

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**INSTRUKCE NÁMĚSTKA PRO ŘÍZENÍ SEKCE ZAMĚSTNANOSTI
A NEPOJISTNÝCH SOCIÁLNÍCH DÁVEK
č. 21/2017**

Věc: **System podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Určeno pro: Úřad práce České republiky

Účinnost od: 1. ledna 2018

Zrušovaný řídicí akt MPSV: Normativní instrukce č. 8/2013

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

Č. j.: MPSV-2017/240469-401

Počet stran: 17

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

Dne: 4. prosince 2017

Schválil: **JUDr. Jiří Vaňásek**, náměstek pro řízení sekce
zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek

Dne: 11. prosince 2017

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

1. vydávám

Instrukci náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek.

2. Zrušuji

Normativní instrukci č. 8/2013.

3. ukládám

Úřadu práce České republiky realizaci plnění povinností vyplývajících z této instrukce.

Tato instrukce nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2018.

JUDr. Jiří Vaňásek

náměstek pro řízení sekce zaměstnanosti
a nepojistných sociálních dávek

Příloha: Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek „Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením“.

Část první Úvodní ustanovení

1. Účelem instrukce je stanovit postup Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) pro poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, pro uzavírání dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. Instrukce se zaměřuje zejména na aplikaci zásadních změn, které novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 327/2017 Sb. (dále jen „novela zákona o zaměstnanosti“) přináší v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dosavadní postupy aplikované Úřadem práce ČR v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které v instrukci nejsou obsaženy, zůstávají beze změny. Konkrétní praktické postupy si Úřad práce ČR upraví vlastním vnitřním řídicím aktem.
3. Novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 **zavádí pojem chráněný trh práce**. Uvádí, že se jedná pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.
4. Do 31. 12. 2017 zákon o zaměstnanosti nerozlišoval chráněný trh práce od volného trhu práce. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa mohl být poskytován také zaměstnavatelům, kteří nezaměstnávali více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Pojem chráněné pracovní místo byl tedy používán také pro oblast volného trhu práce. V této souvislosti dochází ke změně názvu „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“. Dále dochází ke změně názvu „příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“. **Pojem chráněný trh práce tedy bude používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.**

5. Následující tabulka obsahuje seznam příspěvků poskytovaných podle zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zároveň udává **přehled o možnostech poskytování jednotlivých příspěvků na chráněném trhu práce a na volném trhu práce.**

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „volný trh práce“)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „chráněný trh práce“)
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 resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76
Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	X pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1	✓

Část druhá

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na pracovní místo“) je poskytován na základě ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na pracovní místo je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce.
2. Příspěvek na **pracovní místo nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.** V podstatě se jedná o totožný nástroj jako je příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 **s tím rozdílem, že došlo k vypuštění těch podmínek pro poskytování příspěvku na pracovní místo, které jsou určeny pro chráněný trh práce,** tj. vyloučení srážek ze mzdy, trestního stíhání, uložení pokuty za přestupek na úseku

zaměstnanosti, opakované podání stížnosti a posuzování přínosu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3. Nově je oproti příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa upraveného ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 rozšířena žádost o příspěvek na pracovní místo o místo a předmět činnosti zaměstnavatele v případě, že se jedná o nepodnikající právnickou nebo fyzickou osobu.
4. Při poskytování příspěvku na pracovní místo je žádoucí upřednostnit zejména uplatnění osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nemají uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku Úřad práce ČR posuzuje možnosti uplatnění osoby se zdravotním postižením, která má být na pracovní místo umístěna, aktuální situaci na regionálním trhu práce a zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace. Konkrétně bude Úřad práce ČR hodnotit počet a strukturu volných pracovních míst v daném regionu a možnosti uplatnitelnosti konkrétní osoby na trhu práce, její schopnosti a kompetence (kvalifikace, dosavadní délka doby zaměstnání, dovednosti, motivace), ekonomickou situaci osoby se zdravotním postižením a její ohrožení sociálním vyloučením. Tímto postupem není vyloučeno v odůvodněných případech poskytnutí příspěvku na pracovní místo i zaměstnavatelům na chráněném trhu práce.
5. Podle přechodných ustanovení uvedených pod bodem 1 a bodem 2 novely zákona o zaměstnanosti se práva a povinnosti z dohod o zřízení chráněných pracovních míst a poskytování tohoto příspěvku podle zákona o zaměstnanosti účinného do 31. 12. 2017 řídí zákonem o zaměstnanosti účinným do 31. 12. 2017, tzn., že již uzavřené dohody o zřízení chráněného pracovního místa „doběhnou“ ve znění, ve kterém byly uzavřeny.

