

Integrovaný portál MPSV

Zaměstnanost > Obecné informace > Právní předpisy > Výklady a stanoviska > Plnění povinného podílu OZP

[Výklad § 14 zákona č. 435/2004 Sb.](#), [Výklad § 5 písm. d\) zákona č. 435/2004 Sb.](#), [Stanovisko k § 81 zákona č. 435/2004 Sb.](#), [Výklad k § 34 až § 38 zákona č. 435/2004 Sb.](#), [Výklad k ustanovení § 79 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb.](#), [Výklad § 67 zákona č. 435/2004 Sb.](#), [Stanovisko k § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. a § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb.](#), [Švarcsystém](#), [Plnění povinného podílu OZP](#), [Pojištění a péče o dítě](#)

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady)

S účinností ode dne 1. ledna 2012 byla novelizována ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), kterými je upraveno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) a přenesení kontrolní kompetence z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

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 ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.
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 zákona o zaměstnanosti - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři, od 1. 4. 2012 členové 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 zákoníku 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).

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.

8. Výpočet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa (poslední platná číslice se upraví podle číslice na třetím desetinném místě a následně se číslice od třetího desetinného místa včetně vypustí).

Příklad:

a) *poslední platná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny (1,353 → 1,35)*

b) *poslední platná číslice, po které následuje číslice 5 nebo větší než 5, se zvětšuje o jednu (1,357 → 1,36, 1,397 → 1,40).*

Část třetí

Způsoby plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

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

1. Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

- 1.1. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz část druhá této normativní instrukce). Každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, si zaměstnavatel pro tento účel započítává třikrát.
- 1.2. 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 je pro účely plnění povinného podílu možno realizovat jen od subjektů uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více než 50 % OZP nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP a nezaměstnávají žádné zaměstnance (dále jen „dodavatel“).
- 2.2. Přepočet 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) vydělí sedminásobkem průměrné 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 zaplacený nejdéle 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).

- 2.3. Výpočty se provádí na dvě platná desetinná místa.

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

(použije se poprvé při plnění povinného podílu za rok 2012)

2.4.1. Limit stanoví, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby celkem všem odběratelům. Jedná se o 36násobek 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.

O poskytnutém plnění je dodavatel podle § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti povinen vést evidenci obsahující identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.

Příklad: Pokud měl dodavatel v roce 2011 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 2012 dodat výrobky či služby ve výši 1 708 272 Kč (tj. 23 726 Kč x 36 x 2). Dodávky nad výše uvedený limit si odběratelé do plnění povinného podílu započítat nemohou.

2.4.2. 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.

2.4.3. 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 zadávat zakázky pro účely plnění povinného podílu.

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

2.5.1. 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 dodavatele. Pro tento účel dodavatel potvrzuje čtvrtletní přepočtené počty OZP 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. Dodavatel potvrzoval odběrateli průměrný čtvrtletní přepočtený počet svých zaměstnanců se zdravotním postižením, vždy za kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění. Za 1. čtvrtletí potvrdil dodavatel 5,32 OZP v průměrném přepočteném počtu a za 2. čtvrtletí 5,15 OZP. Zaměstnavatel plnící povinný podíl si proto může započítat za výrobky odebrané od tohoto dodavatele za celý kalendářní rok pouze 5,32 OZP.

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

2.6. Odpovědnost v případě neplnění povinného podílu odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek

2.6.1. Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru (odběratel):

Dle § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti se zaměstnavatel dopustí správního deliktu (přestupku v případě nepodnikající fyzické osoby) tím, že nesplní povinnost zaměstnat OZP ve výši povinného podílu.

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

- pouze dodávky od dodavatelů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více než 50 % OZP nebo od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými [§ 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti],
- pouze takové dodávky, které nejsou dodavatelem dodány nad limit uvedený v bodu 2.4. (§ 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti),
- jen takový počet OZP, jaký byl dodavatelem v jednotlivých čtvrtletích předcházejících zdanitelnému plnění potvrzen jako nejvyšší v souladu s bodem 2. 5. (§ 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 správní delikt (přestupek) nesplnění povinného podílu zaměstnávání OZP až do výše 1 mil. Kč.

2.6.2. Dodavatel je povinen dle § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti vést evidenci o poskytnutém plnění, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.

Dodavateli může být dle § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti uložena pokuta v případě, že nevede tuto evidenci, a to až do výše 100 000 Kč.

2.6.3. Z uvedeného vyplývá, že za to, zda je plněn povinný podíl formou odběru výrobků či služeb řádným způsobem odpovídá odběratel (viz bod 2.6.1.). Odpovědnost dodavatele za správnost údajů poskytnutých odběrateli není zákonem o zaměstnanosti řešena. Pro předcházení případných sporů v této oblasti však lze doporučovat odběratelům, aby stanovili odpovědnost za poskytování správných údajů, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu, 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 Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) do 15. 2. následujícího roku, tzn., že nejpozději 15. 2. musí být prostředky na účtu ÚP ČR.

Část čtvrtá

Oznamovací povinnost

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. Vzor oznámení o plnění povinného podílu včetně poučení je umístěn na integrovaném portálu na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Část pátá

Kontrolní činnost

1. Podle § 125 a 127 zákona o zaměstnanosti provádějí kontrolu Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“), a to buď na základě podnětu krajské pobočky ÚP ČR, nebo plánu vlastní kontrolní činnosti.
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. Není-li příslušná částka převedena na účet ÚP ČR v termínu stanoveném v rozhodnutí, je věc předávána příslušnému celnímu úřadu k vymáhání.
3. Pokud zaměstnavatel povinný podíl splnil, ale špatně si spočítal výši odvodu do státního rozpočtu nebo odvedl více, než měl, jedná se o **přeplatek**. Krajská pobočka ÚP ČR kontrolou podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů, ověří jeho výši a příslušnou částku poukáže na účet zaměstnavatele.

Poslední aktualizace: **7. 5. 2012**