální částky stanovené nařízením vlády a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

Příklad č. 2: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je TZP činí 15.720 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 148 Kč (při uplatnění vyměřovacího základu, kdy pojištění platí stát) a na sociální pojištění 3.899 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 19.767 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut ve výši $0,75 \times 19.767 = 14.825$

⁵ § 3 odst. 7 a § 3c odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění - při vykazování prostředků na mzdy nebo platy je u zaměstnavatele s více než 50 % OZP v souladu s uvedenými ustanoveními zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.

Kč. Zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku do maximální částky stanovené nařízením vlády a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

- 10.2.** Příspěvek nelze podle ustanovení § 78e odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti poskytnout v části odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu nebo neodvedenému pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistnému na veřejné zdravotní pojištění v den podání žádosti. Zaměstnavatel v žádosti tedy uvádí pouze částku prostředků určených na mzdy nebo platy, které byly do dne podání žádosti (včetně tohoto dne) již uhrazeny.

Příklad: *Pokud některá složka mzdových nákladů nebyla vyplacena, uvede zaměstnavatel k OZP výši nákladů na mzdu bez nevyplacených nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel např. zaměstnanci nevyplatil mzdu, ale odvedl za něj pojistné, příspěvek mu bude za odvedené pojistné poskytnut, a to ve výši 75% uvedené částky, maximálně však do výše dle aktuálního vládního nařízení. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu, ale neodvedl pojistné na veřejné zdravotní pojištění, bude mu vyplacen příspěvek ve výši nákladů na mzdy bez nákladů na veřejné zdravotní pojištění, které neodvedl zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance.*

11. Poskytování zvýšeného příspěvku

- 11.1.** Zvýšení příspěvku lze uplatnit na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP definované v § 78b zákona o zaměstnanosti.
- 11.2.** Zvýšení příspěvku lze uplatnit za kalendářní měsíc na OZP **nejvýše v částce představující rozdíl mezi částkou stanovenou aktuálním nařízením vlády a příspěvkem poskytnutým na mzdu při současném omezení limitem podle § 78a odst. 5 zákona o zaměstnanosti.**
- 11.3.** Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP je v případě splnění podmínek **nárokové**. Příspěvek nenáleží v tomto případě podle § 78e odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti v případě, že **náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním OZP nebo v případě, že nebudou splněny podmínky uznatelnosti dalších nákladů podle § 78b zákona o zaměstnanosti.**
- 11.4.** Uznatelnost jednotlivých druhů nákladů pro **zvýšení příspěvku je upraveno v samostatné části této informace – část čtvrtá.**
- 11.5.** S poskytováním zvýšeného příspěvku úzce souvisí **problematika spojených osob** podle § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů. V případě nákladů na provozní asistenty a nákladů na dopravu nelze nárokovat náklady mezi takto spojenými osobami. Problematika prokazování spojených osob je upravena **v samostatné části této informace – část pátá.**
- 11.6.** Zvýšení příspěvku nenáleží na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro účely zvýšení příspěvku se tímto zaměstnancem rozumí OZP pracující **výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.**
- 11.7.** Zvýšení příspěvku nenáleží **na zaměstnance agentury práce, který je OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Zvýšení příspěvku se neposkytne ani uživateli, ke kterému je OZP dočasně přidělena, neboť není jejím zaměstnavatelem.**

Část čtvrtá

ZVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA DALŠÍ NÁKLADY VYNALOŽENÉ ZAMĚSTNAVATELEM NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

1. Náklady na provozní asistenci

1.1. Právní úprava:

- § 78b odst. 1 písm. a) bod 1 zákona o zaměstnanosti:

Náklady provozních asistentů lze nárokovat pouze za dobu přímé pomoci při výkonu práce OZP; přímou pomocí je **pomoc s úkony**, které OZP při výkonu práce **nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu postižení vykonávat**.

- § 78b odst. 1 písm. a) bod 1 zákona o zaměstnanosti:

Uznat lze náklady na jednoho provozního asistenta maximálně **do výše 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku**, za který je o příspěvek žádáno, **navýšené o pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění**.

- § 78b odst. 1 písm. a) a odst. 4 zákona o zaměstnanosti:

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit **pouze na OZP, na které je v daném kalendářním měsíci čerpán mzdový příspěvek a jichž se konkrétně činnost provozního asistenta týká**.

- § 78b odst. 2 zákona o zaměstnanosti:

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit **pouze za ten kalendářní měsíc a kalendářní čtvrtletí, za které vznikly**, a současně musí být vynaloženy přede dnem podání žádosti o poskytnutí příspěvku.

- § 78b odst. 5 zákona o zaměstnanosti:

Za provozního asistenta nelze považovat zaměstnance, který je OZP a je na něj čerpán příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce nebo zaměstnance, jehož mzdové náklady jsou hrazeny v rámci poskytnuté úhrady nákladů podle zákona o zaměstnanosti.

1.2. Přímá pomoc OZP:

Z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro účely zvýšení příspěvku jsou uznatelné pouze takové náklady, které jsou vynaloženy na provozního asistenta za dobu jeho **přímé pomoci při výkonu práce OZP**. **Za výkon práce OZP se považuje výkon takové činnosti, jejíž druh je sjednán v pracovní smlouvě. Přímou pomocí při výkonu práce OZP podle § 78b odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se tedy rozumí zejména:**

- pomoc OZP při manipulaci s předměty nebo materiálem na pracovišti,
- pomoc OZP s jakýmkoliv konkrétními pracovními úkony souvisejícími s náplní práce OZP (od montážních, kompletačních, výrobních činností až po konkrétní pracovní úkony v gastroprovozech či jiných službách),
- pomoc OZP s pohybem a orientací na pracovišti,
- příprava či nastavení výrobních nástrojů pro výkon práce OZP,
- přenášení materiálu / výrobků z místa zpracování nebo na místo zpracování (pouze v souvislosti s výkonem práce OZP, nikoliv logistická či zásobovací činnost zaměstnavatele v obecném slova smyslu),
- speciální příprava pracoviště z důvodu speciálních potřeb OZP,
(dále jen „**přímá pomoc**“).

1.3. Kontext:

- do roku 2017 zákon o zaměstnanosti stanovil pevně danou maximální částku na mzdové náklady OZP a pevně danou částku na provozní náklady včetně provozních asistentů (jednalo se o 9 500 Kč na mzdové náklady a 2 700 Kč na zvýšení příspěvku, tedy poměr 78 % k 22 % ve prospěch příspěvku na mzdové náklady OZP),
- od roku 2018 byly sloučeny obě částky příspěvku s tím, že zaměstnavatel může čerpat libovolnou částku příspěvku na mzdové náklady OZP a libovolnou částku na provozní náklady (do celkového maxima),
- zaměstnavatelé tak po roce 2018 nárokovali náklady stále širšího zastoupení zaměstnanců bez zdravotního postižení s tím, že zaměstnávání OZP je specifikem vyžadujícím nepřetržitý individuální přístup a veškeré činnosti v rámci zaměstnavatele jsou činěny ve prospěch OZP – v současné době jsou pro účely čerpání příspěvku uplatňovány mzdové náklady zaměstnanců bez zdravotního postižení z řad managementu, marketingu, obchodních či účetních útvarů zaměstnavatele apod.,
- toto „široké“ pojetí provozní asistence nenaplněvalo smysl právní úpravy, a proto došlo od 1. ledna 2025 k jednoznačnému vymezení pojmu „provozní asistence“,
- příspěvek na další náklady (tj. také na náklady provozních asistentů) je potřeba posuzovat v kontextu dalších složek příspěvku:
 - paušální část příspěvku – tato část náleží zaměstnavateli na každou OZP v pracovním poměru bez dalšího prokazování; paušální složka příspěvku v roce 2020 plně nahradila příspěvek na tzv. zvýšené správní náklady, za které byly považovány náklady na zvýšenou administrativní zátěž spojenou se zaměstnáváním OZP; zvýšená administrativa spojená se specializací na OZP je tedy zaměstnavatelům hrazena v rámci tohoto paušálu,
 - příspěvek na mzdové náklady OZP – práce s cílovou skupinou OZP s sebou přináší zvýšené nároky na komunikaci, spolupráci, kontrolní či dohledovou činnost a vyžaduje v mnoha případech od zaměstnavatele individuální přístup; tato snížená produktivita práce je zaměstnavatelům kompenzována příspěvkem podle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti, tedy příspěvkem na mzdové náklady OZP v pracovním poměru.

1.4 Prokazování přímé pomoci v případě, že provozní asistent je zaměstnancem zaměstnavatele:

- **zaměstnavatel k žádosti o příspěvek doloží Úřadu práce ČR doklad, ze kterého vyplýne rozsah přímé pomoci** – např. pracovní smlouva provozního asistenta, dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a provozním asistentem o pracích konaných mimo pracovní poměr, charakteristika pracovního místa provozního asistenta, pracovní náplň provozního asistenta, další související pracovněprávní dokumentace,
- pokud zaměstnavatel nárokuje v rámci žádosti o příspěvek náklady na provozního asistenta, musí z výše uvedeného dokladu, popř. z více předložených dokladů, vyplývat a být prokázáno:
 - ✓ ***jaké úkony provozní asistent v rámci přímé pomoci vykonává – popis přímé pomoci (je potřeba, aby z popisu náplně práce provozního asistenta vyplývalo, že se skutečně jedná o přímou pomoc OZP),***

- ✓ **rozsah pracovního úvazku / pracovní doby provozního asistenta věnovaný přímé pomoci OZP,**
- ✓ **konkrétní adresa místa výkonu práce provozního asistenta, na které dochází k přímé pomoci;** v případech, kdy přímá pomoc není realizována v rámci konkrétní provozovny (charakter pracovní činnosti OZP to neumožňuje – např. práce v „terénu“), lze konkrétní adresu místa výkonu práce provozního asistenta nahradit místem výkonu práce sjednaným širším způsobem; v takovém případě však musí z předloženého dokladu / dokladů vyplývat o jakou konkrétní činnost se jedná a tato činnost musí být v souladu s popisem přímé pomoci provozního asistenta,

(dále jen „doklady o rozsahu přímé pomoci“).

- **doklady o rozsahu přímé pomoci není potřeba dokládat, pokud je má Úřad práce ČR již k dispozici** - v rámci probíhajícího nebo již proběhlého řízení o žádosti o příspěvek,
- **doklady o rozsahu přímé pomoci se dále dokládají jen v případě změny skutečností v těchto dokladech uvedených;** nebudou-li doklady o rozsahu přímé pomoci doloženy, má se za to, že nedošlo ke změně skutečností uvedeným v již doložených dokladech o rozsahu přímé pomoci,
- **zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti předkládat doklady prokazující vynaložení nákladů,** tj. mzdové listy provozních asistentů a doklad o úhradě mzdových nákladů nebo odměny z dohody provozním asistentům,
- ⊖ v případě nejasností nebo v případě pochybností o oprávněnosti čerpání příspěvku na provozní asistenty si Úřad práce ČR vyžádá doplňující doklady prokazující oprávněnost daného nákladu. *Odpovědnost za prokázání oprávněnosti nákladů leží na zaměstnavateli, který žádá o příspěvek. Zaměstnavatel tedy musí Úřadu práce ČR poskytnout maximální součinnost ke zjištění skutečného stavu věci.*

