

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**INSTRUKCE NÁMĚSTKYNĚ PRO ŘÍZENÍ SEKCE ZAMĚSTNANOSTI
A NEPOJISTNÝCH SOCIÁLNÍCH DÁVEK
č. 7/2018**

Věc: **Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Určeno pro: Úřad práce České republiky, Státní úřad inspekce práce

Účinnost od: 1. července 2018

Zrušovaný řídicí akt MPSV: Normativní instrukce č. 5/2012
Normativní instrukce č. 6/2013

Zpracovatel: oddělení koncepcí a strategií trhu práce a odbor trhu práce

Č. j.: MPSV-2018/88333-401

Počet stran: 13

Předkladatel: **Ing. Petr Jiříček**, oddělení koncepcí a strategií trhu práce

Dne: 12. června 2018

Schválil: **Mgr. Jana Majerová**, zastupující náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek

Dne: 12. června 2018

Dne 1. 10. 2017 nabyla účinnosti novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), provedená zákonem č. 206/2017 Sb., která přinesla systémové změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dne 1. 1. 2018 pak nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 327/2017 Sb., která přináší systémové změny v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1. vydávám

Instrukci náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek.

2. Zrušuji

Normativní instrukci č. 5/2012,
Normativní instrukci č. 6/2013.

3. ukládám

Úřadu práce České republiky a Státnímu úřadu inspekce práce realizaci plnění povinností vyplývajících z této instrukce.

Tato instrukce nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2018.

Mgr. Jana Majerová
zastupující náměstkyně pro řízení sekce
zaměstnanosti a nepojistných sociálních
dávek

Příloha: Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek „Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením“.

Část první

Povinnost zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (dále také „OZP“) ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Pro účely plnění uvedené povinnosti se státní zaměstnanec ve služebním poměru považuje za zaměstnance v pracovním poměru.
2. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen vyhláška).

Část druhá

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

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.
2. Do počtu odpracovaných hodin se nezapočítávají hodiny:
 - odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona o zaměstnanosti nevztahuje (§ 147 odst. 2 zákona o zaměstnanosti), tj. na příslušníky a vojáky z povolání ve služebním poměru, zaměstnance obce zařazené do obecní policie, občanské zaměstnance ozbrojených sil ČR, báňské inspektory a členy výjezdových skupin zdravotnické záchranné služby,
 - odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
3. Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:
 - v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
 - v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti,
 - v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.
4. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

5. 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 (mateřská dovolená, dávka otcovské poporodní péče, dlouhodobé ošetřovné).
6. Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční 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 roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele.

K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby.
Vysvětlení: Jedná se např. o tzv. krátké a dlouhé týdny. Pokud není stanovená týdenní pracovní doba 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 informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, kdy sděluje údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení.

V případě zkrácení stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (bez snižování mzdy) zaměstnavatel zjišťuje fond pracovní doby dle počtu pracovních dnů v kalendářním roce. Kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis doloží při kontrole. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nemůže být uplatněno organizační složkou státu.

7. Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, součet odpracovaných a neodpracovaných hodin se dělí pouze poměrnou částí celkového ročního fondu pracovní doby připadající na ty měsíce, ve kterých byla činnost vykonávána. Došlo – li k zahájení nebo ukončení činnosti v průběhu kalendářního měsíce, započítává se tento měsíc do poměrné části celkového ročního fondu pracovní doby jako celý.
Počátkem provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí přijetí prvního zaměstnance do pracovního poměru. Ukončením provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí ukončení pracovního poměru posledního zaměstnance.

8. 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 třetí

Způsoby plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Zaměstnavatelé mohou plnit povinný podíl některým ze způsobů uvedeným v § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nebo jejich vzájemnou kombinací.

1. Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz část druhá této instrukce). Každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, si zaměstnavatel pro tento účel započítává třikrát.

Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou OZP, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.

2. Způsob plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek

- 2.1. Odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek pro účely plnění povinného podílu (dále jen „náhradní plnění“) je možno realizovat jen od subjektů uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. od subjektů, se kterými Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele dle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance (dodavatel). Výjimku činí náhradní plnění realizované v období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018, kdy dle přechodného ustanovení č. 5 zákona č. 327/2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., se zaměstnavatel, kterému byl poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a jeho zvýšení podle § 78 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely, po dobu 2 kalendářních čtvrtletí následujících po dni nabytí účinnosti novely považuje za zaměstnavatele, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele.
- 2.2. Odběratel si může započítat jen takové náhradní plnění, které dodavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení vloží do evidence

vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí podle § 84 zákona o zaměstnanosti.

