



**ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY**

Druh vnitřního řídicího aktu: <b>Směrnice generální ředitelky č. 3/2019</b>	
Název vnitřního řídicího aktu: <b>Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</b>	
Zrušuje:	
Účinnost: dnem vydání	Účinnost: <b>na dobu neurčitou</b>

Za navrhovatele: <b>Mgr. Jan Karmazín, MPA</b> ředitel Odboru zaměstnanosti	Datum: 7. 2. 2019	Podpis: Mgr. Jan Karmazín, MPA, v.r.
Kontroloval z hlediska formálně právního: <b>Mgr. et Mgr. Jacek Morávek</b> vedoucí Oddělení právního	Datum: 7. 2. 2019	Podpis: Mgr. et Mgr. Jacek Morávek, v.r.
Schválil: <b>PhDr. Kateřina Sadílková, MBA</b> generální ředitelka ÚP ČR	Datum: 15. 2. 2019	Podpis: PhDr. Kateřina Sadílková, MBA, v.r.

Počet originál. výtisků: <b>2</b>	Číslo výtisku: <b>1</b>	Skartační režim: <b>A</b>
---	----------------------------	------------------------------

## **ČÁST PRVNÍ**

### **Úvodní ustanovení**

Tato směrnice se vydává za účelem stanovení jednotného postupu Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) při zpracování a vedení agendy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“) dle § 81 - § 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška“).

## **ČÁST DRUHÁ**

### **Povinnost zaměstnavatelů**

1. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat 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. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, se do počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.
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.
3. Jestliže zaměstnavatel nesplní povinnost uvedenou v § 81 zákona o zaměstnanosti, potom se jako
  - fyzická osoba dopustí přestupku dle § 139 odst. 2 písmeno b) zákona o zaměstnanosti, za který mu může být uložena pokuta dle § 139 odst. 3 písm. a) tohoto zákona až do výše 1 mil. Kč nebo
  - právnická osoba dopustí přestupku dle § 140 odst. 2 písmeno b) zákona o zaměstnanosti, za který mu může být uložena pokuta dle § 140 odst. 4 písm. a) tohoto zákona až do výše 1 mil. Kč.

## **ČÁST TŘETÍ**

### **Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**

1. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (včetně hodin odpracovaných přesčas) zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním, v daném kalendářním roce k celkové stanovené týdenní pracovní době bez svátků připadající v celém daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.
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,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, za které náhrada mzdy nebo platu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) nepřísluší,
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny nebo člena rodiny, který utrpěl úraz, za které náleží ošetřovné;

včetně neodpracovaných hodin o víkendy a svátky, pokud by v tyto hodiny za jiných okolností pracoval v rámci rozvržení své pracovní doby; často bývá např. u směnného režimu s pravidelným rozvržením pracovní doby a současně s nepřetržitým provozem.

**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 (číslíce na třetím a dalším desetinném místě se vypustí), tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele.

**Příklad:**

*Pokud vyjde přepočtený počet 5,666, bude výsledek upraven na 5,66.*

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 zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale v místě svého bydliště (domácí zaměstnanec), se vychází z nominálního fondu pracovní doby.

**Vysvětlení:**

*Jedná se např. o tzv. krátké a dlouhé týdny. Pokud není stanovena 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 právě takovou 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. Zaměstnavatel, který zřídil organizační složku v zahraničí, pro účely povinného podílu započítává pouze zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni dle právních předpisů České republiky, tedy s ohledem na právní řád, dle kterého jsou pracovní smlouvy uzavřeny.

Příklad:

*Zaměstnavatel má celkem 1 000 zaměstnanců, ale podle právních předpisů České republiky má uzavřeny pracovní smlouvy pouze s 10 zaměstnanci, tento zaměstnavatel nemá povinnost plnit povinný podíl.*

9. Výpočet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa.

## **ČÁST ČTVRTÁ**

### **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.

#### **Článek I**

### **Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP v pracovním poměru**

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP dle § 67 zákona o zaměstnanosti, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz Část třetí této směrnice). Každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením uznanou orgánem sociálního zabezpečení invalidní ve třetím stupni (dále jen „osoba s TZP“), si zaměstnavatel pro tento účel započítává třikrát.