Část třetí

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

1. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na provoz“) je poskytován na základě ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na provoz není možné poskytovat na osobu se zdravotním postižením, na kterou Úřad práce ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti.
2. **Příspěvek na provoz nahrazuje příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.** V podstatě se jedná

o totožný nástroj jako je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 76 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. **Došlo k odstranění návaznosti poskytování příspěvku na provoz na dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.** Příspěvek na provoz bude poskytován na základě dohody uzavřené podle ustanovení § 76 odst. 6 zákona o zaměstnanosti a nebude již podmíněn existencí další dohody.

3. Oproti příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa upraveného ustanovením § 76 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 **žádost o příspěvek na provoz navíc obsahuje:**

- a) místo a předmět činnosti zaměstnavatele v případě, že se jedná o nepodnikající právnickou nebo fyzickou osobu,
- b) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením,
- c) jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován (v žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa byl obsažen seznam chráněných pracovních míst a jejich počet).

4. Ustanovení § 76 odst. 9 zákona o zaměstnanosti uvádí výčet ustanovení, která platí pro poskytování tohoto příspěvku v případě osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením. Ustanovení § 76 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se na **osobu samostatně výdělečně činnou nevztahuje, a proto lze této osobě poskytnout příspěvek také v případě, jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.**

5. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku Úřad práce ČR posuzuje oprávněnost a nezbytnost nákladů, na které zaměstnavatel žádá příspěvek, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Pro uplatnění provozních nákladů je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady nelze mu provozní náklady uznat.

6. Podle přechodných ustanovení uvedených pod bodem 1 a bodem 3 novely zákona o zaměstnanosti se práva a povinnosti z dohod o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle zákona o zaměstnanosti účinného do 31. 12. 2017 řídí zákonem o zaměstnanosti účinným do 31. 12. 2017, tzn., že již uzavřené dohody o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa „doběhnou“ ve znění, ve kterém byly uzavřeny.

Část čtvrtá

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání“) **vymezuje subjekty působící na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli zaměstnávajícími více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají zároveň uzavřenou s Úřadem práce ČR účinnou dohodu o uznání.**
2. **Benefity** určené pro zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce (příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a možnost poskytovat tzv. náhradní plnění) **jsou podmíněny účinností dohody o uznání s výjimkou osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením, pokud jde o poskytování tzv. náhradního plnění.** Dohoda o uznání tak **v podstatě nahrazuje dohodu o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa**, kdy do 31. 12. 2017 bylo čerpání příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti a poskytování tzv. náhradního plnění podmíněno účinností těchto dohod. Zřídit nebo vymezením chráněného pracovního místa však bylo možné i na volném trhu práce. Jak je uvedeno v části první bod 4. této instrukce, od 1. 1. 2018 bude pojem chráněný trh práce používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele a zároveň v souvislosti s účinností dohody o uznání.
3. Na rozdíl od vymezení či zřizování chráněných pracovních míst, kdy byly dohody uzavírány v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu mělo být chráněné pracovní místo provozováno, dohoda o uznání zaměstnavatele 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 **obdobné jako podmínky stanovené do 31. 12. 2017 pro vymezení či zřizování chráněných pracovních míst.** Ustanovení § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti určují, za jakých podmínek lze dohodu o uznání uzavřít. **Pokud zaměstnavatel nesplní jednu z níže uvedených 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 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.**

Poznámka: Do 31. 12. 2017 byla tato podmínka zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti. Způsob jejího zjišťování zůstává beze změny, tj. rozhodný je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Osoby s těžším zdravotním postižením se započítávají třikrát.

4.2. Zaměstnavatel **nebyl** ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání **pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu** v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Poznámka: Do 31. 12. 2017 byla tato podmínka vztažena k zahájení trestního stíhání.

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.

Poznámka: Do 31. 12. 2017 se nejednalo o podmínku rozhodnou pro zřizování či vymezení chráněných pracovních míst nebo pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.4. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **mzdu nebo plat bezhotovostně** převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

Poznámka: Jedná se o podmínku, která byla do 31. 12. 2017 podmínkou rozhodnou pro zřizování či vymezení chráněných pracovních míst s tím rozdílem, že nyní bude její plnění vyhodnocováno v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti.

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

Poznámka: Jedná se o podmínku, která byla do 31. 12. 2017 podmínkou rozhodnou pro zřizování či vymezení chráněných pracovních míst s tím rozdílem, že nyní bude její plnění vyhodnocováno v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti. Novelou zákona o zaměstnanosti došlo ke zpřesnění, pokud jde o definování tzv. domácího zaměstnance.

4.6. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **neuzavíral** se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **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**.

Poznámka: Jedná se o totožnou podmínku, která byla do 31. 12. 2017 stanovena pro zřizování či vymezení chráněných pracovních míst. Pokud jde o podmínku vyloučení srážek ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy, do 31. 12. 2017 byla tato podmínka zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

4.7. Zaměstnavateli v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **nebyla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.**

Poznámka: Jedná se o totožnou podmínku, která byla do 31. 12. 2017 stanovena pro zřizování či vymezení chráněných pracovních míst včetně možnosti prominutí splnění této podmínky, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

Splnění této podmínky může MPSV v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč a zaměstnavatel zároveň podal žádost o uzavření dohody o uznání. V těchto případech je namístě, aby Úřad práce ČR neposuzoval žádost o uzavření dohody o uznání před tím, než mu bude doručen přípis MPSV o vyřízení žádosti o prominutí splnění předemné podmínky.

4.8. Dohodu o uznání je možné uzavřít jen se zaměstnavatelem, který splňuje podmínky uvedené v bodě 4. 4. až 4. 7. této části instrukce **po dobu 12 měsíců.**

4.9. Oproti dohodě o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa byly pro uzavření dohody o uznání vypuštěny následující podmínky:

- zaměstnavatel přiděluje zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob,
- na zaměstnavatele nebyla v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o vymezení nebo zřízení chráněného pracovního místa opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce,
- z předchozí činnosti zaměstnavatele vyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

5. Žádost o uzavření dohody o uznání

Výčet zákonem o zaměstnanosti definovaných náležitostí žádosti o uzavření dohody o uznání je výčtem minimálním. **Žádost obsahuje informace prokazující splnění podmínek stanovených v části čtvrté bod 4 této instrukce doplněné o informace uváděné v roční zprávě o činnosti zaměstnavatele. Oproti zřizování či vymezení chráněných pracovních míst žádost navíc obsahuje následující:**

a) Informaci o tržbách za uplynulé účetní období přede dnem podání žádosti v členění podle jednotlivých činností zaměstnavatele nebo informaci o hospodaření. Pokud v rámci předmětu svého podnikání nebo v rámci předmětu činnosti (jde-li o neziskový sektor) zaměstnavatel realizuje více aktivit, uvede v žádosti objem tržeb v rozčlenění podle jednotlivých aktivit.

***Příklad:** Pokud zaměstnavatel v žádosti uvede, že předmětem jeho podnikání je ostraha objektů a zároveň obchod s kancelářskými potřebami, uvede zvlášť objem tržeb plynoucích z ostrahy objektů a zvlášť objem tržeb plynoucích z obchodu s kancelářskými potřebami.*

b) Počet osob se zdravotním postižením, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti (jde-li o neziskový sektor) **na tržbách podílejí**. Tato informace souvisí s výše uvedeným, a tudíž se bude rovněž vztahovat k uplynulému účetnímu období přede dnem podání žádosti.

***Příklad:** Navážeme-li na předchozí příklad, žadatel uvede, kolik zaměstnanců ve fyzických počtech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, pracuje v rámci ostrahy objektů a kolik v rámci obchodu s kancelářskými potřebami.*

c) Doložení skutečnosti, že zaměstnavatel v kalendářním čtvrtletí předcházejícím podání žádosti o uznání zaměstnával **více než 50 % osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců.

***Poznámka:** Jak je uvedeno v části čtvrté v bodě 4.1. této instrukce, do 31. 12. 2017 byla tato podmínka zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti. Úřad práce ČR bude vyhodnocovat plnění této podmínky také operativně v průběhu účinnosti dohody.*

6. Dohoda o uznání

6.1. Dohoda o uznání se uzavírá na dobu 3 let. 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. S cílem snížit administrativní zátěž vychází Úřad práce ČR při posuzování opětovné žádosti o uzavření dohody o uznání zejména z poznatků, které získal o zaměstnavateli v rámci jeho dosavadního působení na chráněném trhu práce, a to včetně poznatků z provedené kontrolní činnosti.

Pokud jde o návaznost dohody o uznání na příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, tento příspěvek náleží zaměstnavateli po dobu účinnosti dohody o uznání. **Za dobu, kdy nebude účinná dohoda o uznání, zaměstnavateli příspěvek nenáleží.**

***Příklad:** Dne 1. 1. 2018 zaměstnavatel uzavřel dohodu o uznání. Dne 31. 12. 2020 uplyne její účinnost (3 roky). Za opětovnou žádost, na základě které dojde k uzavření dohody o uznání na dobu neurčitou, je v tomto případě považována taková žádost, která je podána nejpozději do 31. 3. 2021.*

6.2. Náležitosti dohody o uznání

Výčet zákonem o zaměstnanosti definovaných náležitostí dohody o uznání je výčtem minimálním. **Oproti zřizování či vymezení chráněných pracovních míst dohoda o uznání navíc obsahuje:**

6. 2. 1. Závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího roku. Formulář roční zprávy je přílohou této instrukce a obsahuje bližší pokyny k uváděným skutečnostem. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje:

- **Informace o plnění podmínky uvedené v části čtvrté bod 4. 1. této instrukce** za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením.
Poznámka: Tato informace je rovněž součástí žádosti. Doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, se dokládá pouze v případě, že došlo ke změnám oproti skutečnostem doloženým v žádosti.
- **Informace o předmětu podnikání** zaměstnavatele a jeho tržbách včetně informace, kolik osob se zdravotním postižením se podle předmětu podnikání na tržbách podílí.
Poznámka: Tato informace je součástí žádosti.
- **Popis pracovních činností**, na kterých se osoby se zdravotním postižením v kalendářním roce podílely.
Poznámka: Tato informace je součástí žádosti.
- **Počet osob se zdravotním postižením pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele, mimo tyto prostory nebo ve svém bydlišti.**
Poznámka: Tato informace je součástí žádosti.
- **Informace o plnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o uznání** a závazků sjednaných touto dohodou.
Poznámka: Tyto informace jsou rovněž součástí žádosti. Zaměstnavatel v roční zprávě uvede:
 - zda byl v průběhu účinnosti dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
 - zda byl v průběhu účinnosti dohody o uznání v likvidaci nebo bylo 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,

- zda *v průběhu účinnosti dohody o uznání* vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
- zda *v průběhu účinnosti dohody o uznání* zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
- zda *v průběhu účinnosti dohody o uznání* uzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, 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,
- zda mu *v průběhu účinnosti dohody o uznání* byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

6. 2. 2. Povinnost zaměstnavatele oznámit Úřadu práce ČR, že nesplnil některý ze závazků sjednaných v dohodě o uznání nebo přestal splňovat některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody.