- 2.3.** Přepočítání odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhlášky tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) v souhrnu od všech dodavatelů vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí daného kalendářního roku. Výsledná částka se rovná počtu OZP, které je možno započítat do plnění povinného podílu.

Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce a byly zaplacené a vloženy do evidence náhradního plnění nejdele do 15. 2. následujícího roku (resp. nejpozději do podání oznámení o plnění povinného podílu). V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce nebo nejpozději do 15. 2. následujícího roku (resp. nejpozději do podání oznámení o plnění povinného podílu).

- 2.4.** Výpočty se provádí na dvě platná desetinná místa.

2.5. Limit uvedený v ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

2.5.1. Limit stanoví, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby celkem všem odběratelům. Jedná se o 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

Příklad: Pokud měl dodavatel v roce 2017 v průměrném ročním přepočteném počtu 1 OZP a 1 osobu s těžším zdravotním postižením, potom může pro účely plnění povinného podílu všem odběratelům v roce 2018 dodat výrobky či služby ve výši 1 610 616 Kč (tj. 28 761 Kč x 28 x 2). Dodávky nad výše uvedený limit si odběratelé do plnění povinného podílu započítat nemohou.

2.5.2. Jak je patrné z uvedeného příkladu, pro účely uvedeného limitu se při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP, nezapočítávají osoby s těžším zdravotním postižením třikrát. Dle § 17 vyhlášky se trojnásobek v případě osob s těžším zdravotním postižením uplatní pouze v rámci plnění povinného podílu formou zaměstnávání OZP v pracovním poměru.

2.5.3. Limit se vztahuje k přepočtenému počtu zaměstnanců se zdravotním postižením v předchozím kalendářním roce. To znamená, že pokud dodavatel zahájil činnost ve sledovaném kalendářním roce, nemůže v tomto roce poskytovat výrobky nebo služby nebo dodávat zakázky pro účely plnění povinného podílu.

2.6. Limit uvedený v ustanovení § 18 odst. 2 a 3 vyhlášky

2.6.1. Limit určuje počet OZP, které si může odběratel započítat odběrem výrobků či služeb od jednoho dodavatele. Počet osob, který si může odběratel započítat, nesmí být vyšší, než skutečný počet zaměstnanců se zdravotním postižením dodavatele. Pro tento účel jsou rozhodné čtvrtletní přepočtené počty OZP dodavatele za kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění. Odběratel si tak může započítat pouze počet OZP, který je za jednotlivá čtvrtletí potvrzen dodavatelem jako nejvyšší.

Příklad:

Zaměstnavatel odebíral ve 2. a 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku od jednoho dodavatele výrobky a po vydělení zaplacené ceny (bez DPH) sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí tohoto kalendářního roku zjistil, že do povinného podílu by si mohl započítat 7 osob se zdravotním postižením. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dodavatele byl v 1. čtvrtletí 5,32 OZP a ve 2. čtvrtletí 5,15 OZP. Zaměstnavatel plní povinný podíl si proto může započítat za výrobky odebrané od tohoto dodavatele za celý kalendářní rok pouze 5,32 OZP.

2.6.2. Dodavatel postupuje při zjišťování průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, podle § 11 vyhlášky.

2.7. Evidence náhradního plnění

2.7.1. Jak již bylo uvedeno v bodě 2. 2. této instrukce, odběratel si může započítat jen takové náhradní plnění, které dodavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení vloží do evidence vedené podle § 84 zákona o zaměstnanosti Ministerstvem práce a sociálních věcí. Současně musí být náhradní plnění vloženo do evidence nejpozději do 15. 2. následujícího kalendářního roku (resp. nejpozději do dne podání ohlášení o plnění povinného podílu), a to vzhledem k tomu, že náhradním plněním je pouze takové plnění, které je vloženo v evidenci. V ohlášení odběratel uvádí realizované náhradní plnění, tj. takové, které je vloženo do evidence náhradního plnění.

2.7.2. Dodavatel podle ustanovení § 84 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vkládá do evidence tyto údaje:

- identifikační údaje odběratele a dodavatele
- cenu výrobků, služeb nebo zakázek bez DPH započítatelnou do náhradního plnění
- datum dodání náhradního plnění
- číslo dokladu, jímž bylo vyúčtováno nebo realizováno náhradní plnění
- datum zaplacení náhradního plnění
- čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců dodavatele, kteří jsou OZP

2.7.3. Pokud tedy jde o evidenci náhradního plnění, zákon o zaměstnanosti podmiňuje jeho uznatelnost včasným vložím všech příslušných údajů. Evidence obsahuje také další údaje a funkcionality, které poskytují odběratelům a kontrolním orgánům informace o plnění podmínek uvedených v bodech 2.1. a 2.5. této části instrukce.