Příklad:

*4 TZP zaměstnanci odpracovali ve sledovaném kalendářním roce dohromady 5.032 hodin, roční hodinový fond je 2.000 hodin; zaměstnavatel si započítá  $3 \times (5.032/2.000) = 7,54$  OZP.*

Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s TZP, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou orgánem sociálního zabezpečení uznáni invalidními v prvním či druhém stupni (včetně osob, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení) nebo zdravotně znevýhodněnými. Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném kalendářním roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.

## **Článek II**

### **Způsob plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek**

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 ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance (dále také „dodavatel“).

Výjimka v možnosti poskytování náhradního plnění realizovaného v období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018 je stanovena bodem 5 přechodných ustanovení 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. Dodavatelem náhradního plnění mohl být v tomto období také 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, a to po dobu 2 kalendářních čtvrtletí následujících po dni nabytí účinnosti novely. Takový zaměstnavatel se považuje za zaměstnavatele, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

2. Zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru (dále také „odběratel“) si může započítat jen takové náhradní plnění, které dodavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení vloží do evidence plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vedené v elektronické podobě Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) podle § 84 zákona o zaměstnanosti (dále jen „ENP“), nejpozději však do dne podání Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za sledovaný kalendářní rok (dále jen „Ohlášení“), tj. nejdéle do 15. 2. následujícího roku.

Cenu výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek nezaplacených ve sledovaném kalendářním roce lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném kalendářním roce a byly zaplacené a vloženy do ENP nejpozději do dne podání Ohlášení, nejdéle však do 15. 2. následujícího roku. V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené ve sledovaném kalendářním roce nebo zaplacené nejpozději do podání Ohlášení, nejdéle však do 15. 2. následujícího roku.

3. Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek provede odběratel

podle § 18 vyhlášky.

**3.1.** Pro zjištění započitatelného počtu OZP odběratel cenu všech uznatelných skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH; není-li DPH na účetním dokladu uvedeno, vyčíslí a odečte ho dodavatel pro účely vložení do ENP) v souhrnu od všech dodavatelů za celý sledovaný kalendářní rok vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výsledná částka se rovná počtu OZP, které je možno započítat do plnění povinného podílu.

**3.2.** Počet osob, který si může odběratel započítat, nesmí být vyšší, než průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dodavatelů. Pro uznatelnost skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek je rozhodující čtvrtletní přepočtený počet OZP každého dodavatele za kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění, který je potvrzen u jednotlivých dodavatelů jako nejvyšší z jednotlivých čtvrtletí.

Příklad:

*Zaměstnavatel odebíral ve 2. a 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku od jednoho dodavatele výroby 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 OZP. 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.*

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

Příklad k celkovému postupu odběratele (výpočty provedeny pro rok 2018):

	max. čtvrtletní PP OZP dodavatele vztahený ke sledovanému roku	limit maximálně možného NP v Kč	poskytnutá výše NP v Kč	započitatelná cena NP v Kč	nutnost přepočítat uznatelnou cenu NP na PP OZP	uznatelná částka pro odběratele NP v Kč
D 1	5,12	1 119 104,00	980 000,00	980 000,00	ne	980 000,00
D 2	7,56	1 652 427,00	2 500 000,80	1 652 427,00	ano	1 652 427,00
D 3	50,83	11 110 167,25	9 080 125,18	9 080 125,18	ne	9 080 125,18
součet						11 712 552,18
po zaokrouhlení						11 712 553
započitatelný počet OZP plněný NP celkem			11 712 553 / (7x31 225) = 53,585968			53,58

D1, D2, D3      dodavatel 1, dodavatel 2, dodavatel 3; pro tento příklad dodavatelé dodávají pouze tomuto jednomu odběrateli (v případě více odběratelů by byl ve sloupci „limit maximálně možného NP v Kč dodavatele rozdělen mezi příslušný počet odběratelů)

PP OZP      přepočtený počet OZP  
NP      náhradní plnění

**4.** Limit pro náhradní plnění poskytovaného dodavatelem, uvedený v ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

**4.1.** 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 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, vyhlášené MPSV, za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Pro účely uvedeného limitu se při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu

zaměstnanců, kteří jsou OZP, nezapočítávají osoby s TZP třikrát.