1.5. Prokazování přímé pomoci v případě, že provozní asistent není zaměstnancem zaměstnavatele:

- zaměstnavatel k žádosti o příspěvek doloží Úřadu práce ČR **doklad** (smlouva, objednávka apod.), ze **kterého bude vyplývat sjednání služby přímé pomoci / provozní asistence:**
 - **z tohoto dokladu musí být jednoznačné, jaké úkony provozní asistent v rámci přímé pomoci vykonává** – *popis přímé pomoci (je potřeba, aby z popisu vyplývalo, že se skutečně jedná o přímou pomoc OZP),*
 - tento doklad není potřeba dokládat, pokud ho má Úřad práce ČR již k dispozici v rámci probíhajícího nebo již proběhlého řízení o žádosti o příspěvek,
 - tento doklad se dále dokládá jen v případě změny skutečností v něm uvedených; nebude-li doklad o sjednané asistenci doložen, má se za to, že nedošlo ke změně skutečností v něm uvedených,
- **zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti dokládat doklady prokazující vynaložení nákladů,** tj. daňový doklad a doklad prokazující úhradu služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti), seznam OZP, kterým byla poskytována provozní asistence (není-li tento seznam součástí již předložených dokladů),
- **Úřad práce ČR v rámci řízení o žádosti prověří, zda není služba zaměstnavateli dodávána a fakturována spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů.** *Více v části páté této informace vztahující se k problematice spojených osob.*

1.6. Uplatňování a kontrola uznatelných nákladů:

Výčet podmínek vyplývajících z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, jejich prokazování a kontrola:

	Podmínka	Ust. ZoZ	Bližší specifikace	Prokazování a kontrola v rámci žádosti o příspěvek	Následná kontrola ÚP na místě
1	Náklady lze uplatnit pouze za dobu přímé pomoci OZP.	§78b odst. 1 písm. a)	Přímá pomoc je definována v kapitole 1.2. této části informace.	<u>Doklady osvědčující pracovní náplň asistenta</u> - pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, charakteristika pracovního místa, pracovní náplň, další související pracovníprávní dokumentace. <u>Doklady musí obsahovat popis přímé pomoci, rozsah úvazku přímé pomoci, místo výkonu práce (přímé pomoci).</u> Bude možné uplatnit pouze náklady na provozního asistenta za dobu výkonu práce (nikoliv náhrady mzdy za pracovní neschopnost nebo překážky v práci, dovolenou apod.). <u>V případě nákupu služby doklady osvědčující její zasmulvnění a úhradu.</u>	Bude ověřováno, zda provozní asistent působil na stejném pracovišti jako OZP nebo zda široce sjednané místo výkonu práce provozního asistenta odpovídá charakteru náplně práce OZP, a to porovnáním dokladů <u>provozních asistentů s pracovními smlouvami OZP nebo související pracovníprávní dokumentací OZP.</u> porovnáním výše úvazků <u>provozních asistentů s výší úvazků OZP,</u> včetně případného <u>osobního jednání s provozním asistentem či zaměstnanci, kteří jsou OZP.</u>
2	Náklady lze uplatnit pouze do výše 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí rok navýšené o sociální a zdravotní pojistné.	§78b odst. 1 písm. a) bod 1	Netýká se provozní asistence řešené dodavatelsky. U příspěvku za 1. až 4. Q 2025 bude rozhodující průměrná mzda za rok 2024, která činí 45 107 Kč. Pro určení maxima se tato průměrná mzda vynásobí koeficientem 1,5 a koeficientem odpovídajícím výši pojistného na sociální a veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele aktuálního ke dni vyhlášení příslušné průměrné mzdy (ke dni vyhlášení průměrné mzdy za rok 2024 činí tento koeficient 1,338). Vynásobením obou koeficientům dostáváme pro rok 2025 strop nákladů na jednoho provozního asistenta v částce 90 530 Kč (zaokrouhleno na celé Kč nahoru).	Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ ořízne uplatňované náklady na provozního asistenta v roce 2025 měsíčním maximem 90 530 Kč (v dalších letech pak odlišnou aktuální částkou).	Ze mzdových podkladů bude ověřována správnost deklarovaných mzdových nákladů.
3	Náklady lze uplatnit pouze ten kalendářní měsíc, za který vznikly a současně musí být vynaloženy přede dnem podání žádosti.	§78b odst. 2	Mzdové náklady asistenta vztahující se např. k měsíci březnu 2025 (s výplatním termínem v dubnu 2025) lze uplatnit pouze v žádosti za první čtvrtletí roku 2025, a to pouze za měsíc březen. V případě nákupu služby je rozhodující datum zdanitelného plnění. Současně musí dojít k úhradě nákladů / mzdy a odvedení povinných odvodů minimálně den před tím, než dojde k podání příslušné žádosti na Úřad práce ČR.	<u>Mzdové listy provozního asistenta a doklady o úhradě mzdy nebo odměny z dohod.</u> U provozní asistence řešené dodavatelsky budou doloženy <u>doklady prokazující zasmulvnění služby, její fakturaci a úhradu.</u>	Ze mzdových podkladů bude ověřována správnost deklarovaných mzdových nákladů.
4	Náklady lze uplatnit pouze	§78b odst. 4	Náklad lze v měsíci uplatnit pouze na OZP, která alespoň	Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou	Ze mzdových podkladů bude ověřována správnost

	na OZP, na které je v daném měsíci čerpán mzdový příspěvek dle §78a odst. 2.		část měsíce pracovala a zaměstnavatel tedy na ni uplatňuje za tento měsíc mzdový příspěvek dle §78a odst. 2 (na OZP tedy musí být vynaloženy mzdové náklady za dobu práce).	OZP" umožní zadat náklady pouze k OZP, u nichž jsou vykazány mzdové náklady za dobu práce.	deklarovaných mzdových nákladů.
5	Náklady lze uplatnit pouze na OZP, jichž se konkrétně činnost provozního asistenta týká.	§78b odst. 4	Zaměstnavatel může v daném měsíci uplatnit náklad provozního asistenta pouze na ty OZP, kterým v daném měsíci tento asistent skutečně poskytoval přímou pomoc.	Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ porovná celkovou výši uplatňovaných nákladů všech provozních asistentů s celkovými náklady na asistenci „rozpuštěnými“ mezi jednotlivé OZP.	ÚP naplnění této podmínky ověří porovnáním dokladů o rozsahu přímé pomoci, z pracovních smluv OZP a mzdových podkladů (např. mzdové listy či evidence docházky) – tj. ověří, zda se shodují adresy pracoviště, popis přímé pomoci s náplní práce OZP, odpracované hodiny či současná přítomnost provozního asistenta a některé OZP, již je poskytována přímá pomoc na pracovišti (nelze uplatnit náklad za pracovní dobu provozního asistenta, při níž by nebyla na pracovišti přítomna některá z OZP, které je pomáháno).
6	Nelze uplatnit v daném čtvrtletí náklady provozního asistenta, pokud je na něj v tomto čtvrtletí poskytován jiný mzdový příspěvek podle zákona o zaměstnanosti i (včetně § 78a odst. 2).	§78b odst. 5	Netýká se provozní asistence řešené dodavatelsky. Vyloučení souběhu se týká i případů, kdy je na provozního asistenta poskytován mzdový příspěvek jinému zaměstnavateli.	ÚP podle RČ provozního asistenta v příslušném informačním systému ověří, zda je na něj poskytován jiný mzdový příspěvek.	ÚP podle RČ provozního asistenta v příslušném informačním systému ověří, zda je na něj poskytován jiný mzdový příspěvek.

2. Náklady na dopravu

2.1. Právní úprava:

○ § 78b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti:

Uznatelné jsou náklady vynaložené na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP na pracoviště nebo z pracoviště nebo na dopravu materiálu a hotových výrobků. Náklady musí být spojené se zaměstnáváním OZP.

○ § 78b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti:

Pokud je doprava zajišťována pomocí vlastního vozidla zaměstnavatele nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem, lze uznat pouze náklady na pohonné hmoty.

○ § 78b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti:

Pokud doprava není zajišťována vlastními prostředky, tj. je nakupována jako služba, je uznatelný náklad uhrazený poskytovateli dopravy, pouze však za podmínky, že dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů.

- **§ 78b odst. 2 zákona o zaměstnanosti:**

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit pouze za ten kalendářní měsíc a kalendářní čtvrtletí, za které vznikly a současně musí být vynaloženy přede dnem podání žádosti o poskytnutí příspěvku.

- **§ 78b odst. 4 zákona o zaměstnanosti:**

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit pouze na OZP, na které je v daném kalendářním měsíci čerpán mzdový příspěvek a jichž se konkrétně dopravní služba týká.

2.2. Náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním OZP:

Z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro účely zvýšení příspěvku jsou uznatelné pouze takové náklady, které jsou **spojené se zaměstnáváním OZP**.

- **Pokud jde o náklady na dopravu OZP na pracoviště nebo z pracoviště**, zde je souvislost se zaměstnáváním OZP jednoznačně dána. Uznatelným je takový náklad, který byl zaměstnavatelem vynaložen na přepravu OZP z místa jejího bydliště na pracoviště a naopak, nebo na přepravu OZP mezi více pracovišti zaměstnavatele. **Z uvedeného vyplývá, že:**
 - pokud má zaměstnavatel **pracoviště u zákazníka, kterému poskytuje službu** a OZP je na toto pracoviště dopravována, **jedná se o uznatelný náklad** (např. zaměstnavatel poskytuje catering nebo security službu a OZP je dopravována k zajištění cateringu nebo výkonu bezpečnostní služby u jiného zaměstnavatele),
 - uznatelným nákladem **není** náklad na dopravu realizovanou v rámci **pracovní náplně** OZP (např. OZP je obchodním zástupcem cestujícím mezi klienty),
 - uznatelným **není** náklad, který hradí zaměstnavatel OZP **v rámci cestovních náhrad** při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště (§ 156 - § 164 zákoníku práce),
 - uznatelným **není** náklad, který má formu **zaměstnaneckých benefitů**, tj. zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na dopravu,
 - uznatelným **je** náklad na PHM při používání **služebního vozidla**, které bylo dáno k užívání OZP **nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem**, avšak pouze v rozsahu přepravy této OZP z místa jejího bydliště na pravidelné pracoviště a naopak, nebo na přepravu OZP mezi více pracovišti zaměstnavatele.
- **Pokud jde o náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků**, souvislost se zaměstnáváním OZP je zajištěna, pokud se přeprava týká komodit souvisejících s výkonem práce OZP a současně se uskutečňuje na pracoviště OZP / z pracoviště OZP nebo jiné místo s cílem zajištění zásob pro výkon práce OZP.

2.3. Prokazování nákladů na dopravu v případě, že je zajišťována pomocí vozidla zaměstnavatele nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem:

- **zaměstnavatel v žádosti o příspěvek uvede v rámci formuláře „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ následující informace:**
 - zda jde o dopravu osob, materiálu či hotových výrobků,

- bližší specifikaci, tj. v případě dopravy osob bude uvedeno, kteří zaměstnanci OZP jsou dopravováni na pracoviště, z pracoviště nebo mezi více pracovišti; v případě dopravy materiálu a hotových výrobků bude specifikováno o jaké komodity se jedná,
- odkud – kam byla doprava realizována (adresy),
- počet km jedné jízdy,
- specifikace vozidla, kterým byla doprava realizována (např. SPZ),
- spotřeba PHM vozidla dle technického průkazu nebo jiného dokladu prokazujícího spotřebu,
- částka uplatňovaných nákladů v Kč (pro uplatnění nákladů bude použito průměrné ceny PHM pro aktuální rok dle příslušné vyhlášky, kterou se provádí ustanovení § 158 odst. 3 zákoníku práce; pro rok 2025 se jedná o § 4 vyhlášky č. 475/2024 Sb.).
- v případě opakování jízdy za stejným účelem v daném měsíci (např. pravidelný dovoz materiálu nebo pravidelná doprava konkrétního zaměstnance OZP do zaměstnání) a při zachování všech výše uvedených parametrů (tj. stejná trasa, stejné vozidlo) bude zaměstnavatel ve formuláři uvádět pouze informaci, že se jedná o „totožné“ jízdy a jejich počet v daném měsíci,
- v případě odlišnosti některého z výše uvedených parametrů (odlišná trasa, odlišné vozidlo, doprava jiného zaměstnance OZP apod.) bude zaměstnavatel vyplňovat každou jízdu na zvláštním řádku,
- v případě nejasností nebo v případě pochybností o oprávněnosti čerpání příspěvku na dopravu si Úřad práce ČR vyžádá doplňující doklady prokazující oprávněnost daného nákladu. Odpovědnost za prokázání oprávněnosti nákladů leží na zaměstnavateli, který žádá o příspěvek. Zaměstnavatel tedy musí Úřadu práce ČR poskytnout maximální součinnost ke zjištění skutečného stavu věci.

2.4. Prokazování nákladů na dopravu v případě, že je zajišťována poskytovatelem dopravy, tj. nákup dopravní služby zaměstnavatelem:

- zaměstnavatel k žádosti o příspěvek doloží Úřadu práce ČR **doklad** (smlouva, objednávka apod.), ze **kterého bude vyplývat sjednání dopravní služby**:
 - **z tohoto dokladu musí být jednoznačné o jakou dopravu se jedná** – doprava materiálu / hotových výrobků / OZP na pracoviště / OZP z pracoviště,
 - tento doklad **není potřeba dokládat, pokud ho má Úřad práce ČR již k dispozici** v rámci probíhajícího nebo již proběhlého řízení o žádosti o příspěvek,
 - tento doklad se dále dokládá jen v případě změny skutečností v něm uvedených; nebude-li další doklad o změně ve sjednané dopravě doložen, má se za to, že nedošlo ke změně skutečností v něm uvedených,
- **zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti dokládat doklady prokazující vynaložení nákladů**, tj. doklad, z něhož bude patrná cena služby a doklad prokazující úhradu služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti),
- z výše uvedených podkladů, tj. z dokladu o zasmluvnění služby nebo z dokladu o její úhradě musí vyplývat odkud kam byla doprava realizována a počet

- ujetých km; pokud údaj o počtu ujetých km v předmětných dokladech uveden není (např. v případě balíkové přepravy), zaměstnavatel vzdálenost odhadne,
- **Úřad práce ČR v rámci řízení o žádosti o příspěvek prověří, zda není služba zaměstnavateli dodávána a fakturována spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů.** Více v části páté této informace vztahující se k problematice spojených osob.

2.5. Uplatňování a kontrola uznatelných nákladů:

Výčet podmínek vyplývajících z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, jejich prokazování a kontrola:

	Podmínka	Ust. ZoZ	Bližší specifikace	Prokazování a kontrola v rámci žádosti o příspěvek	Následná kontrola ÚP
1	Náklady na dopravu musí být spojené se zaměstnáním OZP.	§78b odst. 1 písm. b)	Souvislost se zaměstnáním OZP je specifikovaná v kapitole 2.2. této části informace.	V případě vlastní dopravy zaměstnavatel dopravu <u>specifikuje v rámci žádosti o příspěvek ve formuláři „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“</u> . V případě nákupu služby předkládá <u>doklady osvědčující její zaslupnění a úhradu</u> .	Bude ověřováno, zda vykazovaná doprava byla skutečně realizována a zda uplatňované náklady byly skutečně vynaloženy na dopravu OZP, materiálu nebo hotových výrobků v souvislosti se zaměstnáním OZP, tj. <u>budou porovnány zaměstnavatelem deklarované skutečnosti s pracovními smlouvami OZP, včetně případného osobního jednání se zaměstnanci, kteří jsou OZP</u> . Dále budou prověřovány následující doklady – <u>kniha jízd, technický průkaz příslušného motorového vozidla nebo jiný doklad prokazující spotřebu vozidla, doklady o tom, jaký materiál či hotové výrobky byly dopravovány</u> .
2	V případě vlastní dopravy lze uznat jen náklady na PHM.	§78b odst. 1 písm. b)	Týká se pouze případů, kdy je doprava zajišťována pomocí vlastního vozidla zaměstnavatele nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem. PHM se rozumí i spotřeba elektrické energie u elektromobilů.	Zaměstnavatel uvádí specifikaci spotřeby PHM (včetně spotřeby el. energie) a počet ujetých km v rámci žádosti o příspěvek ve formuláři „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“.	Kontrola dokladů uvedených v přechodném řádku.
3	Náklady lze uplatnit pouze za ten kalendářní měsíc, za který vznikly a současně musí být vynaloženy přede dnem podání žádosti o poskytnutí příspěvku.	§78b odst. 2	Náklady vztahující se např. k měsíci březnu 2025 (zaplacené v dubnu 2025) lze uplatnit pouze v žádosti za první kalendářní čtvrtletí roku 2025, a to pouze za měsíc březen. V případě nákupu služby je rozhodující pro uvedené účely datum zdanitelného plnění. Současně musí být tyto náklady vynaloženy minimálně den před tím, než zaměstnavatel podá příslušné žádosti o poskytnutí příspěvku. Vzhledem k tomu, že v případě vlastní dopravy je cena PHM stanovena paušální částkou dle příslušné vyhlášky, zaměstnavatel nedokládá doklady o nákupu PHM. Za datum vynaložení nákladu je tedy považován datum realizace dopravy.	V případě vlastní dopravy zaměstnavatel uvádí veškerou specifikaci v rámci žádosti o příspěvek ve formuláři „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“. V případě nákupu služby předkládá doklady osvědčující její sjednání a úhradu.	Kontrola dokladů uvedených v řádku č. 1.