2. 8. Odpovědnost v případě náhradního plnění

2.8.1. Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru (odběratel) se dle § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti dopustí přestupku tím, že nesplní povinnost zaměstnat OZP ve výši povinného podílu.

2.8.2. V případě plnění povinného podílu formou odběru výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek může odběratel započítat:

- pouze dodávky od dodavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele dle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo od dodavatelů, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zároveň osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
Poznámka: výjimku činí náhradní plnění realizované v období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018, kdy dle přechodného ustanovení č. 5 zákona č. 327/2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., se zaměstnavatel, kterému byl poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a jeho zvýšení podle § 78 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely, po dobu 2 kalendářních čtvrtletí následujících po dni nabytí účinnosti novely považuje za zaměstnavatele, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele.
- pouze takové dodávky, které nejsou dodavatelem dodány nad limit uvedený v bodu 2.5. části třetí této instrukce (§ 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti),
- pouze takové dodávky, které byly dodavatelem vloženy do 30 kalendářních dnů od zaplacení do evidence náhradního plnění; jak již bylo uvedeno v bodě 2.7.1. této části instrukce, musí být současně náhradní plnění vloženo do evidence nejpozději do 15. 2. následujícího kalendářního roku (resp. nejpozději do dne podání ohlášení o plnění povinného podílu),
- jen takový počet OZP, jaký byl dodavatelem v jednotlivých čtvrtletích předcházejících zdanitelnému plnění potvrzen jako nejvyšší v souladu s bodem 2. 6. části třetí této normativní instrukce (§ 18 odst. 2 a 3 vyhlášky).

Pokud nejsou dodávky realizovány v souladu s těmito podmínkami, nemůže si takové dodávky odběratel započítat pro účely plnění povinného podílu. Pokud v této souvislosti nebude odběratelem splněn povinný podíl, může mu být

uložena pokuta za přešůek nesplnění povinného podílu zaměstnávání OZP až do výše 1 mil. Kč.

2.8.3. Z uvedeného vyplývá, že za to, zda je plněn povinný podíl formou odběru výrobků či služeb řádným způsobem odpovídá odběratel. Ministerstvo práce a sociálních věcí je pouze správcem evidence a neodpovídá za správnost údajů vkládaných dodavateli. Evidence náhradního plnění však průběžně poskytuje odběrateli informace o správnosti realizovaných dodávek. Pro předcházení případných sporů v této oblasti lze doporučovat odběratelům, aby stanovili odpovědnost za poskytování správných údajů, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu a odpovědnost za vkládání údajů do evidence, dodavateli prostřednictvím smluvního ujednání (písemných smluv), a to včetně sankcí.

3. Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu

3.1. Odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat.

3.2. Jestliže zaměstnavatel kombinoval jednotlivé možnosti plnění povinného podílu, stanoví výši odvodu do státního rozpočtu tak, že od svého povinného podílu odečte průměrný roční přepočtený počet OZP, které ve sledovaném roce skutečně zaměstnával, a počet OZP, které si započítal na základě odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek. Výsledek vynásobí 2,5 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

3.3. Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel prostřednictvím ÚP ČR do 15. 2. následujícího roku, tzn., že nejpozději 15. 2. musí být prostředky na účtu ÚP ČR.

Část čtvrtá

Oznamovací povinnost a zpracování písemných ohlášení zaměstnavatelů o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- 1.** Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost do 15. února písemně ohlásit místně příslušné krajské pobočce ÚP ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění.
- 2.** Formulář ohlášení o plnění povinného podílu včetně poučení je umístěn na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.
- 3.** Údaje obsažené v ohlášení budou jednotlivými pracovišti ÚP ČR průběžně

zaznamenávají do příslušného informačního systému, a to jen za zaměstnavatele, kteří měli v daném roce více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, tj. za zaměstnavatele, na které se povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením vztahuje.