6. 3. Vypovězení dohody o uznání

6.3.1. Zákon o zaměstnanosti **umožňuje Úřadu práce ČR** dohodu o uznání **vypovědět:**

- jestliže je v průběhu její účinnosti zaměstnavateli **pravomocně uložena pokuta** za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhne 50 000 Kč.
Poznámka: Úřad práce ČR při vypovězení dohody zohlední závažnost přestupku.
- jestliže zaměstnavatel ani přes výzvu Úřadu práce ČR **nedoloží roční zprávu o své činnosti.**
Poznámka: Úřad práce ČR při vypovězení dohody zohlední, zda pro nedoložení zprávy o činnosti zaměstnavatele existuje objektivní důvod.

6.3.2. Zákon o zaměstnanosti **ukládá Úřadu práce ČR povinnost dohodu o uznání vypovědět:**

- jestliže byl v průběhu její účinnosti zaměstnavatel **pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu** v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- jestliže se zaměstnavatel ocitl v průběhu její účinnosti **v likvidaci** nebo bylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat v 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,
- jestliže zaměstnavatel v průběhu její účinnosti **uzavíral se zaměstnanci**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli**

peněžní prostředky, nebo uzavíral dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,

- **jestliže zaměstnavatel opakovaně uvedl v roční zprávě o své činnosti nepravdivé údaje,**
- **jestliže zaměstnavatel po dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí v průběhu účinnosti dohody:**
 - **nezaměstnával v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,**
 - **nevyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,**
 - **nezaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.**

6.3.3. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.

7. Ověřování plnění podmínek před uzavřením dohody o uznání a v průběhu její účinnosti

7. 1. Před uzavřením dohody o uznání Úřad práce ČR ověřuje pravdivost údajů uváděných zaměstnavatelem v žádosti o její uzavření. Za tímto účelem postupuje Úřad práce ČR stejným způsobem jako do 31. 12. 2017 v rámci zřizování či vymezení chráněných pracovních míst. K ověření skutečností rozhodných pro uzavření dohody o uznání tedy vychází z podkladů předložených zaměstnavatelem, využívá údaje dostupné ve veřejných rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi a provádí šetření u zaměstnavatele. **Před uzavřením každé dohody o uznání Úřad práce ČR ověří splnění všech podmínek uvedených v části čtvrté bod 4 této instrukce.**

7. 2. V průběhu účinnosti dohody o uznání Úřad práce ČR průběžně prověřuje plnění podmínek, jejichž porušení může vést k vypovězení dohody o uznání (viz část čtvrtá, bod 6. 3. této instrukce). Úřad práce ČR vychází z informací uváděných zaměstnavatelem v roční zprávě o své činnosti. Při ověřování skutečností rozhodných pro zachování účinnosti dohody o uznání postupuje Úřad práce ČR stejným způsobem jako do 31. 12. 2017 v rámci zřizování či vymezení chráněných pracovních míst. Při tom vychází z podkladů předložených zaměstnavatelem, využívá údaje dostupné ve veřejných rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi a provádí šetření u zaměstnavatele. **Průběžné prověřování plnění podmínek bude Úřad práce ČR provádět s maximální možnou četností tak, aby disponoval aktuálními informacemi o uznaném zaměstnavateli.**

8. Přejchodné ustanovení a informování zaměstnavatelů

Podle přechodného ustanovení uvedeného pod bodem 5 novely zákona o zaměstnanosti se na zaměstnavatele, kterému je poskytován příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017, **pohlíží v období 1. 1. 2018 až 30. 6. 2018 jako na zaměstnavatele, se kterým Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání.** Z uvedeného tedy vyplývá, že se jedná o **zaměstnavatele, kterým je po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti poskytován příspěvek podle dosavadní právní úpravy, tedy příspěvek za 4. kalendářní čtvrtletí roku 2017, popř. i za předcházející kalendářní čtvrtletí, bude-li zaměstnavateli poskytnut po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.**

Úřad práce ČR bude zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce v dostatečném časovém předstihu informovat o nutnosti včasného podání žádosti o uzavření dohody o uznání a o dalších skutečnostech uvedených v této instrukci.