4	Náklady lze uplatnit pouze na OZP, na které je v daném měsíci čerpán mzdový příspěvek dle §78a odst. 2.	§78b odst. 4	Náklad lze v měsíci uplatnit pouze na OZP, která v daném měsíci pracovala a zaměstnavatel tedy na ni uplatňuje za tento měsíc mzdový příspěvek dle §78a odst. 2 za dobu výkonu práce.	Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ umožní zadat náklady pouze k OZP, u nichž jsou vykázány mzdové náklady za dobu výkonu práce.	Ze mzdových podkladů bude ověřována správnost deklarovaných mzdových nákladů.
5	Náklady lze uplatnit pouze na OZP, jichž se konkrétně doprava týká.	§78b odst. 4	Zaměstnavatel může v daném měsíci uplatnit náklad pouze na ty OZP, které byly v daném měsíci dopravovány na pracoviště / z pracoviště / mezi pracovišti a na OZP pracující na pracovišti, na které byl dopravován materiál nebo z něhož byly dopravovány hotové výrobky.	Formulář „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ porovná celkovou výši uplatňovaných nákladů na dopravu s celkovými náklady na dopravu „rozpuštěnými“ mezi jednotlivé OZP.	Kontrola dokladů uvedených v řádku č. 1.

3. Náklady na přizpůsobení provozovny

3.1. Právní úprava:

o § 78b odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti:

Za další náklady, o které lze zvýšit mzdový příspěvek se považují náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na

- 1) pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP,
- 2) přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP,
- 3) pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
- 4) přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP,
- 5) výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení.

o § 78b odst. 3 zákona o zaměstnanosti:

Uznatelné jsou pouze náklady vynaložené vedle nákladů, které zaměstnavateli vznikají v případě zaměstnávání osoby bez zdravotního postižení.

o § 78b odst. 3 zákona o zaměstnanosti:

Uznatelné jsou pouze náklady, které byly vynaloženy na přizpůsobení provozovny zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním OZP.

o § 78b odst. 3 zákona o zaměstnanosti:

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit za ten kalendářní měsíc příslušného kalendářního čtvrtletí, ve kterém byly vynaloženy a dále v následujících 5 kalendářních měsících.

o § 78b odst. 4 zákona o zaměstnanosti:

Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit pouze na osoby se zdravotním postižením, na které je v daném kalendářním měsíci čerpán mzdový příspěvek a jichž se konkrétně přizpůsobení provozovny týká.

3.2. Souvislost nákladů na přizpůsobení provozovny se zaměstnáváním OZP:

Z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro účely zvýšení příspěvku jsou uznatelné pouze takové náklady, které **souvisejí se zaměstnáváním**

OZP a jsou vynaloženy nad rámec nákladů, které zaměstnavateli vznikají v případě zaměstnávání osob bez zdravotního postižení. Náklady lze uplatnit pouze na OZP, jichž se konkrétní přizpůsobení provozovny týká. Souvislost nákladu se zaměstnáváním OZP bude posuzována následujícím způsobem:

- **Uznatelným je náklad vynaložený na konkrétního zaměstnance, který je OZP nebo na více konkrétních zaměstnanců, kteří jsou OZP:**
 - náklad musí souviset se zdravotním omezením konkrétního zaměstnance, který je OZP nebo více zaměstnanců, kteří jsou OZP, tj. **nelze uznat náklad obecného charakteru – např. zlepšení pracovního prostředí pro zaměstnance,**
 - v případě stavebních úprav (přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných, hlukových podmínek, výstavba či rozšíření provozu) jsou uznatelné pouze „vícenáklady“ vynaložené ke kompenzaci konkrétního zdravotního omezení OZP nebo k zajištění, aby nedošlo ke zhoršení zdravotního stavu OZP,
- **Uznatelnost konkrétního nákladu je potřeba posuzovat v kontextu:**
 - **druhu a závažnosti konkrétního zdravotního postižení (tělesné, mentální, zrakové, sluchové, řečové, kombinované)**
 - uznatelný náklad musí souviset s konkrétním zdravotním omezením zaměstnance OZP,
 - obecně nelze uznat náklad, který by neodpovídal druhu zdravotního omezení zaměstnance, který je OZP,
 - **druhu vykonávané práce OZP**
 - uznatelný náklad musí souviset s náplní práce OZP sjednané v pracovní smlouvě nebo jiné související dokumentaci,
 - obecně nelze uznat náklad, který by neodpovídal konkrétní pracovní činnosti OZP,
 - **místa vykonávané práce OZP**
 - uznatelný náklad musí souviset s adresou pracoviště OZP sjednanou v pracovní smlouvě nebo jiné související dokumentaci,
 - obecně nelze uznat náklad, který by byl vynaložen na jiné adrese, než je adresa pracoviště zaměstnance OZP, přičemž nehraje roli, zda je objekt, v němž jsou vynaloženy náklady na přizpůsobení provozovny, ve vlastnictví zaměstnavatele.
- **Náklady lze uplatňovat pouze na OZP, jichž se přizpůsobení provozovny týká:**
 - pokud bude zaměstnavatel uplatňovat vícenáklady vynaložené na stavební úpravy ke kompenzaci zdravotního omezení např. jen jedné konkrétní OZP, může zaměstnavatel uplatnit náklad pouze na tuto jednu OZP (byť v dané provozovně pracuje více OZP).
- **Náklady lze uplatňovat pouze na OZP, na které je za daný kalendářní měsíc čerpán mzdový příspěvek, a to za kalendářní měsíc, v němž byl náklad vynaložen a v následujících 5 kalendářních měsících:**
 - např. pokud zaměstnavatel vynaloží náklad v březnu 2025, může tento náklad na konkrétní OZP uplatňovat u příspěvku za 1. Q 2025 za měsíc březen, dále u příspěvku za 2. Q 2025 za měsíce duben, květen, červen a u příspěvku za 3. Q 2025 za měsíce červenec a srpen,
 - vynaložením nákladu se pro účely čerpání zvýšení příspěvku rozumí jeho úhrada,

- současně lze náklad na konkrétní OZP v daném měsíci uplatnit pouze tehdy, pracovala-li tato OZP alespoň po část kalendářního měsíce, tj. zaměstnavatel na ni v tomto kalendářním měsíci uplatňuje mzdový příspěvek za dobu práce dle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti (OZP tedy musí alespoň po část měsíce pracovat).