4. Současně s tím ÚP ČR ověří správnost identifikačních údajů zadávaných zaměstnavatelů. V případě rozdílnosti identifikačních údajů uvedených v písemném ohlášení a identifikačních údajů obsažených o tomto zaměstnavateli v příslušném informačním systému, popř. v evidenci náhradního plnění ÚP ČR ověří, zda nastala u daného zaměstnavatele změna či se jedná pouze o zaměstnavatelem chybně uvedený údaj.
5. Pokud ÚP ČR porovnáním údajů uvedených v ohlášení o plnění povinného podílu a údajů uvedených dodavatelem v evidenci náhradního plnění zjistí, že zaměstnavatel v ohlášení neuplatnil celý objem náhradního plnění, na který měl podle evidence nárok, nepohlíží na případný odvod zaměstnavatele do státního rozpočtu jako na přeplatek. Je věcí zaměstnavatele, jaký objem náhradního plnění si uplatní. Případný přeplatek je řešen až na základě podnětu zaměstnavatele tak, jak je uvedeno v části páté bodu 6 této instrukce.
6. Údaje z písemných ohlášení o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením budou do příslušného informačního systému zaznamenány jednotlivými pracovišti ÚP ČR nejpozději do 31. května roku následujícího po skončení vykazovaného období.
7. Z údajů zaznamenávaných v příslušném informačním systému je vytvářen přehled o způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v členění dle jednotlivých zaměstnavatelů, regionů a celé ČR. Z tohoto důvodu budou jednotlivá pracoviště ÚP ČR klást důraz na správnost zaznamenávaných údajů. Zejména se jedná o správné zadání číselných údajů k jednotlivým formám plnění povinného podílu.
8. Kromě termínu uvedeného v bodě 6. této části instrukce bude ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí vytvářen přehled o způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením také k 31. březnu roku následujícího po skončení vykazovaného období. Z toho důvodu je žádoucí, aby ÚP ČR zaznamenal do příslušného informačního systému maximální možné množství ohlášení již do 31. března.

Část pátá **Kontrolní činnost a řízení podle daňového řádu**

1. Podle § 125 a 127 zákona o zaměstnanosti není ÚP ČR ke kontrole plnění povinného podílu kompetentní. Kontrolu podle zákona o zaměstnanosti provádějí Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“).
2. V případě, že zaměstnavatel svou povinnost zaměstnávat OZP ve výši

povinného podílu nesplní, je krajská pobočka ÚP ČR povinna zahájit řízení podle daňového řádu (§ 82 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). V rámci tohoto řízení vypočítá částku, kterou bude zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu, a vydá o tom rozhodnutí.

2.1. Daňové řízení zahájí ÚP ČR bez nutnosti provedení kontroly SÚIP v případech, kdy existují důvodné pochybnosti o splnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Nesplnění pak lze konstatovat rozhodnutím až v rámci samotného daňového řízení. ÚP ČR zahájí daňové řízení bez předchozí kontroly SÚIP v následujících případech:

- Zaměstnavatel v ohlášení o plnění povinného podílu uvede skutečnosti nasvědčující tomu, že povinnost nebyla zcela nebo částečně splněna.
- Z porovnání údajů uvedených v ohlášení o plnění povinného podílu a údajů uvedených dodavatelem v evidenci náhradního plnění vyplývá:
 - zaměstnavatel si v ohlášení o plnění povinného podílu uplatnil i takové dodávky, které nebyly zadány do evidence náhradního plnění nebo byly zadány v nižší částce,
 - zaměstnavatel si v ohlášení o plnění povinného podílu uplatnil i takové dodávky, které byly zadány do evidence pozdě, tj. déle než 30 dnů od jejich zaplacení (náhradní plnění realizované do 30. 9. 2017 bylo možné do evidence zadat do 15. 2. 2018),
 - zaměstnavatel si v ohlášení o plnění povinného podílu uplatnil i takové dodávky, které byly odebrány od dodavatelů, kteří v době dodání náhradního plnění neměli účinnou dohodu o uznání podle § 78 zákona o zaměstnanosti (náhradní plnění realizované v roce 2017 bylo podmíněno zaměstnáváním více než 50 % OZP ve čtvrtletí předcházejícím dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek).

Pozn.: ÚP ČR při tom vychází z předpokladu, že dodávka výrobků, služeb či realizace zakázek je náhradním plněním jen tehdy:

- *je-li uvedena v evidenci náhradního plnění,*
- *je-li realizována od subjektů s účinnou dohodou o uznání zaměstnavatele dle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance; výjimku tvoří přechodné ustanovení zmiňované v bodu 2.8.2. části třetí této instrukce,*
- *je-li do evidence náhradního plnění vložena nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení.*

2.2. ÚP ČR dále zahájí daňové řízení v případech, kdy o nesplnění povinnosti zaměstnavatele bude informován ze strany SÚIP nebo OIP na základě výsledku jimi provedené kontroly.