9. Zpracování roční zprávy o činnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je podle ustanovení § 78 odst. 6 písm. d) zákona o zaměstnanosti povinen předkládat Úřadu práce ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele je pro Úřad práce ČR podkladem k ověřování podmínek plnění dohody o uznání v průběhu její účinnosti. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele bude také zdrojem informací o struktuře zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce a tedy zdrojem informací potřebných pro strategické rozhodování o dalším směřování podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu bude Úřad práce ČR zavádět data ze strukturovaného formuláře roční zprávy o činnosti zaměstnavatele do příslušného informačního systému.

Část pátá

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

1. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (dále jen „příspěvek podle § 78a“) je poskytován podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti na základě písemné žádosti zaměstnavatele.
2. Příspěvek podle § 78a nahrazuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. V podstatě se jedná o totožný nástroj jako je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se

zdravotním postižením na chráněném pracovním místě upravený ustanovením § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. **Níže jsou specifikovány změny v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a oproti stavu před 1. 1. 2018.**

3. **Poskytnutí příspěvku podle §78a je podmíněno uzavřením dohody o uznání.** Z dikce zákona o zaměstnanosti lze dovodit, že příspěvek podle § 78a lze zaměstnavateli poskytovat, pokud je dohoda o uznání **ve stavu „uzavřená“, tj. účinná.**
4. **Podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele byla do 31. 12. 2017 zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.** Od 1. 1. 2018 je tato podmínka dokládána v rámci žádosti o uzavření dohody o uznání, a to za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uznání. Dále bude předmětná podmínka ověřována v průběhu účinnosti dohody o uznání podle části čtvrté, bod 7. 2. této instrukce. V této souvislosti již není součástí žádosti o poskytnutí příspěvku podle § 78a doložení celkového průměrného počtu zaměstnanců.

Pokud Úřad práce ČR zjistí již při podání písemné žádosti o poskytnutí příspěvku, že zaměstnavatel tuto podmínku nesplňuje, vydá rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku podle ustanovení § 78a odst. 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti ve spojení s ustanovením § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti, podle kterého by zaměstnavatel byl povinen poskytnutý příspěvek vrátit, protože Úřadem práce ČR bylo zjištěno, že přestal splňovat podmínku stanovenou pro uzavření dohody o uznání, konkrétně podmínku uvedenou v ustanovení § 78 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

5. **Dochází ke změně výše a struktury příspěvku podle §78a.** V následujících tabulkách je uvedena struktura příspěvku v členění podle toho, zda se jedná o osobu uznanou v některém ze stupňů invalidity nebo osobu zdravotně znevýhodněnou.

Výše a struktura příspěvku pro osoby uznané v některém ze stupňů invalidity:

sloupec 1	sloupec 2	sloupec 3	sloupec 4	sloupec 5
Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 13 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	12 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku	Maximální zvýšení příspěvku = sloupec 1 – sloupec 3 – sloupec 4

Výše a struktura příspěvku pro osoby zdravotně znevýhodněné:

Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 6 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	5 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku
--	---------	---	---

6. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je částka 1 000 Kč poskytována paušálně a vzhledem k tomu, že příspěvek podle § 78a je poskytován na osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru, lze tuto částku uplatnit měsíčně na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru **i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval** (např. z důvodu pracovní neschopnosti, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).
7. Pokud jde o zaměstnance, který je uznán invalidním v 1., 2. nebo 3. stupni invalidity, **zaměstnavatel primárně uplatňuje na tohoto zaměstnance nárok na poskytnutí mzdové složky příspěvku až do výše 12 000 Kč měsíčně**. Až v případě, že zaměstnavateli v daném měsíci nevznikne na zaměstnance mzdový náklad ve výši 12 000 Kč, nárokuje zaměstnavatel zvýšení příspěvku v částce uvedené v bodě 5. této části instrukce. Zaměstnavatel může nárokovat zvýšení příspěvku na konkrétního zaměstnance i v případě, že na tohoto zaměstnance v daném měsíci nevynaložil žádné mzdové náklady.
8. Náklady rozhodné pro zvýšení příspěvku podle § 78a jsou specifikovány v ustanovení § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. **Pro uplatnění dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním těchto osob. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady nelze mu další náklady uznat.**

Pokud jde o **náklady na dopravu**, uznatelné jsou takové náklady, které jsou **přímo spojené s dopravou osob se zdravotním postižením na místo výkonu práce a z místa výkonu práce** nebo s dopravou materiálu či hotových výrobků, jejichž zpracování či výroba souvisí s prací těchto osob. V případě nákladů na dopravu **nejsou uznatelné** takové náklady, které mají **investiční charakter** a náklady, **u kterých nelze prokázat vztah těchto nákladů ke konkrétní jízdě** na místo výkonu práce a z místa výkonu práce nebo ke konkrétní jízdě s materiálem nebo hotovými výrobky.

Pokud jde o zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, příspěvek na tyto náklady již není od 1. 1. 2018 poskytován paušálně. Příspěvek na správní náklady bude zaměstnavatel **prokazovat stejným způsobem jako ostatní náklady rozhodné pro zvýšení příspěvku podle § 78a. Stejně, jako v případě nákladů na přizpůsobení provozovny, jsou uznatelné pouze náklady nad rámec těch nákladů, jež by zaměstnavateli vznikly v případě zaměstnávání zaměstnanců bez zdravotního postižení.**

Zvýšenými správními náklady mohou být náklady vynaložené na:

- a) vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,

- b) komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- c) nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- d) povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být osoby se zdravotním postižením zaměstnávány,
- e) povinné revize objektu sloužícího k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud je objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
- f) služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného,
- g) zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nebo
- h) vodné a stočné spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

9. Příspěvek podle § 78a se zaměstnavateli neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, než jaký zaměstnavatel zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty. Pokud Úřad práce ČR ze stejného důvodu dohodu o uznání podle ustanovení § 78 odst. 7 písm. a) zákona o zaměstnanosti vypoví, příspěvek se zaměstnavateli výše uvedeným způsobem poskytuje do uplynutí výpovědní doby.

Z konstrukce právní úpravy obsažené v ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že zaměstnavateli se příspěvek poskytuje i v případech, kdy mu byla uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč bez ohledu na počet zaměstnanců.

Zároveň ve výše uvedených případech se jedná o výjimku, kdy zaměstnavateli nevznikne povinnost podle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti poskytnutý příspěvek vrátit, protože příspěvek mu podle ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti při splnění ostatních podmínek náleží, a to i přesto, že nesplňuje podmínku stanovenou v ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 4 zákona o zaměstnanosti.

10. Podle ustanovení §78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část povinen vrátit v případě, že bylo Úřadem práce ČR zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání, s výjimkou případů uvedených v bodě 9 této části instrukce. O povinnosti vrácení příspěvku vydává Úřad práce ČR rozhodnutí. Pokud tedy Úřad práce ČR při průběžném prověřování plnění podmínek dohody o uznání podle části čtvrté bod 7. 2. této instrukce zjistí jejich nesplnění, vydá rozhodnutí o povinnosti vrácení příspěvku podle §78a.

11. Nárok na vrácení příspěvku podle § 78a zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.
12. Zákon o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 rozšiřuje oblast odstranění tvrdosti zákona, když **umožňuje ministru práce a sociálních věcí prominout** na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele **nedodržení lhůt stanovených zákonem o zaměstnanosti k úhradě nedoplatků** zaměstnavatele.

V případech, kdy zaměstnavatel písemně požádá ministra práce a sociálních věcí nebo MPSV o odstranění tvrdosti zákona podle ustanovení § 78a odst. 15 nebo odst. 16 zákona o zaměstnanosti, Úřad práce ČR řízení o poskytnutí příspěvku podle § 78a přeruší do doby vyřízení této žádosti o odstranění tvrdosti zákona.

13. Podle přechodných ustanovení uvedených pod bodem 4 a bodem 6 novely zákona o zaměstnanosti se příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za všechna čtvrtletí předcházející datu 31. 12. 2017 poskytuje podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2017.

JUDr. Jiří Vaňásek
náměstek pro řízení sekce zaměstnanosti
a nepojistných sociálních dávek