Příklad:

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

- 4.2. Limit se vztahuje k přepočtenému počtu zaměstnanců se zdravotním postižením v předchozím kalendářním roce. Pokud tedy zaměstnavatel OZP zahájil činnost ve sledovaném kalendářním roce, nemůže v tomto roce plnit roli dodavatele a tedy poskytovat výrobky nebo služby nebo dodávat zakázky pro účely plnění povinného podílu.
- 4.3. Jestliže je ze strany dodavatele vyčerpán limit pro poskytování náhradního plnění uvedený v bodu 4.1. a 4.2. tohoto článku, cenu výrobků, služeb nebo zadaných zakázek není možné do ENP vložit.

5. Výpočty se provádí na dvě platná desetinná místa.

6. Evidence náhradního plnění

- 6.1. Odběratel si může započítat jen takové náhradní plnění, které dodavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení vloží do ENP, nejpozději však do dne podání Ohlášení, tj. nejpozději do 15. 2. následujícího roku, a to vzhledem k tomu, že náhradním plněním je pouze takové plnění, které je vloženo v ENP. V Ohlášení odběratel uvádí uznatelné náhradní plnění, tj. takové, které je vloženo do ENP.
- 6.2. Dodavatel podle ustanovení § 84 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vkládá do ENP 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.
- 6.3. Zákon o zaměstnanosti podmiňuje uznatelnost náhradního plnění včasným vložení všech příslušných údajů do ENP. ENP obsahuje také další údaje a funkcionality, které poskytují odběratelům a kontrolním orgánům informace o plnění podmínek uvedených v Článku II bodu 1. a bodu 4. této části směrnice.
- 6.4. Za splnění všech podmínek pro plnění povinného podílu formou odběru výrobků či služeb řádným způsobem odpovídá odběratel. MPSV je pouze správcem ENP a neodpovídá za správnost údajů vkládaných dodavateli. Pro předcházení případných sporů v této oblasti lze doporučovat odběratelům, aby stanovili prostřednictvím smluvního ujednání (pisemných smluv) odpovědnost za poskytování správných údajů, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu a odpovědnost za vkládání údajů do ENP, dodavateli, a to včetně sankcí.

### **Článek III**

#### **Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu**

1. Odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené MPSV, za každou OZP, kterou jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnávat a tuto povinnost neplní žádnou z možností, uvedených v Článku I a Článku II této části směrnice.
2. Jestliže zaměstnavatel kombinoval jednotlivé možnosti plnění povinného podílu, stanoví výši odvodu do státního rozpočtu tak, že od své vypočítané výše povinného podílu zaměstnávání OZP odečte průměrný roční přepočtený počet OZP, které ve sledovaném kalendářním 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, vyhlášené MPSV. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
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 příslušné krajské pobočky ÚP ČR (dále jen „KrP“), v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Čísla účtu jednotlivých KrP jsou veřejně dostupná na internetovém portálu MPSV (dále jen „portál“). Variabilní symbol platby je vždy IČO zaměstnavatele.

### **ČÁST PÁTÁ**

#### **Ohlašovací povinnost a zpracování písemných Ohlášení zaměstnavatelů o plnění povinného podílu zaměstnávání OZP**

1. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost do data 15. 2. následujícího roku po sledovaném kalendářním roce písemně ohlásit místně příslušné KrP ÚP ČR plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok a způsob jeho plnění.
2. Formulář Ohlášení včetně poučení je umístěn na portálu MPSV.
3. Údaje obsažené v Ohlášení budou Oddělením trhu práce místně příslušného pracoviště ÚP ČR (dále jen „Oddělení TP“) průběžně zaznamenávány do příslušného agendového informačního systému, a to jen za zaměstnavatele, kteří měli v daném roce více než 25,00 zaměstnanců v pracovním poměru (v přepočteném stavu), tj. za zaměstnavatele, na které se povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením vztahuje.
4. Oddělení TP ověří správnost identifikačních údajů uvedených zaměstnavatelem v Ohlášení. V případě rozdílnosti identifikačních údajů uvedených v Ohlášení a identifikačních údajů obsažených o tomto zaměstnavateli ve veřejně přístupných rejstřících Oddělení TP ověří, zda nastala u daného zaměstnavatele změna či se jedná pouze o zaměstnavatelem chybně uvedený údaj.
5. Pokud Oddělení TP porovnáním údajů uvedených v Ohlášení a údajů uvedených dodavatelem v ENP zjistí, že odběratel v Ohlášení neuplatnil celý objem náhradního plnění, který dle dat uvedených dodavatelem v ENP mohl, nepohlíží na případný odvod zaměstnavatele do státního rozpočtu jako na přeplatek. Je věcí odběratele, jaký objem



náhradního plnění si uplatní. Případný přeplatek je řešen až na základě podnětu zaměstnavatele tak, jak je uvedeno v Části šesté bodu 8. této směrnice.

6. Údaje z Ohlášení budou do agendového informačního systému zaznamenány nejpozději do 31. května roku následujícího po skončení sledovaného kalendářního roku.
7. Z údajů zaznamenávaných v agendovém informačním systému je vytvářen přehled o způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání OZP v členění dle jednotlivých zaměstnavatelů. Je nutné 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 bodu 6. této části směrnice je ze strany MPSV vytvářen přehled o způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání OZP také k 31. březnu roku následujícího po skončení sledovaného kalendářního roku. Z toho důvodu budou údaje z Ohlášení zaznamenávány do agendového informačního systému průběžně, tj. co nejdříve po jeho doručení na ÚP ČR.
9. Oddělení TP vytvoří seznam zaměstnavatelů, u kterých je potřeba provést kontrolu plnění povinného podílu SÚIP/OIP pokud jde o prověřování skutečností uvedených v Části šesté pod body 5.1. až 5.4. této směrnice, ve formě závazné tabulky, která je přílohou této směrnice (dále jen „tabulka“).
  - 9.1. Do tabulky, která bude po zpracování předána místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce (dále jen „OIP“), budou údaje zavedeny ručně nebo zkopírovány z dat zavedených do IS z Ohlášení (v takovém případě musí být ověřeno, že všechna Ohlášení již byla do IS zadána). Do tabulky Oddělení TP doplní datum podání Ohlášení a vybere důvod předání na OIP do sloupce P tabulky z otevíracího seznamu (v případě potřeby zadat více důvodů budou důvody vybrány v následujících sloupcích Q až T), pro který/které je kontrola u zaměstnavatele požadována.
  - 9.2. Tabulka bude předána prostřednictvím datové schránky OIP neprodleně po zpracování, nejpozději však 31. 5. aktuálního kalendářního roku.

## **ČÁST ŠESTÁ**

### **Kontrolní činnost a řízení podle daňového řádu**

1. Podle § 125 a 126 zákona o zaměstnanosti je kompetentní k provádění kontroly SÚIP a OIP.
2. V případě, že zaměstnavatel svou povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu nesplní, je ÚP ČR povinen zahájit v souladu s § 82 odst. 3 zákona o zaměstnanosti řízení podle zákona č. 280/2009, daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. V rámci tohoto řízení vypočítá ÚP ČR částku, kterou je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu, a vydá o tom rozhodnutí.
3. Daňové řízení zahájí Oddělení TP bez nutnosti provedení kontroly SÚIP v případech, kdy ÚP ČR má k dispozici podklady, ze kterých je zřejmé, že existují důvodné pochybnosti o splnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Nesplnění pak lze konstatovat rozhodnutím až v rámci samotného daňového řízení. Daňové řízení zahájí bez předchozí kontroly SÚIP v následujících případech:

- 3.1.** Zaměstnavatel v Ohlášení uvede skutečnosti nasvědčující tomu, že povinnost nebyla zcela nebo částečně splněna.
- 3.2.** Z porovnání údajů uvedených v Ohlášení a údajů uvedených dodavatelem v ENP vyplývá, že:
  - 3.2.1.** zaměstnavatel si v Ohlášení uplatnil i takové dodávky, které nebyly zadány do ENP nebo byly zadány v nižší částce,
  - 3.2.2.** zaměstnavatel si v Ohlášení uplatnil i takové dodávky, které byly zadány do ENP pozdě, tj. déle než 30 dnů od jejich zaplacení (s výjimkou náhradního plnění realizovaného do 30. 9. 2017, které bylo možné do ENP zadat na základě stanoviska MPSV až do 15. 2. 2018),
  - 3.2.3.** zaměstnavatel si v Ohlášení 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; v prvním pololetí roku 2018 bylo podmíněno bodem 5 přechodných ustanovení 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.).
- 4.** Oddělení TP dále zahájí daňové řízení v případech, kdy o nesplnění povinnosti zaměstnavatele bude informován ze strany SÚIP nebo OIP na základě výsledku jimi provedené kontroly.
- 5.** ÚP ČR podává podnět ke kontrole SÚIP nebo OIP, společně s požadavkem na podání informace o výsledku kontroly, v následujících případech:
  - 5.1.** ÚP ČR má podezření, že informace v Ohlášení nejsou korektní a potřebuje rozhodnout, zda má být zahájeno daňové řízení a je tedy potřeba prověřit konkrétní skutečnosti u zaměstnavatele.
  - 5.2.** Údaje zadávané dodavatelem do ENP 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.
  - 5.3.** Zaměstnavatel nesplnil povinnost ohlásit ÚP ČR do 15. 2. následujícího kalendářního roku po sledovaném kalendářním roce plnění povinného podílu, přestože v předchozích letech tuto povinnost plnil.
  - 5.4.** ÚP ČR je z jeho vlastní činnosti známo, že by se na zaměstnavatele povinnost zaměstnávat OZP vztahovat měla, a přesto nebyla splněna ohlašovací povinnost.
- 6.** V případě, že zaměstnavatel zjistí, že v Ohlášení neuvedl správné údaje a odvod do státního rozpočtu má být vyšší, než kolik odvedl, a na základě tohoto zjištění doručí dodatečné (opravné) Ohlášení, uhradí rozdílnou částku a ÚP ČR zjistí, že údaje v dodatečném Ohlášení souhlasí s údaji uvedenými v ENP, nezahájí ÚP ČR daňové řízení.

7. Kontrolní činnost SÚIP nebo OIP je zaměřena zejména na:
- 7.1. dodržení termínu Ohlášení zaměstnavatelem podle § 83 zákona o zaměstnanosti,
  - 7.2. způsob výpočtu plnění povinného podílu,
  - 7.3. dodržení termínu stanoveného pro odvod do státního rozpočtu,
  - 7.4. 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,
  - 7.5. uznatelnost náhradního plnění, tj. zda zaměstnavatelem započítané náhradní plnění bylo realizováno v souladu s podmínkami, které pro to stanoví zákon o zaměstnanosti.
8. Kontrola plnění povinného podílu může být také zahájena na základě podnětu jiné právnické nebo fyzické osoby. Takovým podnětem může být např. podnět zaměstnavatele, který povinný podíl splnil, ale chybně vypočítal výši odvodu do státního rozpočtu. Pokud odvedl více, než deklaroval v Ohlášení nebo dá podnět, že odvod byl vyšší, než si sám zjistil následným překontrolováním, jedná se o přeplatek a kontrolu provede Oddělení TP podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů, jako kontrolu před vydáním finančních prostředků.
9. Oddělení TP informuje OIP o zahájených daňových řízeních a provedených kontrolách tak, aby nedocházelo k duplicitnímu prověřování plnění předmětné povinnosti.

## **ČÁST SEDMÁ**

### **Závěrečné ustanovení**

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance ÚP ČR.

Příloha            Seznam zaměstnavatelů, u kterých je potřeba provést kontrolu plnění povinného podílu SÚIP/OIP