3.3. Uplatňování nákladů:

- Vzhledem k nezbytnosti individuálního posouzení oprávněnosti uznatelných nákladů zaměstnavatel projedná s Úřadem práce ČR předem možnost jejich uplatnění.
- Zaměstnavatel **k žádosti přiloží doklady osvědčující vynaložení nákladů** – např. smlouvy o dodání vybavení, realizaci stavebních úprav, zajištění počítačového programu, daňový doklad, doklad osvědčující úhradu nákladu. Z dokladů musí být zřejmé výše uvedené skutečnosti, tj. bližší specifikace přízpůsobení provozovny, adresa, na které dochází k přízpůsobení provozovny, výše nákladu a den jeho vynaložení.
- Pokud zaměstnavatel uplatňuje náklad v rámci více čtvrtletních žádostí, **předkládá tyto doklady pouze jednou** (v rámci žádosti, kterou náklady uplatňuje poprvé). Případné další doklady se dokládají, jen pokud by došlo ke změně deklarovaných skutečností.

Část pátá SPOJENÉ OSOBY

1. Právní úprava:

- **§ 78b odst. 1 písm. a) bod 2 zákona o zaměstnanosti:**

Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti se považují náklady na zajištění provozního asistenta v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele a dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů.

- **§ 78b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti:**

Nezajišťuje-li zaměstnavatel dopravu za pomoci vlastního vozidla nebo vozidla, jehož je provozovatelem, za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti se považují náklady uhrazené poskytovatelem dopravy, pouze však v případě, že dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů.

Z uvedených ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že v případě provozní asistence a dopravy zajišťované dodavatelsky (**dále jen „služba“**) lze uznat pouze takové náklady, které zaměstnavatel uhradil dodavateli, který není ve vztahu k zaměstnavateli spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů.

2. Podle ustanovení § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů jsou spojenými osobami:

- **Kapitálově spojené osoby**, kdy se jedna osoba přímo či nepřímo podílí alespoň na 25 % kapitálu či hlasovacích právech druhé osoby nebo více osob.
- **Jinak spojené osoby**:
 - ✓ jedna osoba se podílí na vedení nebo kontrole jiné osoby,
 - ✓ shodná osoba nebo osoba blízká se podílí na vedení či kontrole jiné osoby, tyto jiné osoby jsou vzájemně osobami jinak spojenými (za spojené se nepovažují osoby, kdy je jedna osoba členem dozorčích rad obou osob),
 - ✓ osoby ovládající, ovládané a ovládané stejnou ovládající osobou,
 - ✓ osoby blízké,
 - ✓ osoby, které vytvořily právní vztah převážně za účelem snížení základu daně nebo zvýšení daňové ztráty.

Pro účely tohoto ustanovení se za osoby blízké považují osoby vymezené v § 22 občanského zákoníku⁶.

3. Kontext:

- z podnětů pracovišť Úřadu práce ČR vyplývá, že někteří zaměstnavatelé postupují při uplatňování nákladů na službu účelově s tím, že odebírají službu od dodavatele za neúměrně vysoké ceny výrazně se odchylojící od cen sjednávaných v běžných obchodních vztazích,
- v takových případech je velmi pravděpodobné, že se jedná o účelově vykazovaný náklad mezi propojenými firmami s cílem vykázání maximálního uznatelného nákladu pro účely čerpání příspěvku,
- proto bylo s účinností od 1. ledna 2025 vyloučeno uznání nákladů na službu v § 78b odst. 1 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti v případech, kdy je služba dodávána mezi spojenými osobami podle zákona o daních z příjmů,

4. Uplatňování a kontrola uznatelných nákladů:

- **Zaměstnavatel v žádosti o příspěvek prohlásí, že uplatněné náklady vynaložil na službu, která nebyla dodána dodavatelem, který je k zaměstnavateli spojenou osobou** podle zákona o daních z příjmů.
- **Úřad práce ČR se při kontrole podkladů v rámci řízení o žádosti zaměří zejména na výši fakturované ceny**, tj. ověří, zda se náklad na nákup služby nepohybuje v neúměrně vysokých částkách, resp. v částkách, které se výrazně odchylojí od cen sjednávaných v běžných obchodních vztazích.
- **V případě podezření na účelové jednání zaměstnavatele při uplatňování nákladů na službu**, tedy že zaměstnavatel nárokuje v žádosti neúměrně vysoké náklady nebo má Úřad práce ČR v návaznosti na provedená šetření nebo jiné dostupné informace **důvodné pochybnosti** o tom, zda je služba reálně poskytována, **bude případnou propojenost prověřovat v rámci veřejně dostupných rejstříků a dalších komerčních aplikací.**

⁶ § 22 odst. 1 OZ - Osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagrené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

- Pokud z rejstříků zjištěné informace nevyloučí spojení osob, Úřad práce ČR vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení a předložení dodatečných právně relevantních dokladů, které by možné spojení osob vyvrátily.
- Odpovědnost za prokázání, že služba nebyla dodána dodavatelem, který by byl k zaměstnavateli spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů, leží na zaměstnavateli, který žádá o příspěvek. Zaměstnavatel tedy v případě podezření na účelové jednání musí Úřadu práce ČR poskytnout maximální součinnost ke zjištění skutečného stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti.

Část šestá VRÁCENÍ PŘÍSPĚVKU

1. Podle § 78e odst. 4 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc vrátit, jestliže mu byl poskytnut:
 - 1.1. na základě nesprávných údajů,
 - 1.2. v nesprávné výši
 - 1.3. v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti
 - 1.4. v období, kdy nesplňoval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele
2. Vrácení příspěvku podle bodu 1.4. této části informace je upraveno v části třetí této informace bod 7.2.
3. Vrácení příspěvku podle bodu 1.3. této části informace bude zaměstnavatelem provedeno **za všechny kalendářní měsíce, které spadají do období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.**
4. Vrácení příspěvku podle bodů 1.1. a 1.2. této části informace bude provedeno **bud' za celé kalendářní čtvrtletí, za které byl příspěvek poskytnut nebo za jeden z kalendářních měsíců tohoto čtvrtletí, a to v závislosti na charakteru důvodu, který vede k vrácení příspěvku.** Pokud se důvod vrácení příspěvku týká pouze jednoho kalendářního měsíce, např. zaměstnavatel v jednom z měsíců kalendářního čtvrtletí nevynaložil mzdové náklady na OZP nejpozději ke dni podání žádosti, vrací příspěvek poskytnutý **za celý tento kalendářní měsíc.** Pokud se důvod vrácení příspěvku týká celého čtvrtletí (např. zaměstnavatel uvedl nesprávné údaje o bezdlužnosti), **vrací příspěvek za celé kalendářní čtvrtletí.**
5. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

6. Povinnost vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

7. Vrácení příspěvku (jeho zvýšené části) v závislosti na změnu výše mzdového příspěvku a „oříznutí“ koeficientem 0,8 násobku:

7.1. V případě, že v rámci následné kontroly upraví Úřad práce ČR zaměstnavateli výpočtovou základnu pro stanovení stropu zvýšeného příspěvku, tj. zaměstnavatel bude na základě svého pochybení vracet mzdový příspěvek nebo jeho část, bude postupováno podle následujícího příkladu:

- Zaměstnavatel vykázal ve čtvrtletí náklady na 7 OZP
- Celkem za dané čtvrtletí vykázal:
 - 133,35 tis. Kč na mzdové náklady 7 OZP,
 - 198 tis. Kč na zvýšení příspěvku, které se týkalo 5 OZP,
 - 21 tis. Kč paušál.

Zvýšení příspěvku může činit maximálně $0,8 \times$ mzdový příspěvek, tj. $133,35 \text{ tis. Kč} \times 0,75 \times 0,8 = 80 \text{ tis. Kč}$. Zaměstnavateli tedy bylo poskytnuto:

- 100 tis. Kč na mzdové náklady,
- 80 tis. v rámci zvýšení příspěvku,
- 21 tis. Kč paušál.

Zaměstnavateli by tak v rámci uvedeného příkladu nebyly uznány náklady na zvýšení příspěvku ve výši 118 tis. Kč (tj. 198 tis. Kč původně nárokováných – 80 tis. Kč poskytnuto).

7.2. V rámci následné kontrolní činnosti bude zjištěno, že 40 tis. Kč **mzdového příspěvku bylo poskytnuto zaměstnavateli neprávem** a zaměstnavatel by byl povinen tuto částku vrátit. V takovém případě by bylo potřeba upravit také částku zvýšení příspěvku, protože strop zvýšení příspěvku by nově činil $0,8 \times 60 \text{ tis. Kč} = 48 \text{ tis. Kč}$. Tedy kromě 40 tis. Kč mzdového příspěvku by zaměstnavatel vracel také 32 tis. Kč zvýšeného příspěvku (80 tis. poskytnuto – 48 tis. Kč nový strop pro zvýšení).

7.3. V rámci následné kontrolní činnosti bude zjištěno, že zaměstnavatel **nárokoval určitou část zvýšení příspěvku neoprávněně**. Zde mohou nastat dva případy:

7.3.1. neoprávněně bylo nárokováno více, než bylo „oříznuto“ 0,8 násobkem mzdového příspěvku, tj. např. neoprávněně bylo nárokováno 130 tis. Kč > „oříznuto“ (118 tis. Kč); v takovém případě zaměstnavatel z poskytnutého zvýšení vrátí 12 tis. Kč (130 tis. Kč – 118 tis. Kč),

7.3.2. neoprávněně bylo nárokováno méně, než bylo „oříznuto“ 0,8 násobkem mzdového příspěvku, tj. např. neoprávněně bylo nárokováno 78 tis. Kč < „oříznuto“ (118 tis. Kč); v takovém případě zaměstnavatel nic nevrací.

7.4. Zaměstnavatel uplatnil náklady např. na provozní asistenty mezi 5 OZP rovným dílem. Pokud při následné kontrolní činnosti bude zjištěno, že na jednu z těchto OZP příspěvek nenáleží (např. z titulu pozbytí statusu OZP nebo je tato OZP poživitelem starobního důchodu), potom zaměstnavatel vrací mzdový příspěvek za tuto OZP včetně zvýšení

příspěvku a paušální částky příspěvku. **Náklady na zvýšení příspěvku již nelze dodatečně převádět na jiné OZP.**

8. Vrácení příspěvků a úhrada nákladů řízení:

- 8.1.** Řízení o vrácení přeplatku je zahajováno z moci úřední z důvodu porušení povinnosti na straně účastníka řízení.
- 8.2.** Podle § 79 odst. 5 správního řádu uloží správní orgán účastníkovi, který řízení vyvolal porušením své právní povinnosti, povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou. Prováděcí právní předpis stanoví výši paušální částky nákladů řízení a výši paušální částky nákladů řízení ve zvláště složitých případech nebo byl-li přibrán znalec. V případech hodných zvláštního zřetele lze výši paušální částky na požádání snížit.
- 8.3.** Na správní řízení z moci úřední o vrácení přeplatku nedopadá výjimka ukotvená v § 142 zákona o zaměstnanosti, která se týká jen části druhé zákona o zaměstnanosti.
- 8.4.** V případech, které jsou uvedeny výše v části šesté pod body 1.1. – 1.4. a jsou vyvolány porušením právní povinnosti, uloží Úřad práce ČR účastníkovi povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou dle § 6 vyhlášky č. 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám, a o výši paušální částky nákladů řízení, ve výši 2 500 Kč.
- 8.5.** Povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou uloží Úřad práce ČR účastníkovi řízení samostatným výrokem, kde bude současně uvedena splatnost nákladů řízení a příslušné číslo účtu, kam mají být náklady řízení uhrazeny.