3. Krajská pobočka ÚP ČR podává podnět ke kontrole SÚIP nebo OIP v následujících případech:

- 3.1. Pro rozhodnutí ÚP ČR, zda má zahájit daňové řízení je potřeba prověřit konkrétní skutečnosti u zaměstnavatele. To neznamená, že každému rozhodnutí ÚP ČR podle daňového řádu ve věci odvodu do státního rozpočtu za nesplnění povinného podílu předchází kontrola SÚIP nebo OIP.
- 3.2. Údaje zadávané dodavatelem do evidence náhradního plnění nekorespondují s informacemi, které jsou ÚP ČR známy v rámci realizace dalších agend. Může se jednat o údaje rozhodné pro uznatelnost náhradního plnění, tj. např. zadání průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, ze kterého je vypočítán limit náhradního plnění. Chybným zadáním ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením může dojít k překročení limitu a tedy také k chybnému započítání náhradního plnění ze strany některých odběratelů.
- 3.3. Zaměstnavatel nesplnil povinnost ohlásit krajské pobočce ÚP ČR do 15. 2. plnění povinného podílu, přestože v předchozích letech tuto povinnost plnil.
- 3.4. Krajské pobočce ÚP ČR je z její vlastní činnosti známo, že by se na zaměstnavatele povinnost zaměstnávat OZP vztahovat měla, a přesto nebyla splněna ohlašovací povinnost (viz část čtvrtá této normativní instrukce).

Způsob a četnost předávání podnětů ke kontrole jsou řešeny bodem 4.2. této části instrukce.

4. Dále SÚIP nebo OIP provádí kontrolu plnění povinného podílu v následujících případech:

- 4.1. Na základě vlastního plánu kontrol.
- 4.2. Na základě průběžných podnětů ÚP ČR pokud jde o prověřování skutečností uvedených bodech 3.1. a 3.2. této části instrukce. Dále SÚIP a OIP při kontrolní činnosti vychází ze seznamu zaměstnavatelů, který jim Úřad práce ČR předkládá jednou ročně, nejpozději do 31. 5. Jedná se o seznam zaměstnavatelů, u kterých je potřeba provést namátkovou zpětnou kontrolu plnění povinného podílu, pokud jde o prověřování skutečností uvedených v bodech 3.3., 3.4., 5.1., 5.2. a 5.3. této části instrukce.
- 4.3. V případě pochybností o správnosti údajů uvedených v evidenci náhradního plnění. SÚIP a OIP je umožněno nahlížení do evidence náhradního plnění, čehož při zaměření kontrolní činnosti využívají.

5. Kontrolní činnost SÚIP nebo OIP je zaměřena zejména na:

- 5.1. dodržení termínu oznámení plnění povinného podílu zaměstnavatelem podle § 83 zákona o zaměstnanosti,
 - 5.2. způsob výpočtu plnění povinného podílu,
 - 5.3. dodržení termínu stanoveného pro odvod do státního rozpočtu,
 - 5.4. vnitřní předpisy nebo uzavřenou kolektivní smlouvu v případě, že zaměstnavatel při výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců používá jinou délku pracovní doby než je uvedena v § 79 zákoníku práce,
 - 5.5. platnost dokladů, kterými se prokazuje osoba se zdravotním postižením v souladu s § 67 zákona o zaměstnanosti,
 - 5.6. uznatelnost náhradního plnění, tj. zda zaměstnavatelem započítané náhradní plnění bylo realizováno v souladu s podmínkami, které pro to stanoví zákon o zaměstnanosti.
6. Kontrola plnění povinného podílu na základě podnětu jiné právnické nebo fyzické osoby. Může přicházet v úvahu např. tehdy, pokud zaměstnavatel povinný podíl splnil, ale špatně si spočítal výši odvodu do státního rozpočtu vzhledem ke skutečnostem uvedeným v ohlášení nebo odvedl více, než deklaroval v ohlášení. Jedná se proto o přeplatek. Tady nemůže nastoupit (na rozdíl od nedoplatku) daňové řízení a je potřeba, aby kontrolu provedl ÚP ČR podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů.
7. Místně příslušná pracoviště ÚP ČR a místně příslušný OIP se vzájemně informují o zahájených daňových řízeních a provedených kontrolách tak, aby nedocházelo k duplicitnímu prověřování plnění předmětné povinnosti.

Mgr. Jana Majerová

zastupující náměstkyně pro řízení sekce
zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek