

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Kontrola plnění povinného podílu z pohledu
inspektorátu práce**

Bc. Věra Králová

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Věra Králová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Kontrola plnění povinného podílu z pohledu inspektorátu práce

Název anglicky

Checking of fulfillment of the mandatory proportion from the perspective of inspectorate of labour

Cíle práce

Jednou z povinností zaměstnavatelů je zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tato povinnost je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti a týká se zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, zda zaměstnavatelé tuto povinnost plní a jaký způsob plnění preferují.

Díčím, pomocným cílem je provést analýzu kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, který je kontrolou plnění této povinnosti pověřen. Na základě této analýzy vyhodnotit případné nedostatky a navrhnout řešení směřující k jejich eliminaci.

Metodika

Při zpracování teoretické části diplomové práce bude čerpáno zejména z právních předpisů, dále z odborné literatury a z dalších teoretických a internetových zdrojů. Jde zejména o analýzu právních předpisů, které se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením a plnění povinného podílu (zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, zákoník práce, zákon o důchodovém pojištění) – metoda analýzy dat.

V praktické části bude na příkladu proveden výpočet plnění povinného podílu. Na základě získaných podkladů z příslušné krajské pobočky úřadu práce bude uveden přehled firem v Plzeňském kraji, včetně způsobu plnění povinného podílu. Bude vyčísleno kolik firem plní povinný podíl zaměstnáváním, kolik odběrem náhradního plnění a jakou částku odvádí firmy do státního rozpočtu v případě, že povinný podíl neplní zaměstnáváním ani náhradním plněním. Do přehledu budou zahrnuty údaje za roky 2014 až 2017.

Dále bude proveden rozbor kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, zaměřené na kontrolu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2012 až 2017. V závěru bude uveden návrh směřující k eliminaci zjištěných nedostatků.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Inspektorát práce, plnění, povinný podíl, přepočtený počet, kontrolní činnost, osoba se zdravotním postižením, úřad práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Doporučené zdroje informací

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2
- ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.
- GRUDZIŇSKÁ, Alice. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.
- STÁDNÍK, Jaroslav. Zákon o inspekci práce: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-062-1.
- VEDRAL, Josef. Kontrolní řád: komentář. Vydání I. Praha: Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2015. ISBN 978-80-7273-175-6.
-

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Kontrola plnění povinného podílu z pohledu inspektorátu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, za odborné vedení, cenné rady a vstřícnost při zpracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnavateli, své rodině a všem přátelům za trpělivost a podporu při studiu.

Kontrola plnění povinného podílu z pohledu inspektorátu práce

Souhrn

Osoby se zdravotním postižením představují na trhu práce znevýhodněnou skupinu nejvíce ohroženou nezaměstnaností, a právě proto je cílem politiky zaměstnanosti zaměstnávat co největší počet těchto osob, aby nedošlo k jejich vyloučení ze společnosti. Ke splnění tohoto cíle byla zákonem o zaměstnanosti zavedena povinnost zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.

Kontrolní činnost v oblasti dodržování zákona o zaměstnanosti, do které spadají i kontroly plnění povinného podílu, spadá od roku 2012 do kompetence Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce. V rámci kontrolní činnosti je úkolem inspektorátů práce ověřovat, zda zaměstnavatelé tuto povinnost řádně plní.

Klíčová slova: elektronická evidence náhradního plnění, inspektorát práce, kontrolní činnost, osoba se zdravotním postižením, povinný podíl, přepočtený počet zaměstnanců, zaměstnanec, zaměstnavatel

Checking of fulfillment of the mandatory proportion from the perspective of inspectorate of labour

Summary

One of the control activities of inspectorate of labour is the control of the fulfillment of the compulsory share of employment of persons with disabilities under the Employment Act. People with disabilities represent the most disadvantaged group in the labor market and that is why it is the aim of employment policy to employ as many people as possible so as not to exclude them from society. In order to meet this objective, the law introduced an obligation to employ disabled persons at the level of the compulsory share.

The inspectorate of labour's endeavor is to verify the fulfillment of this duty by a rigorous monitoring activity and to detect employers' unlawful behavior in the employment of persons with disabilities. Possible administrative injunctions contribute to increasing the legal awareness of employers and thereby reduce the number of employers who do not fulfill the obligation to employ disabled persons.

Key words: electronic records of substitute performance, inspectorate of labour, control activity, disabled person, mandatory share, recalculated number of employees, employee, employer

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Právní úprava při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	15
3.1.1 Mezinárodní právní úprava	15
3.1.2 Evropská právní úprava	16
3.1.3 Česká právní úprava.....	18
3.1.4 Právní předpisy ke kontrole plnění povinného podílu	19
3.1.5 Historie zaměstnávání osob se zdravotním postižením	20
3.1.6 Integrace osob se zdravotním postižením v zemích EU	20
3.2 Povinnost plnění povinného podílu.....	22
3.2.1 Zaměstnavatelé, kterých se povinnost týká	22
3.2.2 Zaměstnavatelé, kterých se povinnost netýká.....	23
3.2.3 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců	23
3.2.4 Oznámení o plnění povinného podílu (do kdy, kam)	25
3.2.5 Způsoby plnění povinného podílu	26
3.3 Plnění zaměstnáváním.....	26
3.3.1 Invalidní důchody – všeobecné informace	27
3.3.2 Invalidní důchod třetího stupně	28
3.3.3 Invalidní důchod prvního a druhého stupně	29
3.3.4 Osoba zdravotně znevýhodněná	29
3.3.5 Doklady, kterými se prokazují osoby se zdravotním postižením	30
3.4 Náhradní plnění	30
3.4.1 Kdo může poskytovat	31
3.4.2 Dohoda o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.....	31
3.4.3 Limit náhradního plnění – kolik může dodavatel poskytovat.....	33
3.4.4 Uplatnění náhradního plnění zaměstnavatelem	34
3.4.5 Novela zákona o zaměstnanosti	34
3.4.6 Elektronická evidence náhradního plnění.....	35
3.4.7 Seznam dodavatelů náhradního plnění	35
3.4.8 Evidence náhradního plnění z pohledu dodavatele.....	36
3.4.9 Evidence náhradního plnění z pohledu odběratele	37
3.5 Plnění odvodem.....	37
3.5.1 Výše odvodu	37

3.5.2	Odeslání odvodu	38
3.6	Kontrola plnění povinného podílu	38
3.6.1	Druhy kontrol.....	38
3.6.2	Jak se vybírají kontroly – podněty z Úřadu práce ČR	39
3.6.3	Řízení podle daňového řádu	40
3.6.4	Kontrolní řád.....	41
3.6.5	Práva a povinnosti kontrolního orgánu	41
3.6.6	Práva a povinnosti kontrolované osoby	42
3.6.7	Zahájení kontroly	42
3.6.8	Průběh kontroly.....	43
3.6.9	Protokol o kontrole	44
3.6.10	Námítky	45
3.6.11	Ukončení kontroly – vypořádání protokolu.....	46
3.6.12	Informace Úřadu práce ČR – zpětná vazba	46
3.6.13	Registr kontrolní činnosti.....	46
3.7	Přestupkové řízení	47
3.7.1	Příkaz – § 90	48
3.7.2	Opravné prostředky – odpor	48
3.7.3	Sankce – výše pokut	49
4	Vlastní práce	50
4.1	Státní úřad inspekce práce a jeho struktura.....	50
4.1.1	Plnění povinného podílu SUIP	50
4.1.2	Oblastní inspektoráty práce	51
4.1.3	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj.....	52
4.2	Kontrolní činnost.....	52
4.2.1	Kontroly plnění povinného podílu.....	53
4.2.2	Ohlášení plnění povinného podílu	53
4.3	Praktické příklady výpočtu plnění povinného podílu	56
4.3.1	Průměrný přepočtený počet zaměstnanců.....	56
4.3.2	Průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením.....	58
4.3.3	Náhradní plnění.....	59
4.3.4	Limit náhradního plnění.....	60
4.3.5	Výpočet odvodu	61
4.3.6	Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „A“	61
4.3.7	Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „B“	65
4.3.8	Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „C“	67
4.3.9	Nejčastější chyby při výpočtech a v plnění povinného podílu	69
4.4	Přehled plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v roce 2017	71
4.4.1	Plzeňský kraj.....	71

4.4.2	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Domažlice	75
4.4.3	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Klatovy	76
4.4.4	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-jih	77
4.4.5	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-město	79
4.4.6	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-sever	81
4.4.7	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Rokycany.....	82
4.4.8	Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Tachov	83
4.5	Plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v letech 2014–2017	84
5	Výsledky a zhodnocení.....	87
5.1	Přínos novely ZOZ – elektronická evidence náhradního plnění.....	87
5.1.1	Seznam dodavatelů náhradního plnění	87
5.1.2	Elektronická evidence z pohledu kontrolních orgánů.....	88
5.1.3	Elektronická evidence z pohledu odběratelů	89
5.1.4	Elektronická evidence z pohledu dodavatelů.....	90
5.2	Kontrolní činnost v průběhu let 2012–2017.....	90
5.2.1	Výsledky kontrolní činnosti za SUIP.....	91
6	Závěr.....	95
7	Seznam použitých zdrojů	99
8	Seznam grafů, tabulek a obrázků	105

1 Úvod

Existence lidí s postižením je přirozeným jevem, který byl, je a bude ve všech obdobích a společnostech. To, že je osoba zdravotně postižená však neznamená, že nemůže pracovat, jde jen o omezení s ohledem na aktuální zdravotní stav. I člověk s postižením je schopný vykonávat práci kvalitně, spolehlivě a zodpovědně, je-li mu toto společností umožněno.

Najít a vykonávat vhodné zaměstnání představuje pro osoby se zdravotním postižením kromě získání příjmu ze závislé činnosti také možnost aktivně se podílet na životě ve společnosti. Úspěšnost pracovního začlenění osob se zdravotním postižením závisí ve velké míře na postoji společnosti i zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů má představu, že osoba se zdravotním postižením je člověk na vozíku, popřípadě nevidomý či neslyšící člověk, ale pod označením zdravotní postižení se skrývá mnoho diagnóz a onemocnění, která nejsou na první pohled patrná. Zaměstnavatelé si stále myslí, že lidé se zdravotním postižením nepotřebují nebo nemohou pracovat a že by pro jejich firmu byli přítěží. Přitom většinou stačí upravit pracovní podmínky, pracoviště nebo pracovní dobu a firmy mohou získat zaměstnance, jehož pracovní výkon bude srovnatelný s výkony, které odvádějí ostatní „zdraví“ zaměstnanci. Je důležité mít na paměti, že každý člověk může utrpět úraz nebo vážně onemocnět a neznamená to, že by tím ztratil svoje znalosti a zkušenosti.

Je všeobecně známo, že osoby se zdravotním postižením jsou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce, a proto je cílem politiky zaměstnanosti České republiky zaměstnávat co největší počet osob se zdravotním postižením. K dosažení tohoto cíle a na podporu začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu byla vytvořena a v zákonech zakotvena povinnost zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Jednou z povinností zaměstnavatelů je zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tato povinnost je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti a týká se zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, zda zaměstnavatelé tuto povinnost plní a jaký způsob zaměstnávání preferují.

Dílčím cílem je provést analýzu kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, který je kontrolou plnění této povinnosti pověřen. Na základě této analýzy vyhodnotit případné nedostatky a navrhnout řešení směřující k jejich eliminaci.

2.2 Metodika

Při zpracování teoretické části diplomové práce bude čerpáno zejména z právních předpisů, dále z odborné literatury a z dalších teoretických a internetových zdrojů. Bude proveden rozbor vybraných ustanovení zákona o zaměstnanosti, která se týkají plnění povinného podílu.

V prvních kapitolách teoretické části bude uvedena právní úprava při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bude vysvětleno, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením, jaké kategorie osob se zdravotním postižením existují a kdo a na základě čeho rozhoduje o uznání statutu osoby se zdravotním postižením. Dále bude vyloženo, co je to povinný podíl, jakými způsoby lze povinný podíl plnit a kterých zaměstnavatelů se tato povinnost týká.

Další oddíl teoretické části objasní kontrolní činnost inspektorátu práce v této oblasti. Bude vysvětleno, na základě čeho se kontroly vybírají, jak se kontroly provádí a podrobně bude popsáno, co vše musí obsahovat protokol o výsledku kontroly, který je výstupem kontrolní činnosti.

V závěru teoretické části bude uveden postup, který následuje po ukončení kontroly v případě zjištěných nedostatků, včetně uvedení sankcí, které zaměstnavatele čekají v případě nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

V praktické části bude nejprve stručně představen kontrolní orgán (Státní úřad inspekce práce), který má v kompetenci kontrolu plnění povinného podílu a vybraný oblastní inspektorát práce (Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni).

V další kapitole bude uvedeno, jakým způsobem zaměstnavatelé oznamují plnění povinného podílu včetně názorného vyplnění „Ohlášení o plnění povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ s uvedením chyb, kterých se zaměstnavatelé při vyplňování nejčastěji dopouští.

V následující části budou prezentovány praktické příklady výpočtu plnění povinného podílu a to výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, průměrného přepočteného počtu osob se zdravotním postižením, výpočtu náhradního plnění (počtu osob, které si zaměstnavatel může uplatnit v případě, že plní náhradním plněním), výpočtu limitu náhradního plnění (limit, který mohou dodavatelé poskytovat) a výpočtu odvodu do státního rozpočtu. Následně bude názorně předvedena kontrola výpočtu plnění povinného podílu u třech zaměstnavatelů. Na těchto příkladech budou ukázány chyby, kterých se zaměstnavatelé dopustili a bude uvedeno, jakým způsobem je možné tyto chyby do budoucna eliminovat.

Na základě získaných podkladů z příslušného úřadu práce (Úřad práce ČR, Krajská pobočka Plzeň, Kontaktní pracoviště Klatovy) bude uveden přehled plnění povinného podílu za rok 2017 v Plzeňském kraji. Bude vyčísleno kolik firem v Plzeňském kraji plní povinný podíl zaměstnáváním, kolik odběrem náhradního plnění a jakou celkovou částku odvádí firmy do státního rozpočtu v případě nesplnění povinnosti výše uvedenými způsoby. V rámci Plzeňského kraje bude vybráno 10 největších zaměstnavatelů, 10 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nejvíce osob se zdravotním postižením, 10 zaměstnavatelů, kteří nejvíce preferují náhradní plnění a 10 zaměstnavatelů, kteří odvádí do státního rozpočtu největší odvod. Dále bude proveden rozbor plnění povinného podílu po jednotlivých okresech (Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov). Za každý okres bude uveden počet zaměstnavatelů, kterým vzniká povinnost plnit povinný podíl; přepočtený počet zaměstnanců; způsob plnění povinného podílu a odvod, který byl poukázán za jednotlivé okresy do státního rozpočtu. Za každý okres bude uvedeno 10 největších

zaměstnavatelů, spolu se způsobem jejich plnění povinného podílu. Statistika plnění celého kraje bude porovnána i s lety 2014, 2015 a 2016.

V předposlední části bude zhodnocena elektronická evidence náhradního plnění. Budou uvedeny klady, přínosy, ale i nedostatky této evidence spolu s návrhy, jak tyto nedostatky odstranit.

V závěru praktické části bude proveden rozbor kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce a Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj, která byla provedena v letech 2014-2017. Budou uvedeny počty kontrol, výsledky kontrolní činnosti spolu s uvedením nejčastějších porušení a v neposlední řadě budou uvedeny sankce, které byly uloženy za porušení stanovených povinností. Výsledky kontrolní činnosti dodržování plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením budou porovnány s výsledky, počty kontrol a sankcemi s kontrolami nelegálního zaměstnávání ve stejném období.

V závěru diplomové práce bude provedeno shrnutí a budou prezentovány návrhy, kterými lze zlepšit efektivitu kontrolní činnosti.

Údaje budou čerpány:

- ze Zpráv o činnosti Státního úřadu inspekce práce za roky 2014-2017,
- ze Zpráv o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj za roky 2014-2017,
- z Ročních souhrnných zpráv o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za roky 2014-2017,
- z informačního systému Státního úřadu inspekce práce (REUIP),
- z informačního systému databáze Úřadu práce ČR (OK centrum).

3 Teoretická východiska

Tato kapitola si klade za cíl uvést do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souvislosti s povinností plnění povinného podílu. V jednotlivých kapitolách budou vysvětleny základní pojmy související s tímto tématem a postup, který musí zaměstnavatel dodržet, aby splnil povinnost dle zákona. V první části budou představeny právní předpisy, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, bude pojednáno o osobách se zdravotním postižením a o jejich začlenění do pracovního poměru v naší republice a v okolních zemích. Dále budou uvedeny základní informace o plnění povinného podílu, bude vysvětleno, co je to povinný podíl, kterých zaměstnavatelů se povinnost týká a jakým způsobem mohou zaměstnavatelé tuto povinnost plnit. Následně bude popsáno, jak se provádí kontroly zaměřené na tuto oblast a co následuje v případě, že zaměstnavatel povinnost neplní.

3.1 Právní úprava při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zabývá celá řada právních předpisů. Cílem těchto předpisů je zlepšení postavení zdravotně postižených osob na trhu práce, protože nalezení vhodného zaměstnání přináší lidem nejen zdroj příjmu, kterým je možné zlepšit si svou životní úroveň, ale také uspokojení psychických a sociálních potřeb, seberealizaci, společenské postavení a osobní rozvoj.¹

3.1.1 Mezinárodní právní úprava

Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN. Tato deklarace se stala prvním univerzálním mezinárodně právním dokumentem věnovaným výlučně základním lidským právům a svobodám člověka pro všechny národy a státy. Pracovním podmínkám je věnován článek 23, kde je deklarováno právo na práci a uspokojivé pracovní podmínky, dále nárok na spravedlivou odměnu, jenž zajistí obživu odpovídající lidské důstojnosti a kdyby bylo potřeby i jiné prostředky sociální ochrany a článek 24, který zaručuje právo na odpočinek, přijatelné omezení pracovních hodin a nárok na placenou dovolenou.²

¹ GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012

² Všeobecná deklarace lidských práv. *Lidskaprava.cz* [online]. [cit. 2019-02-27]. Dostupné z: http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP). Tato organizace patří k největším a nejvýznamnějším organizacím, které se zabývají problematikou ochrany základních lidských práv, životních a pracovních podmínek na mezinárodní úrovni. Byla založena v roce 1919 a o od roku 1946 je mezinárodní vládní organizací Organizace Spojených národů. Mezi důležité úmluvy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří:

- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), která zaručuje rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání, tak aby byla odstraněna diskriminace,
- Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti, která se týká se podpory plné zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání za účelem zvýšení životní úrovně a překonání nezaměstnanosti
- Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejímž hlavním cílem je zajistit všem osobám se zdravotním postižením rovné příležitosti, aby mohli vykonávat zaměstnání a zapojit se do společnosti.³

Významnou smlouvou o lidských právech a základních svobodách je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, která byla přijata Valným shromážděním OSN v prosinci 2006. Českou republikou byla Úmluva ratifikována a v platnost vstoupila dne 28.10.2009. Tato úmluva je založena na principu rovnoprávnosti a osobám se zdravotním postižením zaručuje uplatnění všech lidských práv a podporuje zapojení těchto osob do aktivního života.⁴

3.1.2 Evropská právní úprava

Evropská sociální charta z roku 1961 patří mezi nejdůležitější dokumenty Rady Evropy. Jde o mezinárodní smlouvu, která garantuje všem osobám bez rozdílu, tedy i osobám se zdravotním postižením, právo na práci, bezpečné pracovní podmínky a

³ Úmluvy MOP. MPSV [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1009>

⁴ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. MPSV [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf

spravedlivou odměnu. Konkrétně článek 15 se týká přijímání vhodných opatření zaměstnavatelů při přijímání osob se zdravotním postižením do zaměstnání. V roce 1996 byla přijata Revidovaná Evropská sociální charta, kterou však Česká republika neratifikovala, a proto je stále závazná charta z roku 1961.⁵

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod sjednaná v rámci Rady Evropy a je základem ochrany lidských práv v Evropě. Úmluva byla podepsána v listopadu 1950 a Českou republikou byla ratifikována v březnu 1992.⁶

Listina základních práv Evropské unie ze dne 7.12.2000. Tato listina se stala právně závaznou po ratifikaci Lisabonské smlouvy. Pracovním podmínkám je věnován článek 15, který upravuje právo svobodné volby povolání a právo pracovat; článek 21, který zakazuje jakoukoli diskriminaci a článek 26, který se týká začleňování osob se zdravotním postižením ve společnosti.⁷

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení a povolání a řeší přímou a nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením.⁸

Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob ze dne 22.6.2005, jehož cílem je vyjádřit politiku evropských institucí, která se týká zaměstnávání zdravotně postižených osob a zajistit tak, aby všichni zaměstnanci v evropských institucích dodržovali své zákonné povinnosti podle antidiskriminačních ustanovení.⁹

⁵ Evropská sociální charta. *MPSV* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

⁶ Evropská úmluva o ochraně lidských práv [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

⁷ Evropská úmluva o ochraně lidských práv. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

⁸ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. *EUR-LEX* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

⁹ Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob-rozhodnutí předsednictva EP. *NRZP ČR* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty-odkazy/mezinarodni-dokumenty.html>

3.1.3 Česká právní úprava

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku. Pro všechna základní práva platí, že jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná. Listina je pramenem ústavního práva a z hlediska právní síly je srovnatelná s ústavními zákony. Právo na svobodnou volbu povolání je uvedeno v článku 26, článek 28 zakládá zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky a článek 29 upravuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené a právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích pro mladistvé a osoby zdravotně postižené.¹⁰

Zákon číslo 198/2009 Sb. - o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a navazuje na Listinu základních práv a svobod a podrobně vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Přímá a nepřímá diskriminace v souvislosti se zdravotním postižením je uvedena v § 2 a v § 3 tohoto zákona.¹¹

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který v § 26 definuje dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav a v § 38-42 stanoví podmínky při vzniku invalidního důchodu a vymezuje stupně invalidního důchodu.¹²

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, který garantuje všem zaměstnancům rovné zacházení, dle § 16 tohoto zákona jsou zaměstnavatelé povinni zajistit všem zaměstnancům stejné pracovní podmínky a v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 103 zabezpečit, aby vykonávaná práce odpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnanců.¹³

¹⁰ Listina základních práv a svobod. *PSP* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

¹¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹² Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

¹³ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2016*

Zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon patří z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením k jedním z nejdůležitějších. Podle ustanovení § 4 tohoto zákona je zakázána z důvodu zdravotního stavu jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na práci. Třetí část zákona o zaměstnanosti se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně § 67 vymezuje osoby se zdravotním postižením, následující paragrafy se věnují pracovní rehabilitaci, chráněným pracovním místům, chráněnému trhu a právům a povinnostem zaměstnavatelů. Plnění povinného podílu se řídí § 81, 82, 83 a 84 tohoto zákona.¹⁴

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle této vyhlášky se provádí výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu.¹⁵

3.1.4 Právní předpisy ke kontrole plnění povinného podílu

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu je ukotvena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a upravují ji ustanovení § 81-84. Vybraná ustanovení zákona o zaměstnanosti upravují veškeré povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souvislosti s plněním povinného podílu:

- § 81 říká, kdo má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a jak tuto povinnost plnit,
- § 82 stanovuje výši a termín odvodu do státního rozpočtu,
- § 83 upravuje oznamovací povinnost zaměstnavatelů,
- § 84 popisuje elektronickou evidenci náhradního plnění.

Určení okruhu osob se zdravotním postižením a výčet dokladů, kterými se osoby se zdravotním postižením prokazují, je uveden v ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti, § 147 upravuje, kterých zaměstnavatelů se povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu týká a na jaké zaměstnavatele se povinnost nevztahuje. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a způsob výpočtu

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

plnění povinného podílu je uveden v prováděcím právním předpisu k tomuto zákonu (Vyhláška číslo 518/2004 Sb., ustanovení § 15-20).¹⁶

3.1.5 Historie zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Před rokem 1989 nebyli lidé se zdravotním postižením aktivní součástí společnosti. Začlenění na trh práce se nepředpokládalo, žádná podpůrná opatření neexistovala a většina těchto osob byla umístěna po celý život v ústavech sociální péče. Někteří lidé s postižením, tehdy nazývaní občané se změněnou pracovní schopností, nacházeli pracovní uplatnění ve výrobních družstvech invalidů, která provozují činnost dodnes.¹⁷

Po roce 1989 došlo k výrazné změně trhu práce. Změny ve vnímání lidí se zdravotním postižením a postojům k nim se dotkly i oblasti pracovního začlenění. Změnila se legislativa, vznikly nové poradenské služby pro osoby s postižením.

Povinný podíl byl do českého právního řádu zaveden v roce 1991, a to zákonem číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností bylo upraveno § 21-24. Jednalo se o povinnost zaměstnavatele přijímat do zaměstnání občany se změněnou pracovní schopností (§ 24 odst. 2) až do výše povinného podílu, který byl stanoven nařízením vlády.¹⁸

3.1.6 Integrace osob se zdravotním postižením v zemích EU

Téměř v každé zemi Evropské unie je v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením uzákoněna povinnost zaměstnávat tyto osoby. V okolních zemích se předpisy ohledně zaměstnávání zdravotně postižených osob liší, ale systém je nastaven tak, že zaměstnavatel musí zaměstnat na určitý počet zaměstnanců určitý počet osob se zdravotním postižením. V případě, že se tak neděje, je povinen zaplatit odvod do státního rozpočtu nebo poplatek do státních fondů podporujících zaměstnanost handicapovaných.¹⁹

V České republice je systém nastaven tak, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, mají povinnost zaměstnávat 4 % osob se

¹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 2009

¹⁷ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením-současné trendy v České republice a v zahraničí*. 2014

¹⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 2009

¹⁹ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením-současné trendy v České republice a v zahraničí*. 2014

zdravotním postižením. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit zaměstnáváním, náhradním plněním, odvodem nebo vzájemnou kombinací způsobů. Odvod do státního rozpočtu je zaměstnavatel povinen provést nejpozději do 15.2. následujícího kalendářního roku.²⁰

Slovensko má zaměstnávání osob se zdravotním postižením upraveno dle zákona číslo 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kdy je zaměstnavatel, který zaměstnává více než 20 zaměstnanců povinen zaměstnávat 3,2 osob se zdravotním postižením (§ 63 odstavec 1 písmeno d). Zaměstnavatelé tuto kvótu mohou plnit zaměstnáváním, zadáním zakázky, odvodem nebo kombinací výše uvedených způsobů. Odvod se odvádí nejpozději do 31.3. následujícího kalendářního roku na účet úřadu.²¹

V sousedním Německu platí, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 20 zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat minimálně 5 % osob se zdravotním postižením. V případě, že zaměstnavatel nezaměstná stanovený počet zdravotně postižených osob, musí odvést za každou osobu kompenzační daň úřadu pro zdravotně postižené.²²

V Rakousku se povinnosti zaměstnavatelů ohledně počtu zaměstnávání osob s postižením shodují s povinnostmi zaměstnavatelů v České republice. Dle zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (BEinstG, §1 odst. 1), jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinni zaměstnat 1 osobu se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, musí zaplatit kompenzační daň. Tento poplatek se však poukazuje do vyrovnávacího fondu a prostředky z něj slouží na podporu integrace osob se zdravotním postižením.²³

V Polsku má dle zákona o profesní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených osob z roku 1997 zaměstnavatel povinnost při zaměstnávání více jak 25 zaměstnanců zaměstnávat 6 % zaměstnanců se zdravotním postižením. V případě nesplnění této povinnosti je povinen odvádět každý měsíc 40 % minimální mzdy do Státního

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81, 82, 83, 84

²¹ Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 63

²² RAUCH, A. in BIEKER, R. *Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt.*, s.30

²³ Behinderteneinstellungsgesetz – BeinstG, § 1

fondu pro rehabilitace zdravotně postižených osob. Zaměstnavatelé mohou využít kromě přímého zaměstnávání nákup výrobků a služeb z chráněných dílen.²⁴

Tabulka 1 – Plnění povinného podílu v zemích EU

Stát	Počet zaměstnanců	Povinný podíl	Náhradní plnění	Odvod kam
Česká republika	Více než 25	4%	Ano	Státní rozpočet
Slovensko	Více než 20	3,2%	Ano	Státní rozpočet
Německo	Více než 20	5%	Ne	Úřad pro zdravotně postižené
Rakousko	Více než 25	4%	Ne	Vyrovňovací fond (slouží na podporu integrace osob se zdravotním postižením)
Polsko	Více než 25	6%	Ano	Státní fond pro rehabilitaci zdravotně postižených osob

Zdroj: <https://www.nahradni-plneni-2014.cz/zamestnavani-ozp-v-eu/>, vlastní zpracování

Z výše uvedeného přehledu je patrné, že na rozdíl od České republiky a Slovenska, kde se odvod provádí do státního rozpočtu, jsou v jiných zemích peníze odváděny do speciálních fondů (v Německu *Ausgleichsfonds*, v Rakousku *Ausgleichstaxfonds*, v Polsku *PFRON*). Výtěžek z těchto fondů se používá na podporu zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu nebo na podporu projektů pro osoby se zdravotním postižením.²⁵

3.2 Povinnost plnění povinného podílu

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu je stanovena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a prováděcím právním předpisem k tomuto zákonu – Vyhláška číslo 518/2004 Sb., dle které se provádí výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu.

3.2.1 Zaměstnavatelé, kterých se povinnost týká

Povinnost plnit povinný podíl, neboli zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením, se nevztahuje na všechny zaměstnavatele, ale pouze na zaměstnavatele, jejichž průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru je větší než 25. Nejde tedy

²⁴ ISAP. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz. U. 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm. [online] [cit. 03.10.2018]. Dostupné z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776>

²⁵ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. 2014

o aktuální počet zaměstnanců k začátku nebo konci daného roku, ale o průměrný roční přepočtený počet za příslušný rok. Jak tento počet zaměstnavatel zjistí a zda má tedy povinnost plnit povinný podíl bude uvedeno v kapitole 3.2.3 (Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců).²⁶

Závazek plnit povinný podíl se vztahuje i na zaměstnávání zaměstnanců ve služebním poměru ve služebních úřadech. Pro účely povinného podílu se služební úřad při zaměstnávání státních zaměstnanců ve služebním poměru pokládá za zaměstnavatele a státní zaměstnanec se bere za zaměstnance v pracovním poměru.²⁷

3.2.2 Zaměstnavatelé, kterých se povinnost netýká

Plnění povinného podílu se nevztahuje na:

- příslušníky a vojáky z povolání ve služebním poměru,
- zaměstnance obce, kteří jsou zařazeni do obecní policie,
- členy výjezdových skupin poskytovatelů záchranné služby,
- na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, jestliže jde o zaměstnávání báňských inspektorů.²⁸

3.2.3 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

Jedním z nejdůležitějších údajů, který musí zaměstnavatel zjistit v souvislosti s plněním povinného podílu, je výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Dle tohoto údaje zaměstnavatel zjistí, zda se na něj vztahuje povinnost plnění povinného podílu. Jak již bylo napsáno v kapitole 3.2 (Povinnost plnění povinného podílu), výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se provádí dle vyhlášky číslo 518/2004 Sb.

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze osoby, které jsou zaměstnány v pracovním poměru, a to na základě pracovní smlouvy, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

²⁶ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 147 odst. (1)

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 147 odst. (2)

Nezapočítávají se osoby pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.²⁹

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočte jako podíl celkem odpracovaných hodin všech zaměstnanců a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance.

Celkový počet odpracovaných hodin se zjistí tak, že se sečtou skutečně odpracované hodiny všech zaměstnanců (včetně hodin přesčasů) a k tomuto počtu se připočítají neodpracované hodiny zaměstnanců v důsledku:

- čerpání dovolené (nezapočítávají se hodiny za nečerpanou proplacenou dovolenou),
- dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je zaměstnavatelem vyplácena náhrada mzdy (včetně prvních 3 dnů za kterou není náhrada mzdy vyplácena),
- dočasné pracovní neschopnosti, za kterou byly poskytovány dávky nemocenského pojištění,
- ošetřování člena rodiny, za které je poskytováno ošetřovné,
- překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- překážek v práci na straně zaměstnance, za které náleží náhrada mzdy nebo platu (jde o překážky, které jsou uvedeny v nařízení vlády 590/2006 Sb.).³⁰

V případě, že zaměstnavatel provozuje činnost pouze po část kalendářního roku, zjišťuje se průměrný přepočtený počet zaměstnanců pouze za měsíce, ve kterých byla činnost vykonávána.³¹

Z vypočteného průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví povinný podíl zaměstnanců, který je zaměstnavatel povinen zaměstnávat. Povinný podíl činí 4 %.³²

²⁹ SVĚŘINOVÁ, Eva Mgr. Povinný podíl za rok 2016. *Práce a mzda*. 2017(1)

³⁰ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 15

³¹ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 15 odst. (3)

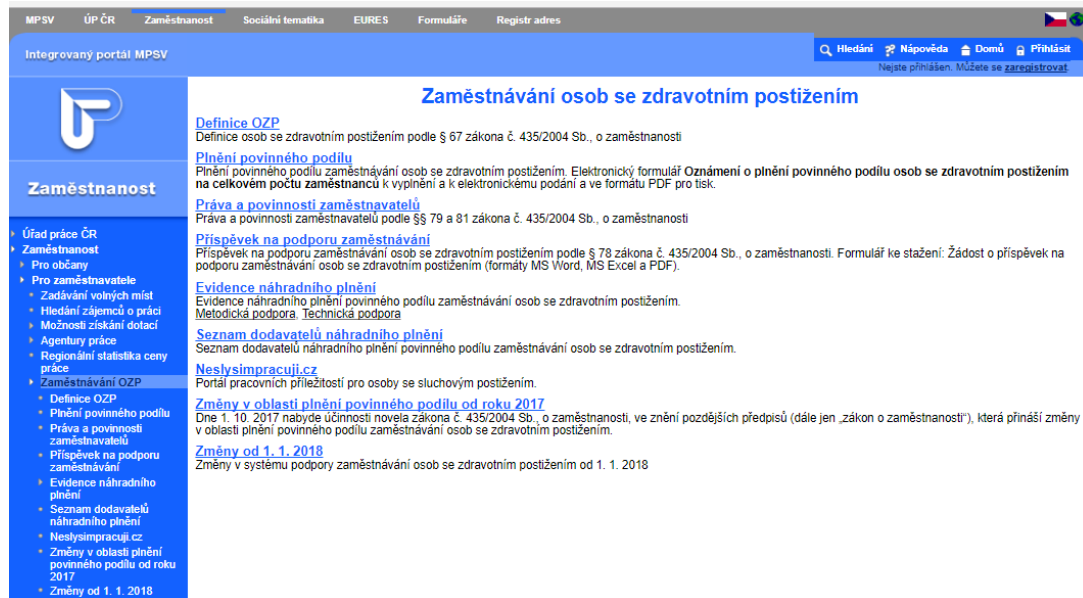
³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. (1)

3.2.4 Oznámení o plnění povinného podílu (do kdy, kam)

Zjistí-li zaměstnavatel na základě vypočteného průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, že tento počet je vyšší než 25 osob a vznikla mu tím povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, je jeho povinností oznámit plnění povinného podílu. Způsob plnění povinného podílu je zaměstnavatel povinen písemně ohlásit nejpozději do 15.2. následujícího roku příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR. U právnické osoby se místní příslušnost určuje podle sídla zaměstnavatele, u podnikající fyzické osoby je směrodatné bydliště osoby (zaměstnavatele).³³

Oznámení o plnění povinného podílu mohou zaměstnavatelé podat na vytištěném tiskopisu nebo elektronicky prostřednictvím formuláře „Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele“. Tento formulář najdou zaměstnavatelé na integrovaném portálu MPSV. Formulář lze vytisknout a vyplnit, popřípadě on-line vyplnit a přímo odeslat na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR. V případě, že se formulář vyplňuje on-line a odesílá elektronicky nebo prostřednictvím datových schránek, je vyžadován elektronický podpis.³⁴

Obrázek 1 – Integrovaný portál MPSV



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 83

³⁴ Integrovaný portál MPSV. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 27. 08. 2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

3.2.5 Způsoby plnění povinného podílu

Zjistí-li zaměstnavatel, že jeho přepočtený počet zaměstnanců je vyšší než 25, má povinnost oznámit způsob plnění povinného podílu a tuto povinnost splnit jednou ze tří možností nebo kombinací níže uvedených možností:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců),
- odvodem do státního rozpočtu.³⁵

3.3 Plnění zaměstnáváním

Základním způsobem, jak plnit povinný podíl, je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Zcela zásadní otázkou je vymezení okruhu osob se zdravotním postižením. Aby byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením, musí u ní trvat dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Za člověka s postižením v oblasti pracovního práva lze označit člověka, který má vzhledem ke svému zdravotnímu stavu určitá omezení na trhu práce. Pro účely zákona o zaměstnanosti se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje takový stav, který podstatně omezuje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti a tím i snižuje způsobilost pracovního uplatnění. Podle poznatků lékařské vědy musí trvat déle než jeden rok.³⁶

Okruh osob, které jsou osobami se zdravotním postižením, stanoví § 67 zákona o zaměstnanosti a jde o tři skupiny osob:

- osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
- osoby invalidní v prvním a ve druhém stupni,
- osoby zdravotně znevýhodněné.

Za osoby se zdravotním postižením se pro účely povinného podílu považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní v žádném stupni. Tyto osoby lze do povinného podílu započítat po dobu 12 měsíců ode dne

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. (2)

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67

posouzení. Osoby invalidní v 1., 2. a 3. stupni si může zaměstnavatel uplatnit do plnění povinného podílu bez ohledu na to, zda osoba má či nemá nárok na výplatu důchodu pro tuto invaliditu.³⁷

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, musí spočítat, kolik osob se zdravotním postižením si může do povinného podílu uplatnit. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se zjišťuje stejným postupem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.³⁸

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP) se vypočte tak, že se sečtou celkem odpracované hodiny osob se zdravotním postižením (invalidita I. stupně, II. stupně, osoby zdravotně znevýhodněné) a vydělí se celkem stanovenou pracovní dobou bez svátků v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením (TZP) se vypočte tak, že se sečtou celkem odpracované hodiny osob s těžším zdravotním postižením (invalidita 3. stupně) a vydělí se celkem stanovenou pracovní dobou bez svátků v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance. Osobu s těžším zdravotním postižením si zaměstnavatel pro účely plnění povinného podílu započítá třikrát.³⁹

Celkový přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením se vypočte jako součet průměrného přepočteného počtu OZP a trojnásobku průměrného přepočteného počtu TZP.

3.3.1 Invalidní důchody – všeobecné informace

V České republice máme v současné době rozdělen systém invalidních důchodů do tří stupňů. Invalidním se člověk stává, poklesne-li jeho pracovní schopnost o určitý počet procent:

- u třetího stupně invalidity je to pokles nejméně o 70 %,
- u druhého stupně invalidity pokles v rozmezí o 50-69 %,

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67

³⁸ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 17

³⁹ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 17

- u prvního stupně invalidity pokles v rozmezí o 35-49 %.⁴⁰

O přiznání invalidního důchodu se žádá na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která se řídí místem trvalého bydliště žadatele. Zdravotní stav a pracovní schopnost žadatelů o invalidní důchod posuzují lékaři příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Žadatel se musí osobně dostavit na příslušnou pobočku, kde si požádá o invalidní důchod. Žádost o invalidní důchod se nepodává na žádném formuláři, ale je sepisována přímo pracovníkem důchodového oddělení. Zdravotní stav osob se posuzuje podle vyhlášky, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění (Vyhláška číslo 359/2009 Sb., o posuzování invalidity). Výše invalidního stupně se uznává na jedno postižení, a to na to, které má největší vliv na snížení pracovní schopnosti. Na vyřízení žádosti je stanovena lhůta 90 dní a o výsledku řízení je osoba vyrozuměna rozhodnutím, které se zasílá do vlastních rukou žadatele.⁴¹

Nárok na invalidní důchod vzniká i v případě, že k invaliditě došlo na základě nemoci z povolání nebo následkem pracovního úrazu.

Dle údajů Českého statistického úřadu bylo v roce 2017 v České republice evidováno 425 788 osob, které pobíraly některý druh invalidního důchodu. Toto číslo představuje 4,02 % naší celkové populace.⁴²

3.3.2 Invalidní důchod třetího stupně

Podmínkou nároku na přiznání invalidního důchodu třetího stupně je pokles pracovní schopnosti osoby nejméně o 70 %. Do 31.12.2009 se jednalo o tzv. plnou invaliditu, od 1.1.2010 mluvíme o invaliditě třetího stupně.⁴³

Dle zákona o zaměstnanosti jde o osoby s těžším zdravotním postižením a pro účely plnění povinného podílu mají tyto osoby pro zaměstnavatele ten význam, že si je zaměstnavatel započte třikrát. V praxi to znamená, že když osoba s těžším zdravotním

⁴⁰ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39 odst. (2)

⁴¹ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

⁴² FINANCE.CZ., Bureš Michal. Je Česko zemí invalidů? [online]. [cit. 27. 06. 2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/504451-invalidni-duchodci-v-cr/>

⁴³ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Invalidní důchody. [online]. [cit. 27. 09. 2018]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

postížením pracuje na plný úvazek, uplatní si ho zaměstnavatel pro účely plnění povinného podílu, jako kdyby zaměstnával tři osoby.⁴⁴

3.3.3 Invalidní důchod prvního a druhého stupně

Invalidita prvního stupně znamená pokles pracovní schopnosti osob v rozmezí od 35 % do 49 %, invalidita druhého stupně je přiznána osobám, u kterých poklesla pracovní schopnost v rozmezí od 50 % do 69 %. Do roku 2010 se jednalo o částečnou invaliditu.⁴⁵

Pro účely plnění povinného podílu má pro zaměstnavatele stejný význam, zda zaměstnává osobu invalidní v prvním nebo ve druhém stupni. Tyto osoby se započítávají pouze jednou.⁴⁶

3.3.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Zvláštní skupinou osob jsou osoby zdravotně znevýhodněné, do roku 2003 se tyto osoby nazývaly osoby se změněnou pracovní schopností. Posudky na tyto osoby vypracovávaly posudkové komise okresní správy sociálního zabezpečení a platnost těchto posudků byla ukončena k 30.9.2007. V současné době se tato kategorie osob nazývá osoba zdravotně znevýhodněná a žádosti vyřizuje příslušná správa sociálního zabezpečení. Jedná se o fyzické osoby, které mají uchovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je tato schopnost vykonávat povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci významně omezena. Osoba zdravotně znevýhodněná je tedy osoba, která může pracovat, ale vzhledem ke svému zdravotnímu stavu potřebuje například upravit pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo pracovní dobu. Na rozdíl od invalidních důchodů není osobám, kterým je přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné, vyplácena žádná měsíční dávka (důchod) ani příspěvek. Na rozdíl od invalidních důchodů je řízení o uznání osoby zdravotně znevýhodněné zahájeno na základě písemné žádosti. Žádost se podává na příslušné správě sociálního zabezpečení a o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné rozhoduje posudkový lékař. Rozhodnutí vydává do 30 dnů příslušná správa sociálního zabezpečení a status osoby zdravotně

⁴⁴ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

⁴⁵ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 2003

⁴⁶ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

znevýhodněné má osoba ode dne nabytí právní moci rozsudku. Status osoby zdravotně znevýhodněné se přiznává zpravidla na dobu 3-5 let, může být však přiznán i na dobu neurčitou.⁴⁷

Osoby zdravotně znevýhodněné si zaměstnavatel pro účely povinného podílu započítává stejně jako osoby invalidní v prvním a druhém stupni pouze jednou.

3.3.5 Doklady, kterými se prokazují osoby se zdravotním postižením

V případě, že plní zaměstnavatel povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, je nutné toto prokázat platným dokladem.

Invalidita všech stupňů se dokládá posudkem, rozhodnutím nebo potvrzením orgánů sociálního zabezpečení (Česká správa sociálního zabezpečení, Okresní správa sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení), orgány zabezpečení Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva obrany.⁴⁸

Status osoby zdravotně znevýhodněné je dokládán rozhodnutím příslušné správy sociálního zabezpečení, které o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují od 1.8.2014 nebo platným rozhodnutím úřadu práce, který tento status přiznával dříve. Rozhodnutí vydané orgány správ sociálního zabezpečení je platné od nabytí právní moci rozsudku, na rozdíl od rozhodnutí Úřadu práce ČR, kde je datum uznání osobou zdravotně znevýhodněnou uvedeno ve výroku rozhodnutí.⁴⁹

3.4 Náhradní plnění

Nezaměstnává-li zaměstnavatel přímo osoby se zdravotním postižením, například z důvodu, že mu to neumožňuje předmět jeho podnikání, může plnit povinný podíl druhou možností, a to odebráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech (náhradní plnění).

⁴⁷ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Osoby zdravotně znevýhodněné. [online]. [cit. 27. 09.2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

⁴⁸ MPSV, Normativní instrukce č. 35/2009, Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování

⁴⁹ MPSV, Normativní instrukce č. 35/2009, Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování

Způsob, kterým zaměstnavatel zjistí, kolik osob se zdravotním postižením si může prostřednictvím náhradního plnění uplatnit pro účely plnění povinného podílu, je uveden v ustanoveních § 18 a § 18a Vyhlášky číslo 518/2004 Sb.⁵⁰

3.4.1 Kdo může poskytovat

Náhradní plnění je možné provádět pouze:

- od subjektů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele dle § 78 zákona o zaměstnanosti (zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců),
- od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením a nezaměstnávají žádné zaměstnance.⁵¹

Dodavatel náhradního plnění tedy může být:

- právnická osoba, která zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech,
- podnikající fyzická osoba, která zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech,
- osoba samostatně výdělečně činná, která nezaměstnává žádného zaměstnance, ale sama je osobou se zdravotním postižením.⁵²

3.4.2 Dohoda o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Novela zákona o zaměstnanosti (zákon číslo 327/2017 Sb.), která nabyla účinnosti od 1.1.2018, zavedla nový pojem „chráněný trh práce“.

*Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“).*⁵³

⁵⁰ BUKOVJAN, Petr JUDr. Náhradní plnění po dvou novelách. *Práce a mzda*. 2017(11), 39-42.

⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §81 odst. (2) písm. b)

⁵² SVĚŘINOVÁ, Eva Mgr. Povinný podíl za rok 2016. *Práce a mzda*. 2017(1)

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. (1)

Pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením tato změna znamená, že od 1.1.2018 je umožněno poskytovat náhradní plnění pouze těm dodavatelům, kteří mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. Výjimkou jsou pouze osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením.⁵⁴

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, a to podle sídla zaměstnavatele nebo jde-li o fyzickou osobu, podle bydliště. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let, v případě opakovaného uzavření je sjednávána na dobu neurčitou. Pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele musí být zaměstnavatelem splněny následující podmínky:

- zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (posuzuje se čtvrtletní přepočtený počet za kalendářní čtvrtletí, které předchází dni podání žádosti),
- nebyl ke dni podání žádosti pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu (v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením),
- nesmí být ke dni podání žádosti v likvidaci,
- vyplácel nejméně 80 % zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením mzdu nebo plat (hodnotí se období 12 měsíců přede dnem podání žádosti),
- zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na pracovišti, které není shodné s jejich bydlištěm (hodnotí se období 12 měsíců přede dnem podání žádosti),
- neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením smlouvy, ze kterých by plynula povinnost těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli finanční prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu, které by byly

⁵⁴ STÁDNÍK, Jaroslav JUDr. a Petr Mgr. KIELER. Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Práce a mzda*. 2018(1), 38-44

v rozporu s dobrými mravy (hodnotí se období 12 měsíců přede dnem podání žádosti),

- nebyla mu pravomocně uložena pokuta (pokutu, která nepřesáhla 50 000 Kč lze na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout).⁵⁵

Jednou z povinností zaměstnavatele, který má uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele, patří předkládat místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR vždy do 15.7. následujícího roku roční zprávu o své činnosti. Tato zpráva musí obsahovat:

- sdělení o plnění podmínky zaměstnávání 50 % osob se zdravotním postižením za jednotlivá čtvrtletí, včetně dokladů, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti údajům doložených v žádosti,
- informaci o předmětu podnikání zaměstnavatele, o jeho tržbách a o tom kolik osob se zdravotním postižením se na tržbách podílí,
- popis pracovních činností, které osoby se zdravotním postižením vykonávají,
- uvedení počtu osob se zdravotním postižením podle toho kde vykonávají činnost (u zákazníka, na pracovišti zaměstnavatele, mimo prostory zaměstnavatele, ve svém bydlišti).⁵⁶

3.4.3 Limit náhradního plnění – kolik může dodavatel poskytovat

Náhradní plnění mohou dodavatelé poskytovat jen do výše stanoveného limitu. V roce 2017 byl tento limit určen do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.⁵⁷

Novelou zákona o zaměstnanosti (zákon číslo 327/2017 Sb.) byl s účinností od 1.1.2018 tento limit snížen na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.⁵⁸

⁵⁵ MPSV, Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1.1.2018

⁵⁶ MPSV, Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1.1.2018

⁵⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. (3)

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. (3)

3.4.4 Uplatnění náhradního plnění zaměstnavatelem

Počet osob, které si zaměstnavatel může započítat do svého povinného podílu v rámci náhradního plnění, se zjistí tak, že celkový objem plateb od jednotlivých dodavatelů (bez daně z přidané hodnoty) se vydělí 7násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.⁵⁹

Při přepočtu náhradního plnění na osoby se zdravotním postižením platí omezení, které upravuje prováděcí předpis (§ 18 odst. 2 Vyhlášky č. 518/2004 Sb.). V případě, že počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel (odběratel) může uplatnit do svého povinného podílu, je vyšší než průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením dodavatele potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si odběratel uplatnit do povinného podílu pouze osoby v počtu, který byl v jednotlivých čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší. Jako kalendářní čtvrtletí se pokládá kalendářní čtvrtletí, které předchází zdanitelnému plnění za odběr náhradního plnění.⁶⁰

Stejné omezení platí i za předpokladu, že dodavatelem náhradního plnění je osoba samostatně výdělečně činná, která nikoho nezaměstnává, ale je osobou se zdravotním postižením. V tomto případě si může odběratel do povinného podílu započítat nejvýše 1,00 osob se zdravotním postižením (i v případě, že se jedná o dodavatele, který je osobou s těžším zdravotním postižením).⁶¹

3.4.5 Novela zákona o zaměstnanosti

Zásadní obrat v plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně v náhradním plnění, přinesla novela zákona o zaměstnanosti nabytím účinnosti zákona 206/2017 Sb. Účinnost těchto změn nastala ke dni 1.10.2017.

Před novelou zákona platila pro poskytovatele náhradního plnění povinnost vést o poskytnutém náhradním plnění evidenci. Tato evidence zahrnovala identifikační údaje odběratele; cenu výrobků, služeb nebo zakázek bez DPH; datum dodání a číslo dokladu (faktury). Odběratel měl povinnost, aby tyto údaje uvedl v příloze k oznámení o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které je povinen dokládat

⁵⁹ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

⁶⁰ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 18 odst. (2)

⁶¹ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 18 odst. (3)

do 15.2. příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR. Obě tyto povinnosti, jak pro dodavatele, tak pro odběratele, novela zákona zrušila a byla zavedena elektronická evidence náhradního plnění, která je vedena Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁶²

3.4.6 Elektronická evidence náhradního plnění

Elektronická evidence náhradního plnění je spolu s postupem zadávání konkrétních údajů k dispozici na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí od 1.10.2017.

Cílem zavedení elektronické evidence náhradního plnění bylo tuto evidenci zjednodušit a hlavně zefektivnit a to tím, že vše bude prováděno online. Pro odběratele náhradního plnění je zajištěna právní jistota tím, že dodavatelé náhradního plnění nebudou moci překračovat limit objemu náhradního plnění.⁶³

3.4.7 Seznam dodavatelů náhradního plnění

Pro všechny odběratele je na portálu MPSV zřízen seznam dodavatelů náhradního plnění, kde si mohou odběratelé ověřit, zda je poskytovatel uznaným dodavatelem a odběratel může pravidelně sledovat aktuální volný limit, který může ještě dodavatel poskytnout.

Obrázek 2 – Seznam dodavatelů náhradního plnění

The screenshot shows the 'Integrovaný portál MPSV' with a search form for 'Seznam dodavatelů náhradního plnění'. The form fields are: IČO dodavatele (empty), Název dodavatele (ZP servis), Adresa dodavatele (empty), Rok (2018), and Aktuální limit min. (Kč) (empty). There are 'Hledat' and 'Výčistit' buttons. Below the form, search results for 'ZP SERVIS s.r.o.' are shown, including details about limits and employee counts for 2017 and 2018.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z <https://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/seznam-dodavatele-np>

⁶² BUKOVJAN, Petr JUDr. Náhradní plnění po dvou novelách. *Práce a mzda*. 2017(11), 39-42.

⁶³ SVĚŘINOVÁ, Eva Mgr. Povinný podíl po novele zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2017(9), 35-37

3.4.8 Evidence náhradního plnění z pohledu dodavatele

Každý dodavatel musí být na integrovaném portálu MPSV zaregistrován a musí mít vytvořen účet. Zaregistrování se provede tak, že si dodavatel vytvoří na portálu účet vložení svých identifikačních údajů. Po zadání údajů dojde k zaregistrování dodavatele a zároveň k odeslání žádosti o jeho ověření na příslušnou pobočku Úřadu práce. Tam dojde ke kontrole, zda se jedná o oprávněného poskytovatele náhradního plnění dle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Tyto informace získá pobočka Úřadu práce ČR z žádostí o poskytnutí příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Po ověření údajů již může dodavatel zadávat požadované údaje, mezi které patří:

- zadání ročního přepočteného počtu zaměstnanců (tento údaj se zadává jednou ročně),
- zadání čtvrtletních přepočtených počtů zaměstnanců – zadávají se počty za kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k náhradnímu plnění. Tento údaj slouží k ověření splnění podmínky zaměstnávání 50 % osob se zdravotním postižením. Ze zadaných údajů evidence automaticky vypočte procento plnění podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením za příslušné čtvrtletí,
- zadání údajů o realizovaných dodávkách – dodavatel je povinen vkládat do evidence údaje o jednotlivých dodávkách. Mezi tyto údaje patří: identifikační údaje dodavatele a odběratele, cena poskytnutých výrobků bez DPH, datum dodání výrobků, číslo dokladu a datum zaplacení. Po zadání údajů odešle dodavatel na emailovou adresu odběratele informaci o zaevidování dokladu do evidence. Na základě obdrženeho e-mailu potvrdí odběratel dodávku. Pouze dodávky potvrzené odběratelem lze započítat do náhradního plnění. Povinností dodavatelů je nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého náhradního plnění vložit stanovená data do elektronické evidence.⁶⁴

⁶⁴ Integrovaný portál MPSV. Evidence náhradního plnění metodická příručka pro dodavatele a odběratele. [online]. [cit. 27. 08. 2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/enp/metodicka-podpora>

Dodavatelem náhradního plnění se nemůže stát zaměstnavatel, který v předchozím kalendářním roce nezaměstnával žádnou osobu se zdravotním postižením ani zaměstnavatel, který v daném kalendářním roce nově vznikl.

3.4.9 Evidence náhradního plnění z pohledu odběratele

Elektronická evidence náhradního plnění zrušila odběratelům povinnost uvádět údaje o náhradním plnění v příloze ohlášení o plnění povinného podílu. Zaměstnavatelé, kteří plní povinný podíl náhradním plněním, uvedou na ohlášení pouze za kolik osob plní, ale konkrétní informace o jednotlivých dodávkách neuvádí, protože ty jsou obsaženy v elektronické evidenci. Odběratel pouze kontroluje a potvrzuje údaje, které dodavatel zadal do evidence.⁶⁵

3.5 Plnění odvodem

Není-li povinný podíl splněn zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ani náhradním plněním, musí zaměstnavatel provést odvod do státního rozpočtu.⁶⁶

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou „nezaměstnanou osobu“ částku, která se rovná 2,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Tato informace je vždy koncem roku zveřejněna ve Sbírce zákonů jako „Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí pro účely zákona o zaměstnanosti.“⁶⁷

3.5.1 Výše odvodu

V případě, že zaměstnavatel kombinuje jednotlivé způsoby plnění povinného podílu, vypočte výši odvodu do státního rozpočtu tak, že od vypočteného povinného podílu odečte průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které ve sledovaném roce zaměstnával, dále přepočtený počet osob se zdravotním postižením vypočtený na základě náhradního plnění a výsledek (počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením) vynásobí 2,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí

⁶⁵ BUKOVJAN, Petr JUDr. Náhradní plnění po dvou novelách. *Práce a mzda*. 2017(11), 39-42.

⁶⁶ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

⁶⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 82 odst. (1)

sledovaného kalendářního roku. Vypočtená částka, která je odváděna do státního rozpočtu, se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.⁶⁸

3.5.2 Odeslání odvodu

Vypočtený odvod poukazuje zaměstnavatel do státního rozpočtu prostřednictvím příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR a to do 15.2. následujícího roku. Do tohoto dne je nutné, aby byla částka připsána na účtu úřadu práce, ne pouze odeslána zaměstnavatelem.⁶⁹

3.6 Kontrola plnění povinného podílu

Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce byla novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, svěřena od 1.1.2012 kompetence spojená s kontrolní činností na úseku zaměstnanosti. Jednou z kontrolních činností inspekce práce právě v oblasti zaměstnanosti jsou kontroly plnění povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců.⁷⁰

3.6.1 Druhy kontrol

Kontrolní činnost v této oblasti byla zaměřena především na zaměstnavatele a jejich povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. S účinností novely zákona o zaměstnanosti se od roku 2015 kontrolní činnost inspektorátů práce zaměřila i na poskytovatele náhradního plnění, kteří dodávají své výrobky a služby. Tyto kontroly jsou zaměřeny na oprávnění dodavatelů náhradního plnění tyto služby poskytovat a dále na dodržení poskytování zákonem stanoveného limitu. Kontrolní činnost v této oblasti se tedy v současné době provádí ve dvou oblastech (kontrola zaměstnavatelů a kontrola poskytovatelů náhradního plnění).⁷¹

U zaměstnavatelů se kontroluje:

⁶⁸ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 20

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 82, odst. (2)

⁷⁰ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. 2016.

⁷¹ SUIP, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. [online]. [cit. 20. 08. 2018].

Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2017.pdf#page=87&zoom=100,0,462>

- plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu,
- splnění termínu oznámení plnění povinného podílu zaměstnavatelem podle § 83 zákona o zaměstnanosti,
- dodržení termínu, který je stanoven pro odvod do státního rozpočtu,
- způsob výpočtu plnění povinného podílu (kontrola přepočteného počtu zaměstnanců, kontrola přepočteného počtu osob se zdravotním postižením, kontrola uplatněného náhradního plnění),
- platnost dokladů, kterými se prokazují osoby se zdravotním postižením.⁷²

U poskytovatelů náhradního plnění se kontroluje, zda poskytovatel:

- splňuje podmínku zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením,
- nepřekročil maximální možný objem náhradního plnění,
- vede evidenci o poskytovaném plnění,
- má v předmětu podnikání poskytované plnění.⁷³

3.6.2 Jak se vybírají kontroly – podněty z Úřadu práce ČR

Kontrolní činnost je prováděna Státním úřadem inspekce práce a oblastními inspektoráty práce na základě zaslaných podnětů z příslušných krajských poboček úřadů práce nebo na základě vlastního plánu kontrol.⁷⁴ Krajské pobočky Úřadu práce ČR dávají podněty oblastním inspektorátům práce v případech, kdy je potřeba prověřit konkrétní skutečnosti u zaměstnavatele. Jde především o tyto případy:

- zaměstnavatel nesplnil povinnost ohlásit ve stanoveném termínu příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu, přestože v minulých letech tuto povinnost dokládal,

⁷² SUIP, Roční program kontrolních akcí. [online]. [cit. 20.08.2018].
Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-8a3730532ffa1d8e5d5388c7274da57c/rocní-program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2018.pdf>

⁷³ SUIP, Roční program kontrolních akcí. [online]. [cit. 20.08.2018].
Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-8a3730532ffa1d8e5d5388c7274da57c/rocní-program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2018.pdf>

⁷⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 2009

- krajské pobočce Úřadu práce ČR je z vlastní činnosti známo, že se na zaměstnavatele povinnost vztahuje, ale zaměstnavatel ohlašovací povinnost nesplnil,
- údaje zadané dodavatelem do evidence náhradního plnění jsou v rozporu s informacemi, které má Úřad práce ČR k dispozici ze svých agend (uvedení průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením)⁷⁵

Podněty z krajských poboček Úřadů práce ČR jsou na příslušné oblastní inspektoráty zasílány po zpracování a vyhodnocení dat v jejich databázi. Na inspektorátech práce jsou tyto podněty zaevidovány a garantem, který má tuto oblast kontrolní činnosti ve své kompetenci, přerozdělovány jednotlivým inspektorům k provedení kontroly.

3.6.3 Řízení podle daňového řádu

V případě, že zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jsou krajské pobočky Úřadu práce ČR povinny zahájit řízení podle daňového řádu.⁷⁶ V rámci tohoto řízení vypočítá krajská pobočka Úřadu práce ČR částku, kterou je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu, a vydá o tom rozhodnutí. Daňové řízení se zahajuje bez nutnosti provedení kontroly oblastními inspektoráty práce v případech, kdy existují důvodné pochybnosti o splnění povinného podílu. Jedná se o následující případy:

- v ohlášení o plnění povinného podílu jsou uvedeny skutečnosti, které nasvědčují tomu, že povinnost nebyla splněna,
- z údajů uvedených v ohlášení je patrné, že si zaměstnavatel uplatnil dodávky, které nebyly zadány do evidence náhradního plnění,
- zaměstnavatel si v ohlášení uplatnil dodávky, které byly do evidence zadány pozdě (déle než 30 dní od jejich zaplacení),
- zaměstnavatel si v ohlášení uplatnil dodávky, které byly odebrány od dodavatelů, kteří neměli platnou dohodu o uznání zaměstnavatele.⁷⁷

⁷⁵ MPSV, Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁷⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 82, odst. (3)

⁷⁷ MPSV, Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

3.6.4 Kontrolní řád

Kontrolní činnost se od roku 2014 kromě zákona o inspekci práce řídí i základním předpisem pro výkon kontrolní činnosti, kterým je kontrolní řád, jehož účinnost je od 1.1.2014 a byl jím nahrazen zákon číslo 552/1991 Sb., o státní kontrole. Kontrolní řád upravuje postup při kontrolní činnosti, který se řídí pevně stanovenými pravidly. Zákon o kontrole uvádí, jak kontrolu zahájit, jak ji provádět, dále vymezuje práva a povinnosti kontrolních orgánů, práva a povinnosti kontrolovaných osob, náležitosti kontrolního protokolu a opravné prostředky, které může kontrolovaná osoba uplatnit. Kontrolní činnost – kontrolu lze charakterizovat jako časově ohraničený proces, který je vymezen zahájením a ukončením. Formalizovaným výstupem kontrolní činnosti je protokol o kontrole.⁷⁸

3.6.5 Práva a povinnosti kontrolního orgánu

Zákon o inspekci práce je speciálním zákonem oproti obecnému kontrolnímu řádu, přičemž zvláštní právní úprava má vždy přednost. Pokud ji zvláštní právní předpisy neobsahují, použije se podpůrně kontrolní řád.⁷⁹

Všeobecná práva (§ 7, 8) a povinnosti (§ 9) kontrolujících osob při kontrole upravuje kontrolní řád. Další speciální oprávnění inspektorů oblastních inspektorátů práce při kontrolní činnosti upravují § 7-9 zákona o inspekci práce (zákon číslo 251/2005 Sb.)

Mezi základní povinnosti a oprávnění inspektorů při provádění kontrol dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří:

- prokázat se při kontrole průkazem inspektora, který opravňuje inspektory k výkonu kontroly,
- informovat příslušný odborový orgán, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly,
- vykonávat kontrolu podle zákona,
- vyžadovat od kontrolované osoby součinnost pro výkon kontroly,
- požadovat od kontrolované osoby poskytnutí dokumentů, které se vztahují k předmětu kontroly,

⁷⁸ VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

⁷⁹ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. 2016

- zjistit skutečný stav věci a doložit kontrolní zjištění potřebnými doklady,
- šetřit práva a zájmy kontrolované osoby,
- zachovávat mlčenlivost o osobních údajích,
- vydat kontrolované osobě potvrzení o převzatých originálních dokladech a nejsou-li již potřebné k výkonu kontroly, neprodleně je vrátit,
- umožnit kontrolované osobě být přítomen při výkonu kontroly,
- vyhotovit protokol o kontrole a stejnopis doručit kontrolované osobě.⁸⁰

3.6.6 Práva a povinnosti kontrolované osoby

Obecně lze říci, že oprávnění kontrolujících inspektorů odpovídá na druhé straně povinnostem kontrolované osoby a povinnosti inspektora odpovídají oprávnění kontrolované osoby. To znamená, že jestliže inspektor má oprávnění vyžadovat od kontrolované osoby součinnost pro výkon kontroly, je kontrolovaná osoba tuto součinnost povinna poskytnout.⁸¹

3.6.7 Zahájení kontroly

Kontroly zaměřené na dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou zahajovány z moci úřední.⁸²

Kontrola je zahájena prvním kontrolním úkonem, kterým je doručení oznámení o zahájení kontroly kontrolované osobě. Oznámení o zahájení kontroly je v případě právnické osoby doručováno do datové schránky, v případě, že se jedná o podnikající fyzické osoby, je doručováno prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb a to doporučeně, do vlastních rukou kontrolované osoby.

Součástí oznámení o zahájení kontroly jsou jména inspektorů, kteří budou kontrolu provádět a datum, kdy bude kontrola u kontrolované osoby provedena.⁸³

⁸⁰ JOUZA, Ladislav. Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekci práce). *Bulletin advokacie*. 2006(5), str. 25-27

⁸¹ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. 2016

⁸² VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

⁸³ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly - 1. část. *Práce a mzda*. 2016(7-8), str. 57-61. ISSN 0032-6208.

3.6.8 Průběh kontroly

Dalším úkonem, který následuje po zahájení kontroly, je výzva k poskytnutí součinnosti a předložení dokladů. Tato výzva obsahuje seznam požadovaných dokladů, které je třeba od kontrolované osoby doložit k řádnému provedení kontroly. V případě kontroly dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou vyžadovány následující doklady:

- ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za příslušný rok,
- mzdové listy zaměstnanců za příslušný rok,
- jmenný seznam zaměstnanců včetně odpracovaných a neodpracovaných hodin za příslušný rok,
- doklady pro osoby se zdravotním postižením (posudky, rozhodnutí, potvrzení),
- seznam faktur (náhradní plnění) - vyžadováno do kontrol prováděných za kontrolované období roku 2016, od kontrolovaného období roku 2017 již funguje elektronická evidence,
- doklad o zaplacení odvodu do státního rozpočtu.

V zaslané výzvě k poskytnutí součinnosti je uvedeno, jak budou požadované doklady předloženy. Většinou jsou přebírány osobně inspektory v sídle nebo na pracovišti kontrolované osoby, ale po vzájemné dohodě mohou být doklady doručeny i jiným způsobem (prostřednictvím datové schránky nebo osobním předáním zástupcem kontrolované osoby inspektorům na příslušném oblastním inspektorátu).

Jakmile jsou vyžádané podklady doručeny kontrolnímu orgánu, začne probíhat jejich kontrola. Jedná se především o kontrolu správnosti výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kontrolu platnosti dokladů přiznávající invaliditu, kontrolu termínu zaslání ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kontrolu uplatnění výše náhradního plnění a kontrolu splnění termínu odvodu do státního rozpočtu.

Po kontrole všech dokladů je úkolem inspektorů vytvořit závěrečnou zprávu o výsledku kontroly, kterou je protokol o kontrole.

3.6.9 Protokol o kontrole

V okamžiku, kdy jsou inspektorem zpracovány veškeré podklady předložené ke kontrole, následuje závěrečná fáze kontroly, kterou je vytvoření protokolu o kontrole. Protokol o kontrole je výstupem z provedené kontroly a jeho náležitosti jsou upraveny v ustanovení § 12 kontrolní řádu.⁸⁴

Obecně lze říci, že protokol o kontrole musí obsahovat skutečnosti, které se vztahují k vykonané kontrole. Nejdůležitější částí protokolu je závěr, což je vlastně kontrolní zjištění, ke kterému kontrolní orgán došel na základě kontroly předložených dokladů.

Mezi další povinné náležitosti protokolu patří:

- označení kontrolního orgánu, který kontrolu provedl,
- uvedení ustanovení právního předpisu, podle kterého byla kontrola provedena,
- uvedení jména a čísla průkazu inspektora, který kontrolu provedl. V případě, že kontrolu provedlo více inspektorů, je nutné označit inspektora, který byl určen jako vedoucí kontrolní skupiny,
- označení kontrolované osoby; v případě podnikajících fyzických osob se uvádí jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého pobytu a sídlo podnikání; v případě právnické osoby je uveden název, sídlo a identifikační sídlo,
- označení předmětu kontroly a uvedení kontrolovaného období,
- uvedení kontrolního úkonu, kterým byla kontrola zahájena, včetně data, kdy byl tento úkon proveden,
- uvedení posledního kontrolního úkonu, který předcházel vytvoření protokolu, včetně data, kdy byl tento úkon proveden. Tento údaj se uvádí z důvodu, že od provedení posledního kontrolního úkonu běží lhůta 30 dnů na vytvoření protokolu,
- uvedení veškerých vyžádaných předložených dokladů a vyžádaných nepředložených dokladů, včetně data, kdy byly tyto doklady předloženy,
- uvedení průběhu kontroly,
- uvedení zjištěných skutečností, včetně nedostatků a označení konkrétních právních předpisů, které byly porušeny a podkladů ze kterých toto zjištění vychází,
- poučení o možnosti podat proti kontrolnímu zjištění námitky, včetně způsobu, kam a jakým způsobem se námitky podávají,

⁸⁴ VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

- datum vyhotovení protokolu,
- podpisy kontrolujících inspektorů, v případě, že se protokol zasílá do datové schránky, podepisuje se protokol digitálním podpisem,
- rozdělovník, ve kterém je uvedeno, kolik stejnopisů bylo vytvořeno a kdo protokol obdrží.⁸⁵

Protokol o kontrole se vyhotovuje ve dvou stejnopisech, z nichž jeden zůstává kontrolujícímu orgánu a druhý se doručuje kontrolované osobě. V případě právnické osoby se doručuje protokol vždy do datové schránky, v ostatních případech se zasílá prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb nebo se doručuje osobně.⁸⁶

3.6.10 Námitky

Námitky (opravný prostředek) mohou být dány kontrolovanou osobou pouze proti kontrolnímu zjištění a může je podat pouze kontrolovaná osoba. Zákonem stanovená lhůta na podání námitek je 15 dní od doručení protokolu, ale může být stanovena i lhůta delší. Lhůta pro podání námitek začíná běžet od následujícího dne po dni, kdy byl protokol doručen. Námitky se podávají kontrolnímu orgánu, který kontrolu provedl a je nutno je podat písemně. Z námitek musí být zřejmé proti jakému kontrolnímu zjištění směřují a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu s tímto kontrolním zjištěním.⁸⁷

Způsob vyřizování námitek uplatněných proti kontrolnímu zjištění upravuje ustanovení § 14 kontrolního řádu. Námitky může vyřídit sám kontrolující, popřípadě vedoucí kontrolní skupiny a to tak, že jim v plném rozsahu vyhoví, a to ve lhůtě do 7 dnů ode dne, kdy byly kontrolnímu orgánu doručeny. Výsledkem může být došetření věci nebo oprava nesprávností v kontrolním zjištění v protokolu.⁸⁸

Pokud inspektor námitkám nevyhoví, přechází povinnost vyřízení námitek na nadřízeného kontrolující osoby, který má na vyřízení námitek lhůtu 30 dnů, ve zvláště složitých případech může být lhůta prodloužena o dalších 30 dnů. Námitky mohou být vedoucím vyřízeny tak, že jim vyhoví, částečně vyhoví nebo je zamítne.⁸⁹

⁸⁵ VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

⁸⁶ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly - 2. část. *Práce a mzda*. 2016(9), str. 42-46

⁸⁷ KALVODA, Aleš. Změny v kontrolní činnosti inspekce práce v souvislosti s přijetím kontrolního řádu. *Práce a mzda 2014/6* [online]. [cit. 27.09.2018].

⁸⁸ VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

⁸⁹ VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. 2015

3.6.11 Ukončení kontroly – vypořádání protokolu

Každá kontrola je ukončena vypořádáním protokolu, což dle kontrolního řádu znamená, že uplynula doba pro podání námitek. V případě, že byly námitky podány, je kontrola ukončena dnem doručení vyřízení námitek kontrolované osobě.

3.6.12 Informace Úřadu práce ČR – zpětná vazba

Jakmile je kontrola ukončena, je povinností inspektora, který kontrolu provedl, zaslat informaci o výsledku kontroly spolu s kopií protokolu o kontrole na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR.

V případě, že bylo při kontrole zjištěno, že zaměstnavatel svou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu nesplnil, ukládá § 82 odst. 3 zákona o zaměstnanosti krajské pobočce Úřadu práce ČR povinnost zahájit řízení podle daňového řádu. V rámci tohoto řízení je vydáno rozhodnutí a je vypočítána částka, kterou je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu.⁹⁰

Z důvodu, aby nedocházelo k duplicitnímu prověřování plnění povinného podílu zaměstnavatelem, se příslušné krajské pobočky Úřadů práce ČR a místně příslušné oblastní inspektoráty práce vzájemně informují o provedených kontrolách a zahájených daňových řízeních.⁹¹

3.6.13 Registr kontrolní činnosti

Každý kontrolní orgán má svůj informační systém, prostřednictvím kterého eviduje svoji kontrolní činnost. Státní úřad inspekce práce zpracovává veškerou agendu v systému REUIP (registr elektronizace úkonů inspekce práce), který byl uveden do ostrého běhu v roce 2014 a nahradil tak původní informační systém inspektorátu práce (ISIP). Informační systém REUIP byl zaveden díky projektu EU, v rámci Integrovaného operačního programu (IOP) byl z 85 % spolufinancován z Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF).⁹²

⁹⁰ MPSV, Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁹¹ MPSV, Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁹² SUIP, Projekty financované EU. REUIP – Centrální registr elektronizace úkonů inspekce práce. [online]. [cit. 20.08.2018]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/projekty-financovane-eu/?q=REUIP>

Obrázek 3 – REUIP (registr elektronizace úkonů inspekce práce)



Zdroj: SUIP, převzato z: <http://intranet.suip.cz/REUIP/SitePages/DomovskaStranka.aspx>

Informační systém REUIP má dva moduly, modul inspekce a modul správní řízení, které jsou vzájemně propojeny. První modul byl vytvořen pro inspektory a umožňuje inspektorům vést celý průběh kontroly. Druhý modul slouží právníkům inspektorátu práce, kteří prostřednictvím něho zahajují přestupkové řízení.

Dále je systém napojen na společnou datovou základnu Ministerstva práce a sociálních věcí, která umožňuje komunikaci s orgány státní správy. Tato komunikace je potřebná k výkonu kontrolní činnosti a poskytuje informace z databáze Úřadu práce ČR a České správy sociálního zabezpečení. Z Úřadu práce ČR jsou většinou směřovány dotazy do oblasti evidence nezaměstnanosti, Česká správa sociálního zabezpečení umožňuje na základě dotazu zjistit (dle zadaného období) seznam zaměstnanců určitého zaměstnavatele, což bývá právě využíváno při kontrolách plnění povinného podílu.

Informační systém poskytuje i výstupy – sestavy. Jedná se především o statistiky kontrolní činnosti (počty provedených kontrol, výsledky kontrolní činnosti včetně statistiky zjištěných nedostatků a uložených pokut).

3.7 Přestupkové řízení

Uzavřené kontroly, u kterých bylo zjištěno porušení předpisů, se předávají na právní oddělení inspektorátu práce. Záleží na závažnosti zjištěného nedostatku a na uvážení právního oddělení inspektorátu práce, zda je, či není zahájeno přestupkové řízení. Dříve se jednalo o správní řízení, ale ode dne nabytí účinnosti zákona číslo 250/2016 Sb. O odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (1.7.2017) se jedná o přestupkové řízení. Na kontrolu může navazovat buď standardní řízení o přestupku, nebo příkaz.

V oznámení o zahájení řízení o přestupku musí být uveden popis skutku, o kterém bude v řízení rozhodováno a dále předběžná právní kvalifikace přestupku.

3.7.1 Příkaz – § 90

V případě přestupkového řízení v oblasti povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je využívána zkrácená forma přestupkového řízení, která se nazývá příkazní řízení. Jediným podkladem v příkazním řízení je vypořádaný kontrolní protokol.

Řízení je vždy zahajováno z moci úřední a je zahájeno dnem doručení příkazu podezřelému z přestupku. Právníkům osobám se doručuje do datové schránky, fyzickým osobám se nejčastěji doručuje prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb.⁹³

Příkaz je využíván v případech, kdy zjištěný skutečný stav umožní rovnou vydání rozhodnutí. Účelem příkazu je urychlení a zjednodušení projednávání přestupků. Musí být vždy vyhotoven písemně a má všechny náležitosti rozhodnutí o přestupku (výrok, odůvodnění a poučení o opravném prostředku).⁹⁴

Výrok rozhodnutí, kterým je pachatel přestupku uznán vinným, musí vždy obsahovat popis skutku, vyslovení viny spolu s právní kvalifikací a uloženou sankci (včetně informace, jakým způsobem uloženou pokutu uhradit). V odůvodnění příkazu je uvedeno, z čeho správní orgán vycházel. V případě přestupkového řízení kontrol dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vycházeno ze závěrů vypořádaného protokolu. Poslední částí příkazu je poučení, ve kterém jsou uvedeny možné opravné prostředky.⁹⁵

3.7.2 Opravné prostředky – odpor

Opravným prostředkem proti příkazu je odpor. V souladu s ustanovením § 150 správního řádu může podat obviněný z přestupku odpor do 8 dnů od doručení příkazu. Odpor se podává u správního orgánu, který příkaz vydal (příslušný inspektorát práce). Lhůta pro podání odporu se počítá od následujícího dne po doručení příkazu. Včasným podáním

⁹³ SLABÝ, Antonín, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Zákon o odpovědnosti za přestupky: praktický průvodce*. 2017

⁹⁴ HORZINKOVÁ, Eva. *Zákon o přestupcích s komentářem a judikaturou: a předpisy související: 3aktualizované vydání podle právního stavu účinného k 20.2.2016 a 1.10.2016*. 2016.

⁹⁵ HORZINKOVÁ, Eva. *Zákon o přestupcích s komentářem a judikaturou: a předpisy související: 3aktualizované vydání podle právního stavu účinného k 20.2.2016 a 1.10.2016*. 2016..

odporu se vydaný příkaz ruší a v řízení se pokračuje. V případě, že proti příkazu nebyl podán odpor, stává se pravomocným a vykonatelným rozhodnutím.⁹⁶

3.7.3 Sankce – výše pokut

Výše možných pokut za přestupky fyzických osob, právnických osob nebo podnikajících fyzických osob jako zaměstnavatelů uvádí zákon o zaměstnanosti.

Dle § 139 zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel:

- nesplní povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu podle § 81 zákona o zaměstnanosti, u tohoto přestupku může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč,
- nesplní oznamovací povinnosti, u tohoto přestupku může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.

Dle § 140 zákona o zaměstnanosti se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel:

- nesplní povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu podle § 81 zákona o zaměstnanosti, u tohoto přestupku může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč,
- nesplní oznamovací povinnosti, u tohoto přestupku může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.

Pokuty jsou příjmem státního rozpočtu a kompetentní k jejich vybírání a vymáhání jsou celní úřady.⁹⁷

⁹⁶ JEMELKA, Luboš. *Správní řád: komentář*. 3. vydání. 2011

⁹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 139 odst. (2), § 140 odst. (2)

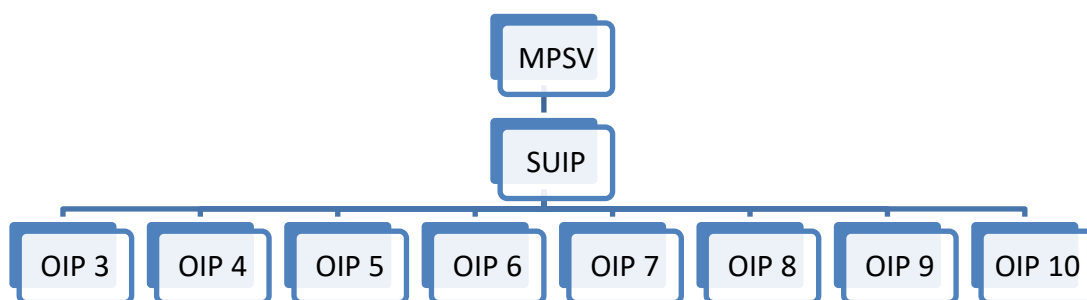
4 Vlastní práce

V praktické části bude nejprve provedeno stručné seznámení s kontrolním orgánem, který je pověřen kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů a jeho organizační strukturou. Následně bude názorně předvedena kontrola plnění povinného podílu u třech zaměstnavatelů. Na těchto příkladech budou ukázány chyby, kterých se zaměstnavatelé dopustili a bude uvedeno, jakým způsobem je možné tyto chyby do budoucna eliminovat. Následující část bude věnována výsledkům plnění povinného podílu zaměstnavateli v jednotlivých okresech Plzeňského kraje. Závěrečná část práce zhodnotí výsledky kontrolní činnosti v období let 2012-2017.

4.1 Státní úřad inspekce práce a jeho struktura

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce byly zřízeny k 1.7.2005 zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Úřad a inspektoráty jsou správními úřady a tvoří soustavu orgánů inspekce práce. Úřad má sídlo v Opavě a v jeho čele stojí generální inspektor, který je do své funkce jmenován tajemníkem MPSV. Nadřízeným správním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad řídí osm inspektorátů, v čele každého inspektorátu je vedoucí inspektor, který je jmenovaný generálním inspektorem SUIP.

Obrázek 4 – Postavení orgánů inspekce práce



Zdroj: SUIP, vlastní zpracování

4.1.1 Plnění povinného podílu SUIP

K 31.12.2017 zaměstnával Státní úřad inspekce práce celkem 753 zaměstnanců, z toho v pracovním poměru 113 a ve služebním poměru 640. Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením v roce 2017 bylo zabezpečeno zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců činil 745,49 osob z toho

povinný podíl 4 % činil 29,81 osob. Úřadem bylo zaměstnáno 10,12 osob se zdravotním znevýhodněním, 17,27 osob se zdravotním postižením a 1,26 osob s těžším zdravotním postižením, což v přepočtu znamená, že SÚIP zaměstnával 31,18 osob se zdravotním postižením. Povinnost plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením byla za rok 2017 splněna.

4.1.2 Oblastní inspektoráty práce

Územní působnost je rozdělena mezi osm oblastních inspektorátů, přičemž každému inspektorátu přísluší k výkonu kontrolní činnosti dva kraje.

Obrázek 5 – Územní působnost inspektorátů práce



Zdroj: SUIP, převzato z <http://www.suip.cz/files/suip-875a0e4d6564c2d1397bdf55765cc21c/zprava-o-cinnosti-za-rok-2016.pdf>

OIP 3 - Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze

OIP 4 - Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze

OIP 5 - Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích

OIP 6 - Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni

OIP 7 - Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem

OIP 8 - Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové

OIP 9 - Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně

OIP 10 - Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě.

4.1.3 Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni (OIP 6) je rozlohou 10 876 km² čtvrtým největším inspektorátem v republice.

Obrázek 6 – Oblastní inspektorát pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj



Zdroj: SUIP, převzato z <http://www.suip.cz/oip06/>

K 31.12.2017 bylo na inspektorátu zaměstnáno celkem 78 zaměstnanců, z toho 54 inspektorů, kteří zabezpečují kontrolní činnost.

Kontrolní činnost zabezpečují inspektoři, kteří jsou rozděleni do oddělení podle specializace. První skupina inspektorů (oddělení 6.41 a 6.42) je zaměřena na kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení (VTZ) a kontrolu stavebnictví. Druhá skupina inspektorů (oddělení 6.50) provádí kontrolní činnost v oblasti pracovněprávních vztahů a podmínek. Třetí skupina inspektorů (oddělení 6.71 a 6.72) jsou inspektoři nelegálního zaměstnávání, kteří provádějí kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti. Mezi hlavní úkoly patří kontroly nelegálního zaměstnávání a kontroly dodržování zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.2 Kontrolní činnost

Oblastní inspektoráty jsou kontrolními orgány na úseku ochrany pracovních vztahů a podmínek, na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na úseku zaměstnanosti. Kontroly na úseku zaměstnanosti (kontroly dodržování zaměstnávání osob se zdravotním

postižením) jsou vykonávány od 1. 1. 2012, kdy došlo k významnému rozšíření kompetencí orgánů inspekce práce.

4.2.1 Kontroly plnění povinného podílu

Oblastní inspektoráty práce vykonávají kontroly na základě poskytnutých seznamů z krajských poboček úřadů práce, ve kterých jsou uvedeni zaměstnavatelé, kteří:

- splnili informační povinnost po stanoveném termínu,
- poukázali odvod do státního rozpočtu po stanoveném termínu.

Současně se seznamy jsou zaslány kopie „Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele“. Na základě poskytnutých informací jsou se zaměstnavateli zahajovány kontroly.

4.2.2 Ohlášení plnění povinného podílu

Jednou z povinností zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 přepočtených zaměstnanců, je oznámit způsob plnění povinného podílu. Tuto informaci podává zaměstnavatel prostřednictvím formuláře „Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele“ příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR.

Tento formulář poskytuje kontrolnímu orgánu základní informace o zaměstnavateli a je jedním z dokladů, které kontrolní orgán kontroluje.

V oznámení o plnění povinného podílu uvádí zaměstnavatel následující údaje:

Oddíl A. Ohlášení

- Zde se vyplňuje rok plnění a kontaktní pracoviště místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR určené sídlem zaměstnavatele nebo bydlištěm (pokud je zaměstnavatelem podnikající fyzická osoba). V případě, že zaměstnavatel vyplňuje formulář on-line, vybere si příslušnou pobočku pomocí roletky.

Obrázek 7 – Ohlášení – výběr příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR

Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

A. Ohlášení

Za rok **2017**

Kontaktní pracoviště KrP: **Klatovy-SZ**

Kontaktní pracoviště místně příslušného zaměstnavatele.

B. Zaměstnavatel

Název:

IČ:

Sídlo:

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem: osob

Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

2. Z toho povinný podíl 4 %: osob

Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=OznZozp190101820&CMD=EditForm&SSID=VqfHQabeuoVznMMbLO8mqSn9uLySNTjJ>

Oddíl B. Zaměstnavatel

V tomto oddíle uvede zaměstnavatel své identifikační údaje (název, IČ a sídlo).

Oddíl C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

Zde vyplní zaměstnavatel roční přepočtený počet zaměstnanců a z toho vypočtený povinný podíl 4 %. Oba výpočty se uvádí na dvě desetinná místa. Číslo se nezaokrouhuje, prostě se uvedou dvě čísla za desetinou čárkou. Příklad: přepočtený počet 48,568 – na tiskopis uvedeme 48,56.

Obrázek 8 – Ohlášení – průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

 osob'. Step 2: '2. Z toho povinný podíl 4 %: osob'. Both steps include a note: 'Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.'"/>

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem: osob

Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

2. Z toho povinný podíl 4 %: osob

Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=OznZozp190101820&CMD=EditForm&SSID=VqfHQabeuoVznMMbLO8mqSn9uLySNTjJ>

Oddíl D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona

Na tomto místě uvede zaměstnavatel konkrétní plnění povinného podílu. Uvádí se plnění zaměstnáváním u zaměstnavatele, plnění odběrem výrobků a součet výše uvedených plnění. Konečný součet znamená, za kolik osob zaměstnavatel plní. Je-li součet vyšší nebo roven vypočtenému podílu v oddílu C, má zaměstnavatel povinnost splněnou.

Obrázek 9 – Ohlášení – plnění povinnosti

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele: osob
Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek: osob
Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.
Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. tak, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek od všech dodavatelů v souhrnu (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, tj. číslem 201 327.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části): osob
Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=OznZozp190101820&CMD=EditForm&SSID=VqfH QabeoVznMMbLQ8mqSn9uLySNTjJ>

Oddíl E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona

V případě, že zaměstnavatel nesplnil povinnost zaměstnáváním nebo odběrem, uvede v tomto oddíle, za kolik osob bude odvádět do státního rozpočtu. Výše odvodu se zaokrouhuje na celé koruny nahoru.

Obrázek 10 – Ohlášení – odvod do státního rozpočtu

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za: osob
Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

2. Vypočtená výše odvodu (71 902,50 Kč x 1. položka této části): Kč
Peněžité plnění se zaokrouhuje na celé koruny nahoru.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=OznZozp190101820&CMD=EditForm&SSID=VqfH QabeoVznMMbLQ8mqSn9uLySNTjJ>

Oddíl F. Fyzický počet zaměstnanců

Zde se uvádí fyzický počet zaměstnanců ke konci kalendářního roku a počet osob, které jsou osobami se zdravotním postižením.

Oddíl G. Prohlášení

Prohlášení zaměstnavatele, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a uvedení osoby, která ohlášení zpracovala.

Obrázek 11 – Ohlášení – prohlášení

G. Prohlášení

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy. Zaměstnavatel prohlašuje, že se seznámil s poučením k vyplnění ohlášení, uvedeným v sekci H formuláře.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany Úřadu práce ČR.

Zpracoval

Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Příjmení:

Jméno:

Telefon:

E-mail:

Datum podpisu oznámení:

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato z

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=OznZozp190101820&CMD=EditForm&SSID=VqfHQabeuoVznMMbLQ8mqSn9uLySNTjJ>

4.3 Praktické příklady výpočtu plnění povinného podílu

V následující kapitole budou na praktických příkladech ukázány výpočty průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, průměrného přepočteného počtu osob se zdravotním postižením, náhradního plnění, limitu náhradního plnění, výše odvodu. Následovat bude ukázka kontroly výpočtu plnění povinného podílu u třech vybraných zaměstnavatelů a v závěru bude poukázáno na nejčastější chyby, kterých se zaměstnavatelé dopouštějí.

4.3.1 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců

Vzhledem k tomu, že na kontrolu přepočteného počtu zaměstnanců nemají inspektoráty práce (na rozdíl od zaměstnavatelů) žádný výpočetní program, jsou kontroly

plnění povinného podílu velmi časově náročné. Veškeré výpočty přepočtených počtů zaměstnanců se provádějí ručně na základě mzdových listů předložených zaměstnavatelem.

Nejdůležitějším podkladem pro výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců jsou mzdové listy zaměstnanců a sestava „Pomocný přehled při výpočtu povinného podílu“. Pro výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je důležité vědět, v jakém pracovním režimu zaměstnanci pracují. Pracují-li zaměstnanci u daného zaměstnavatele v různých pracovních režimech, sečtou se hodiny pro každý režim samostatně, vydělí se příslušným fondem stanovené pracovní doby bez svátků připadající na jednoho zaměstnance a výsledky přepočtených počtů zaměstnanců za jednotlivé režimy se sečtou.

Základní délka týdenní pracovní doby v jednosměnném režimu je 40 hodin týdně. U zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem je 37,5 hodin týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně.

Celková stanovená pracovní doba bez svátků je tedy fond pracovní doby bez svátků, který stanoví zaměstnavatel nebo vyplývá z obecně závazných předpisů.

V roce 2017 bylo 250 pracovních dnů bez svátků a fond pracovní doby při 40 hodinách týdně činil 2 000 hodin, při 37,5 hodinách týdenní pracovní doby 1 875 hodin a při 38,75 hodinách týdně 1 937,5 hodiny.

Praktické příklady:

Příklad 1: V roce 2017 odpracovali všichni zaměstnanci zaměstnavatele v jednosměnném provozu celkem 5 000 hodin. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je 25,00 (5000 / 2000). Na tohoto zaměstnavatele se za rok 2017 povinnost plnit povinný podíl nevztahuje.

Příklad 2: V roce 2017 odpracovali zaměstnanci zaměstnavatele v jednosměnném provozu 50 000 hodin a v nepřetržitém provozu 40 000 hodin. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je 46,33 osob. $(50\ 000 / 2\ 000) = 25 + (40\ 000 / 1\ 875) = 21,33$. Na tohoto zaměstnavatele se za rok 2017 vztahuje povinnost plnit povinný podíl. Povinný podíl činí 1,85 osob (4 % z 46,33).

Příklad 3: Zaměstnavatel zahájil svoji činnost dne 1.7.2017. Za rok odpracovali zaměstnanci v jednosměnném provozu 50 000 hodin. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je 50,40

(50 000 / 992). Na tohoto zaměstnavatele se za rok 2017 vztahuje povinnost plnit povinný podíl. Povinný podíl činí 2,01 osob (4 % z 50,40).

V případě, že zaměstnavatel provozuje svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se fond pracovní doby pouze za měsíce, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

4.3.2 Průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením

Aby byla osoba započtena do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, musí mít platný posudek o zdravotním postižením. U posudku je důležitou informací platnost posudku a stupeň invalidity. Nejprve vypočteme průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Ten se zjišťuje stejným postupem jako celkový roční přepočtený počet zaměstnanců. Sečtou se celkem odpracované hodiny osob se zdravotním postižením (invalidita I. stupně, II. stupně, osoby zdravotně znevýhodněné) a vydělí se celkem stanovenou pracovní dobou bez svátků v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance. Stejným způsobem vypočteme celkový roční přepočtený počet osob s těžším zdravotním postižením (invalidita III. stupně), rozdíl je pouze v tom, že tyto hodiny započítáme třikrát. Celkový přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dostaneme jako součet ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením a trojnásobku ročního přepočteného počtu osob s těžším zdravotním postižením.

Praktické příklady:

Příklad 1: *Zaměstnanec s invaliditou II. stupně pracoval u zaměstnavatele od 1.2.2017 do 31.12.2017. Za toto období odpracoval 1 400 hodin v jednosměnném provozu. Zaměstnavatel si započte za tuto osobu do povinného podílu 0,7 osob se zdravotním postižením (1 400 / 2 000).*

Příklad 2: *Zaměstnanec s invaliditou I. stupně pracoval v roce 2017 u zaměstnavatele celý rok, ale pouze na zkrácený úvazek. Odpracoval celkem 1 550 hodin ve dvousměnném provozu. Zaměstnavatel si započte za tuto osobu do povinného podílu 0,82 osob se zdravotním postižením (1 550 / 1 875).*

Příklad 3: *Zaměstnavatel s invaliditou III. stupně pracoval u zaměstnavatele celý rok 2017, ale pouze na zkrácený úvazek. Celkem odpracoval 1 800 hodin v jednosměnném provozu. Zaměstnavatel si započte za tuto osobu do povinného podílu 2,70 osob se zdravotním postižením $(1\ 800 / 2\ 000) \times 3$, protože každá osoba s těžkým zdravotním postižením se započítává 3x.*

Příklad 4: *Zaměstnanec byl uznán od 2.11.2017 osobou se zdravotním znevýhodněním. Pracoval u zaměstnavatele celý rok 2017 a odpracoval 2 000 hodin ve dvousměnném provozu, z toho v období od 2.11.2017 do 31.12.2017 odpracoval 280 hodin. Zaměstnavatel si započte za tuto osobu do povinného podílu 0,14 osob se zdravotním postižením $(280 / 1\ 875)$.*

Příklad 5: *Zaměstnanec byl uznán osobou zdravotně znevýhodněnou od 11.10.2014 do 31.7.2017. Tohoto zaměstnance lze od 1.1.2017 do 31.12.2017 započítat do povinného podílu jako osobu se zdravotním postižením.*

Příklad 6: *Zaměstnanec byl podle posudku ČSSZ posouzen, že od 24.6.2016 již není invalidní (do té doby invalidita II. stupně). Tohoto zaměstnance lze od 1.1.2017 do 23.6.2017 započítat do povinného podílu jako osobu se zdravotním postižením, jelikož za osoby se zdravotním postižením se považují i ty osoby, které byly posouzeny, že již nejsou invalidní v žádném stupni, a to ode dne posouzení po dobu 12 měsíců.*

4.3.3 Náhradní plnění

Počet osob, které si zaměstnavatel může započítat do svého povinného podílu v rámci náhradního plnění, se zjistí tak, že celkový objem plateb od jednotlivých dodavatelů (bez daně z přidané hodnoty) se vydělí 7násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku ($7 \times 28\ 761\ \text{Kč} = 201\ 327\ \text{Kč}$). Dle Sdělení MPSV číslo 447/2017 Sb. ze dne 7.12.2017 průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2017 činila 28 761 Kč.

Výpočet náhradního plnění nám nyní zajišťuje elektronická evidence náhradního plnění, která eviduje veškeré řádně zaplacené faktury a sama provede i konečnou výši náhradního plnění.

Příklad: Zaměstnavatel odebral zboží od dodavatele A ve výši 650 000 Kč bez DPH, od dodavatele B ve výši 390 000 Kč bez DPH a od dodavatele C ve výši 90 000 Kč bez DPH. Zaměstnavatel si může do náhradního plnění započítat 5,61 osob (650 000 + 390 000 + 90 000) / 201 327.

4.3.4 Limit náhradního plnění

Náhradní plnění mohou dodavatelé poskytovat jen do výše stanoveného limitu. V roce 2017 byl tento limit určen do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Výpočet limitu náhradního plnění pro rok 2017:

Dle Sdělení MPSV číslo 448/2016 Sb. ze dne 7.12.2016 průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2016 činila 27 000 Kč.

$$36 \times 27\,000 = 972\,000 \text{ Kč}$$

Limit celkového náhradního plnění, který může dodavatel poskytnout všem svým odběratelům v roce 2017 je 972 000 x průměrný roční přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které v roce 2016 dodavatel zaměstnával.

Novelou zákona o zaměstnanosti (zákon číslo 327/2017 Sb.) byl s účinností od 1.1.2018 limit náhradního plnění snížen na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Výpočet celkového náhradního plnění pro rok 2018:

Dle Sdělení MPSV číslo 447/2017 Sb. ze dne 7.12.2017 průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2017 činila 28 761 Kč.

$$28 \times 28\,761 = 805\,308 \text{ Kč}$$

Limit celkového náhradního plnění, který může dodavatel poskytnout všem svým odběratelům v roce 2018 je 805 308 x průměrný roční přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které v roce 2017 dodavatel zaměstnával.

Výši limitu náhradního plnění, kterou mohou dodavatele poskytnout hlídá elektronická evidence náhradního plnění, která po zadání přepočtených počtů za jednotlivá kalendářní čtvrtletí vypočte celkovou výši náhradního plnění pro daný kalendářní rok. Evidence vede dodavatelům veškeré poskytované plnění, které odečítá od celkového limitu a informuje o aktuální částce, kterou lze ještě v kalendářním roce poskytnout.

4.3.5 Výpočet odvodu

Výše odvodu do státního rozpočtu se odvádí za každou nesplněnou nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Počet nesplněných osob je vynásoben 2,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Vypočtená částka, která je odváděna do státního rozpočtu, se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

Výpočet výše odvodu do státního rozpočtu za rok 2017, za každou „nesplněnou osobu“:

Dle Sdělení MPSV číslo 447/2017 Sb. ze dne 7.12.2017 průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2017 činí 28 761 Kč.

$$2,5 \times 28\,761 = 71\,902,50 \text{ Kč}$$

Výše odvodu za každou nesplněnou osobu pro rok 2017 činí 71 902,50 Kč.

Příklad: Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele je 438,25 zaměstnanců. Povinný podíl zaměstnavatele činí 4 %, což představuje 17,53 osob. Zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru 10,21 osob se zdravotním postižením a odebírá náhradní plnění za 4,89 osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel odvede do státního rozpočtu za 2,43 osob (17,53 – 10,21 – 4,89) částku 174 724 Kč (2,43 x 71 902,50 Kč).

4.3.6 Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „A“

Zaměstnavatel doručil na příslušnou krajskou pobočku dne 14.2.2018 Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za rok 2017.

Dle údajů v „Ohlášení“ se jedná o zaměstnavatele, který k 31.12.2017 zaměstnával 153 zaměstnanců, z toho 5 osob se zdravotním postižením. Dle údajů v „Ohlášení“ jde

o zaměstnavatele s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 149,38 osob a vznikla mu proto povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 5,97 osob. Zaměstnavatel plní stanovenou povinnost

- zaměstnáváním u zaměstnavatele za 3,88 osob,
- odběrem výrobků a služeb za 1,90 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,19 osob.

Odvod do státního rozpočtu ve výši 13 662 Kč byl odveden dne 15.2.2018.

Zaměstnavatel splnil oznamovací povinnost i odvod do státního rozpočtu dle zákona. U tohoto zaměstnavatele byla zahájena kontrola na základě zjištěného přeplatku, který vznikl chybným odvodem do státního rozpočtu. Z informačního systému úřadu práce (elektronická evidence náhradního plnění) bylo zjištěno, že zaměstnavatel v hlášení uvedl hodnotu odběru za 1,90 osob, ale správně mělo být uvedeno 1,91 osob. Tím zaměstnavateli vznikl přeplatek ve výši 719 Kč. Na základě tohoto zjištění byl předán úřadem práce podnět ke kontrole.

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a povinného podílu:

Zaměstnanci uvedeného zaměstnavatele pracovali v jednosměnném a směnném provozu. Z předložených mzdových listů byl ověřen výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a bylo zjištěno, že zaměstnanci odpracovali:

- v pracovním režimu 37,5 hodiny týdně 222 507,83 hodin. Stanovený fond pracovní doby pro rok 2017 byl v tomto režimu 1 875 hodin. Přepočtený počet zaměstnanců v tomto režimu činí 118,67 osob ($222\ 507,83 / 1\ 875$).
- v pracovním režimu 38,75 hodin týdně 8 489,11 hodin. Stanovený fond pracovní doby pro rok 2017 byl v tomto režimu 1 937,50 hodin. Přepočtený počet zaměstnanců v tomto režimu činí 4,38 osob ($8\ 489,11 / 1\ 937,50$).
- v pracovním režimu 40 hodin týdně 52 675,5 hodin. Stanovený fond pracovní doby pro rok 2017 byl v tomto režimu 2 000 hodin. Přepočtený počet zaměstnanců v tomto režimu činí 26,33 osob ($52\ 675,5 / 2\ 000$).

Celkový přepočtený počet zaměstnanců se vypočte tak, že se sečtou přepočtené počty zaměstnanců v jednotlivých režimech. Celkový přepočtený počet zaměstnanců činí 149,38 osob ($118,67 + 4,38 + 26,33$). Zaměstnavatel je zaměstnavatelem s průměrným ročním

přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 149,38 osob v pracovním poměru a povinný podíl ve výši 4 % činí 5,97 osob.

Plnění zaměstnávání:

Dle zaslaného „Ohlášení“ zaměstnává zaměstnavatel 5 osob se zdravotním postižením:

- první osoba, předložen doklad o invaliditě I. stupně, odpracováno v režimu 37,5 hodin týdně 525 hodin,
- druhá osoba, předložen doklad o invaliditě II. stupně, odpracováno v režimu 37,5 hodin týdně 1 557 hodin,
- třetí osoba, předložen doklad o invaliditě I. stupně, odpracováno v režimu 37,5 hodin týdně 1 982 hodin,
- čtvrtá osoba, předložen doklad o invaliditě II. stupně, odpracováno v režimu 38,75 hodin týdně 1 952,02 hodin,
- pátá osoba, předložen rozsudek OSSZ ohledně uznání statusu občana se změněnou pracovní schopností, který pozbyl platnosti a rozhodnutí o přiznání mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené osoby III. stupně, odpracováno v režimu 40 hodin týdně 496 hodin.

Přepočtený počet osob se zdravotním v režimu 37,5 hodin týdně se vypočte jako součet hodin, vydělený odpovídajícím fondem $(525 + 1557 + 1\ 982) / 1\ 875$. Přepočtený počet činí 2,16 osob.

Přepočtený počet osob se zdravotním v režimu 38,75 hodin týdně činí 1,00 osob $(1\ 952,02 / 1\ 937,5)$.

Zaměstnavatel si do plnění povinného podílu započtl ještě pátou osobu, kterou si uplatnil jako osobu s těžším zdravotním postižením. Pro tuto osobu doložil zaměstnavatel rozhodnutí o přiznání mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené občany III. stupně, který slouží k jiným účelům (neodpovídá invaliditě III. stupně) a nelze ho uplatnit pro účely plnění povinného podílu. Tato osoba odpracovala v režimu 40 hodin týdně 496 hodin, což představuje 0,24 osob $(496 / 2\ 000)$ a zaměstnavatel si ji uplatnil třikrát $(0,24 \times 3)$, což představuje 0,72 osob.

Celkový přepočtený počet osob se zdravotním postižením činí 3,16 osob $(2,16 + 1,00)$.

Plnění odběrem:

Kontrola náhradního plnění (odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele) se provádí na základě údajů elektronické evidence náhradního plnění. Kontrolou této evidence bylo zjištěno, že zaměstnavatel odebíral výrobky od tří dodavatelů a v roce 2017 odebral výrobky v celkovém objemu 385 936,74 Kč bez DPH, což odpovídá nahrazenému počtu 1,91 osob (385 936,74 / 201 327).

Výsledek kontroly:

Kontrolou bylo zjištěno, že zaměstnavatel je zaměstnavatelem s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 149,38 osob v pracovním poměru a povinný podíl ve výši 4 % činí 5,97 osob. Stanovenou povinnost plní zaměstnavatel:

- zaměstnáváním v pracovním poměru za 3,16 osob,
- odběrem výrobků nebo služeb za 1,91 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,90 osob.

Odvod do státního rozpočtu činí 64 713 Kč (0,90 x 71 902,50 Kč). Zaměstnavatel odvedl do státního rozpočtu dne 15.12.2018 částku 13 662 Kč. Nedoplatek činí 51 051 Kč.

Zjištění a vhodné doporučení:

Kontrola u zaměstnavatele se prováděla na základě podnětu úřadu práce, z důvodu zjištění přeplatku v částce 719 Kč. Provedenou kontrolou byl zjištěn nedoplatek ve výši 51 051 Kč, který vznikl tím, že si zaměstnavatel uplatnil jako osobu se zdravotním postižením osobu, která neměla platné rozhodnutí, kterým se prokazuje status osoby se zdravotním postižením.

Vhodným, ale velice časově náročným řešením, by bylo provést kontrolu veškerých zdravotních posudků u všech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a tím vyloučit možnost, že by si zaměstnavatel započítal do plnění povinného podílu osobu, která nemá platný posudek nebo osobu, která není osobou se zdravotním postižením. Platnost posudků se ověřuje až při kontrole a v případě, že se u zaměstnavatele kontrola nedělá, pochybení se vůbec nezjistí.

4.3.7 Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „B“

Zaměstnavatel doručil na příslušnou krajskou pobočku dne 13.2.2018 Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za rok 2017.

Dle údajů v „Ohlášení“ se jedná o zaměstnavatele, který k 31.12.2017 zaměstnával 32 zaměstnanců, z toho žádný zaměstnanec nebyl osobou se zdravotním postižením. Dle údajů v „Ohlášení“ jde o zaměstnavatele s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 32,90 osob a vznikla mu proto povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 1,31 osob. Zaměstnavatel plní stanovenou povinnost:

- zaměstnáváním u zaměstnavatele za 0 osob,
- odběrem výrobků a služeb za 0,38 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,93 osob.

Odvod do státního rozpočtu ve výši 66 870 Kč byl odveden dne 13.2.2018.

Zaměstnavatel splnil oznamovací povinnost i odvod do státního rozpočtu dle zákona. U tohoto zaměstnavatele byla zahájena kontrola na základě zjištěného přeplatku, který vznikl chybným odvodem do státního rozpočtu. Z informačního systému úřadu práce (elektronická evidence náhradního plnění) bylo zjištěno, že zaměstnavatel v hlášení uvedl hodnotu odběru za 0,38 osob, ale správně mělo být uvedeno 0,41 osob. Tím zaměstnavateli vznikl přeplatek ve výši 2 157 Kč. Na základě tohoto zjištění byl předán úřadem práce podnět ke kontrole.

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a povinného podílu:

Zaměstnanci uvedeného zaměstnavatele pracovali v jednosměnném provozu s režimem 40 hodin týdně. Z předložených mzdových listů byl ověřen výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Bylo započteno:

- 53 609,15 odpracovaných hodin včetně přesčasů,
- 9 109,05 hodin dovolené,
- 1 925,5 hodin pracovní neschopnosti, za které byla vyplacena náhrada mzdy,
- 112 hodin ošetřování člena rodiny, za které bylo vyplaceno ošetřovné,
- 1 046,3 hodin překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Celkový přepočtený počet zaměstnanců se vypočte tak, že se sečtou všechny odpracované a neodpracované hodiny ($53\,609,15 + 9\,109,05 + 1\,925,5 + 112 + 1\,046$) a ty se vydělí stanoveným fondem pracovní doby (2 000). Celkový přepočtený počet zaměstnanců činí 32,90 osob ($65\,802 / 2\,000$). Zaměstnavatel je zaměstnavatelem s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 32,90 osob v pracovním poměru a povinný podíl ve výši 4 % činí 1,31 osob.

Plnění odběrem:

Kontrola náhradního plnění (odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele) se provádí na základě údajů elektronické evidence náhradního plnění. Kontrolou této evidence bylo zjištěno, že zaměstnavatel odebíral výrobky od čtyř dodavatelů a v roce 2017 odebral výrobky v celkovém objemu 97 340,26 Kč bez DPH, ale započteny byly pouze řádně zadané faktury v částce 83 977 Kč, což odpovídá nahrazenému počtu 0,41 osob ($83\,977 / 201\,327$).

V ohlášení plnění povinného podílu uvedl zaměstnavatel, že plní náhradním plněním za 0,38 osob. Kontrolou bylo zjištěno, že zaměstnavatel si neuvedl do náhradního plnění faktury od jednoho dodavatele v celkové částce 55 858,53 Kč bez DPH, což představuje částku 0,03 osob (rozdíl mezi údajem v elektronické evidenci náhradního plnění a údajem uvedeným v „Ohlášení“).

Výsledek kontroly:

Kontrolou bylo zjištěno, že zaměstnavatel je zaměstnavatelem s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 32,90 osob v pracovním poměru a povinný podíl ve výši 4 % činí 1,31 osob. Stanovenou povinnost plní zaměstnavatel:

- odběrem výrobků nebo služeb za 0,41 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,90 osob.

Odvod do státního rozpočtu činí 64 713 Kč ($0,90 \times 71\,902,50$ Kč). Zaměstnavatel odvedl do státního rozpočtu dne 3.12.2018 částku 66 870 Kč. Přeplatek činí 2 157 Kč.

Zjištění a doporučení:

Kontrola u zaměstnavatele se prováděla na základě podnětu úřadu práce, z důvodu zjištění přeplatku v částce 2 157 Kč. Provedenou kontrolou byl přeplatek potvrzen. Přeplatek

vznikl tím, že si zaměstnavatel nedopatřením nezapočítal do náhradního plnění faktury od jednoho dodavatele. Z výše uvedeného zjištění vyplývá, že elektronická evidence náhradního plnění hlídá náhradní plnění i za zaměstnavatele a v případě, že zaměstnavatel uvede na ohlášení jiný údaj než vypočte elektronická evidence, lze usoudit, že zaměstnavatel při výpočtu chyboval. Zaměstnavateli bylo doporučeno, aby si požádal na příslušné pobočce úřadu práce o přístup do elektronické evidence a mohl tak v budoucnu kontrolovat faktury od všech dodavatelů, od kterých odebírá náhradní plnění.

4.3.8 Příklad výpočtu plnění zaměstnavatele „C“

Zaměstnavatel poukázal do státního rozpočtu dne 7.2.2018 částku 9 348 Kč, ale nedoručil „Ohlášení“. To bylo doručeno až na základě upozornění krajskou pobočkou úřadu práce dne 27.2.2018. Kontrolou zasláního „Ohlášení“ byly zjištěny nesrovnalosti, na základě kterých zaměstnavatel poukázal dne 28.2.2018 odvod do státního rozpočtu ve výši 2 876 Kč a dne 2.3.2018 doručil opravné „Ohlášení“.

Dle údajů v „Ohlášení“ jde o zaměstnavatele s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 52,85 osob a vznikla mu proto povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 2,11 osob. Ke dni 31.12.2017 zaměstnavatel zaměstnával 51 zaměstnanců, z toho 3 osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel plní stanovenou povinnost:

- zaměstnáváním u zaměstnavatele za 1,93 osob,
- odběrem výrobků a služeb za 0,05 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,13 osob.

Odvod do státního rozpočtu ve výši 9 348 Kč byl odveden dne 7.2.2018.

V opravném „Ohlášení“ je uvedena změna v odběru výrobků, která je snížena na 0,01 osob a odvod je zvýšen na 0,17 osob. Nově vypočtená výše odvodu činí 12 224 Kč. Rozdíl mezi odvedenou částkou a nově vypočtenou částkou ve výši 2 876 Kč byl odveden dne 28.2.2018 do státního rozpočtu.

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a povinného podílu:

Zaměstnanci uvedeného zaměstnavatele pracovali v jednosměnném provozu. Z předložených mzdových listů byl ověřen výpočet průměrného ročního přepočteného počtu

zaměstnanců a bylo zjištěno, že zaměstnanci odpracovali v pracovním režimu 40 hodin týdně celkem 105 683,50 hodin. Stanovený fond pracovní doby pro rok 2017 byl v tomto režimu 2 000 hodin. Přepočtený počet zaměstnanců v tomto režimu činí 52,84 osob ($105\,683,5 / 2000$).

Zaměstnavatel uvedl v „Ohlášení“ přepočtený počet 52,85 osob, ale správně měl být uveden přepočtený počet 52,84 osob, protože číslo se nezaokrouhluje.

Plnění zaměstnáváním:

Dle zaslaného „Ohlášení“ zaměstnává zaměstnavatel 3 osoby se zdravotním postižením:

- první osoba, předložen doklad o invaliditě I. stupně, odpracováno 1 500 hodin,
- druhá osoba, předložen doklad o invaliditě II. stupně, odpracováno 2 215 hodin,
- třetí osoba, předložen doklad o invaliditě II. stupně, odpracováno 148,5 hodin.

Přepočtený počet osob se zdravotním postižením se vypočte jako součet hodin, vydělený odpovídajícím fondem $(1\,500 + 2\,215 + 148,5) / 2\,000$. Celkový přepočtený počet osob se zdravotním postižením činí 1,93 osob.

Plnění odběrem:

Kontrolou faktur za náhradní plnění doložených zaměstnavatelem bylo zjištěno, že zaměstnavatel odebíral v roce 2017 výrobky od dvou dodavatelů a v roce 2017 odebral od těchto dodavatelů výrobky v celkovém objemu 10 066,45 Kč bez DPH, což odpovídá nahrazenému počtu 0,05 osob ($10\,066,45 / 201\,327$). Dle elektronické evidence náhradního plnění bylo zjištěno, že do náhradního plnění byly započteny pouze faktury od jednoho dodavatele v částce 3 590 Kč, což odpovídá nahrazenému počtu 0,01 osob ($3\,590 / 201\,327$). Náhradní plnění od druhého dodavatele nebylo započteno, jelikož tento dodavatel nebyl poskytovatelem náhradního plnění, protože neměl s úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele.

Výsledek kontroly:

Kontrolou bylo zjištěno, že zaměstnavatel je zaměstnavatelem s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců ve výši 52,84 osob v pracovním poměru a povinný podíl ve výši 4 % činí 2,11 osob. Stanovenou povinnost plní zaměstnavatel:

- zaměstnáním v pracovním poměru za 1,93 osob,
- odběrem výrobků nebo služeb za 0,01 osob,
- odvodem do státního rozpočtu za 0,17 osob.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí 12 224 Kč (0,17 x 71 902,5 Kč). Zaměstnavatel odvedl do státního rozpočtu dne 7.2.2018 částku 9 348 Kč a dne 28.2.2018 částku 2 876 Kč.

Zjištění a doporučení:

U zaměstnavatele byla provedena kontrola na základě pozdě zaslání „Ohlášení“, ze kterého bylo zjištěno, že zaměstnavatel na ohlášení uvedl jiný údaj náhradního plnění než vykazala elektronická evidence, následkem toho byl zaměstnavatelem vypočten chybný odvod. Zaměstnavatel si do náhradního plnění započtl faktury od dvou dodavatelů, ale ve skutečnosti byl dodavatelem pouze jeden. Zaměstnavatel sdělil, že dodavatel, od kterého nebyly faktury započteny, tvrdil, že je i nadále poskytovatelem náhradního plnění (od dodavatele bylo v předchozích letech zboží odebíráno). Zaměstnavatel si tuto informaci neověřil a až porovnáním údajů v elektronické evidenci náhradního plnění bylo zjištěno, že faktury nebyly započteny právě z důvodu, že dodavatel není uznaným dodavatelem. Této chybě mohl zaměstnavatel předejít ověřením dodavatele v seznamu uznaných dodavatelů náhradního plnění. Na základě tohoto si zaměstnavatel požádal o přístup do elektronické evidence náhradního plnění, který do té doby neměl.

4.3.9 Nejčastější chyby při výpočtech a v plnění povinného podílu

Kromě uvedených chyb, kterých se zaměstnavatelé dopustili ve výše uvedených příkladech, patří mezi další závažné nedostatky:

- špatné uvádění údajů na „Ohlášení“, kdy zaměstnavatelé údaj matematicky zaokrouhlují. Údaje se nezaokrouhlují, ale za druhým desetinným místem se číslo usekne,
- špatné uvádění vypočteného odvodu – vypočtený odvod se nezaokrouhluje matematicky, ale zaokrouhluje se na celé koruny nahoru,
- nesprávně vypočtený přepočtený počet zaměstnanců, kdy zaměstnavatel nepočítá každý režim zvlášť nebo použije špatný fond pracovní doby,

- nesprávně uplatněný přepočtený počet osob se zdravotním postižením v případě, že se stane, že si zaměstnavatel započte osoby, které nemají platný posudek o zdravotním stavu,
- špatně uplatněné náhradní plnění, kdy si zaměstnavatel započte do náhradního plnění faktury, které nebyly uhrazeny v řádném termínu nebo bylo zboží odebráno od dodavatele, který nemá s úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele (tyto chyby již kontroluje elektronická evidence náhradního plnění, která započte jen řádně zaplacené faktury, které dodavatel do systému zadá v zákonem stanoveném termínu),
- pozdě zaslané „Ohlášení“, které je zaměstnavatelem doručeno po 15.2.,
- pozdě odvedený odvod do státního rozpočtu, který je připsán na účet po 15.2.

4.4 Přehled plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v roce 2017

V této části práce bude uveden přehled plnění povinného podílu zaměstnavateli v Plzeňském kraji, včetně způsobu plnění povinného podílu.

Obrázek 12 – Přehled krajů ČR

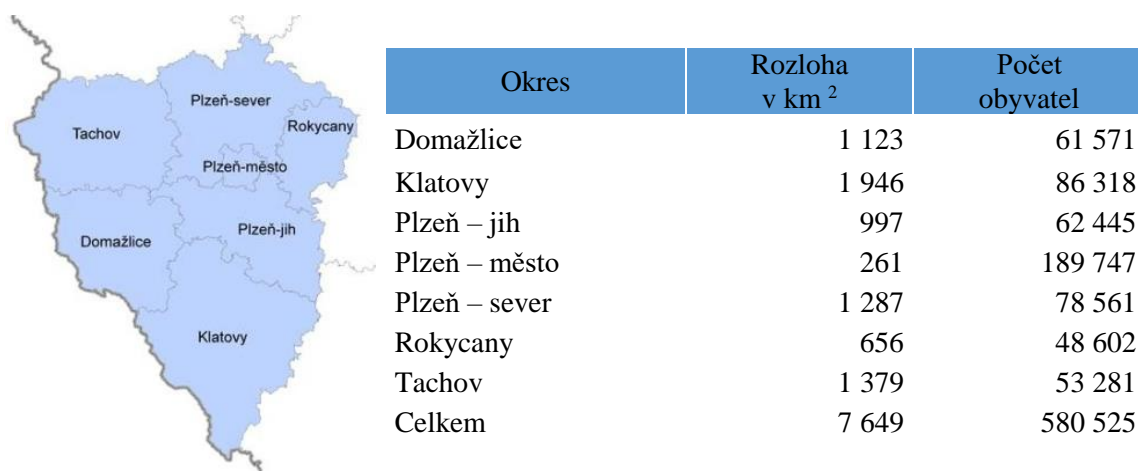


Zdroj: Mapa ČR, převzato z <http://www.mapaceskerekrepubliky.cz/mapa-kraju>

4.4.1 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj leží na jihozápadě České republiky a svou rozlohou 7 649 km² je třetím největším krajem v republice. V Plzeňském kraji je 7 okresů (Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov). Dle ČSÚ žilo k 31.12.2017 na území kraje celkem 580 525 osob, což je 5,5 % z celkového počtu obyvatel ČR. Počtem obyvatel se řadí kraj na deváté místo v republice.

Obrázek 13 – Okresy Plzeňského kraje včetně rozlohy a počtu obyvatel



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

V Plzeňském kraji je registrováno 1 061 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v přepočteném počtu a mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Těchto 1 061 zaměstnavatelů zaměstnává v přepočteném počtu 137 064,65 zaměstnanců.

Tabulka 2 – Plzeňský kraj – způsoby plnění povinného podílu

Okres	Počet zaměstn.	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstn.	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu v Kč
Domažlice	112	10 099,21	403,40	392,47	147,48	23,03	1 655 210
Klatovy	157	14 359,20	573,57	641,18	268,39	24,56	1 743 651
Plzeň - jih	69	13 457,17	537,96	404,01	404,24	16,23	1 166 987
Plzeň - město	430	66 202,34	2 646,12	2 747,33	1 698,01	192,79	13 856 393
Plzeň - sever	108	10 427,13	416,58	286,92	287,24	47,54	3 459 249
Rokycany	81	8 259,64	330,01	395,41	178,08	23,21	1 584 021
Tachov	104	14 259,96	569,92	434,51	308,06	37,56	2 700 671
Celkem	1 061	137 064,65	5 477,56	5 301,83	3 291,50	364,92	26 166 182

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Povinný podíl 4 % činí 5 477,56 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 886 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 5 301,83 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 638 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 662 667 820 Kč bez DPH, což v náhradním plnění znamená 3921,5 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 284 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 364,92 osob částku 26 166 182 Kč.

V tabulce číslo 3 je uvedeno 10 největších zaměstnavatelů v Plzeňském kraji. Největším zaměstnavatelem v kraji je *Fakultní nemocnice Plzeň*, která zaměstnává v přepočteném počtu 4 505,36 zaměstnanců. Povinný podíl činí 180,21 osob a je plněn zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ve výši 105,86 osob a náhradním plněním za 117,19 osob, což představuje odběr zboží v celkové hodnotě 23 593 511 Kč. Tento zaměstnavatel překračuje plnění povinného podílu o 42,84 osob.

Jediným zaměstnavatelem z této desítky největších zaměstnavatelů v kraji, který odvádí částku do státního rozpočtu za nesplnění povinného podílu je *Západočeská univerzita v Plzni*. Zde je zaměstnáváno v přepočteném počtu 1 847,55 osob a povinný počet činí 73,9

osob. Zaměstnáváním je povinný podíl plněn 47,02 osobami a náhradním plněním za 11,54 osob. Do státního rozpočtu je odváděna částka 1 102 985 Kč za nezaměstnaných 15,34 osob.

Tabulka 3 – Největší zaměstnavatelé v Plzeňském kraji

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	odvod v Kč
Fakultní nemocnice Plzeň	4 505,36	180,21	105,86	117,19	0	
MD ELEKTRONIK spol. s r.o.	2 885,5	115,42	47,78	100,19	0	
International Automotive Components Group s.r.o.	2 538,88	101,55	41,27	145,66	0	
BORGERS CS spol. s r.o.	2 466,66	98,66	42,37	66,54	0	
Plzeňský Prazdroj, a. s.	2 035,61	81,42	14,16	72,71	0	
IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o.	1 968,86	78,75	42,56	48,05	0	
Západočeská univerzita v Plzni	1 847,55	73,9	47,02	11,54	15,34	1 102 985
HP-Pelzer s.r.o.	1 676,58	67,06	19,14	71,65	0	
LASSELSBERGER, s.r.o.	1 648,55	65,94	18,15	67,2	0	
VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o.	1 480,84	59,23	44,03	44,98	0	

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Prvních 10 zaměstnavatelů v Plzeňském kraji, kteří zaměstnávají největší počet osob se zdravotním postižením je uvedeno v tabulce číslo 4. Kromě *Fakultní nemocnice Plzeň* jde pouze o zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením (poskytovatelé náhradního plnění).

Tabulka 4 – Zaměstnavatelé s největším počtem OZP v Plzeňském kraji

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod
HLS SECURITY AGENCY s.r.o.	178,41	7,13	160,79		0
STYL PLZEŇ, výrobní družstvo	214,53	8,58	155,05		0
MOŽNOSTI TU JSOU o.p.s.	91,6	3,66	125,25		0
OBZOR, výrobní družstvo, Plzeň	224,4	8,97	120,32		0
Fakultní nemocnice Plzeň	4 505,36	180,21	105,86	117,19	0
BBS OCHRANA MAJETKU s.r.o.	102,43	4,09	81,98		0
KP-TINEX spol. s r.o.	62	2,48	69,99		0
SBS "IVA" J&J s.r.o.	94,41	3,77	68,19		0
SAXANA PLUS s.r.o.	52,04	2,08	63,14		0
Karel Pícl	42,5	1,7	62,97		0

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 5 je uvedeno 10 zaměstnavatelů Plzeňského kraje, kteří plní povinný podíl největším odběrem náhradního plnění. Zaměstnavatel *International Automotive Components Group s.r.o.*, který je druhým největším zaměstnavatelem v okrese Plzeň – jih odebírá výrobky za 145,66 osob, což představuje odběr zboží v částce 29 325 290 Kč bez DPH. Přestože se tato firma zabývá výrobou vnitřního vybavení automobilů zaměstnává i osoby se zdravotním postižením, a to v počtu 41,27 osob. Celkově tato společnost plní zaměstnáváním a odběrem za 186,93 osob. Plnění povinného podílu překračuje o 85,38 osob.

Tabulka 5 – Zaměstnavatelé s největším odběrem náhradního plnění v Plzeňském kraji

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod
International Automotive Components Group s.r.o.	2 538,88	101,55	41,27	145,66	0
Fakultní nemocnice Plzeň	4 505,36	180,21	105,86	117,19	0
Daikin Industries Czech Republic s.r.o.	1 070,96	42,83	5,6	108,02	0
MD ELEKTRONIK spol. s r.o.	2 885,5	115,42	47,78	100,19	0
Plzeňský Prazdroj, a. s.	2 035,61	81,42	14,16	72,71	0
HP-Pelzer s.r.o.	1 676,58	67,06	19,14	71,65	0
LASSELSBERGER, s.r.o.	1 648,55	65,94	18,15	67,2	0
BORGERS CS spol. s r.o.	2 466,66	98,66	42,37	66,54	0
GRAMMER CZ, s.r.o.	1 362,54	54,5	28,5	56,44	0
ŠKODA JS a.s.	973,79	38,95	15,36	48,99	0

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 6 je uvedeno 10 zaměstnavatelů v Plzeňském kraji, kteří odvádějí do státního rozpočtu největší finanční částku. První tři zaměstnavatelé s největším odvodem plní povinný podíl zaměstnáváním, náhradním plněním, ale přesto toto plnění nestačí a musí do státního rozpočtu odvádět miliónové částky. Mezi tyto zaměstnavatele patří společnost *Gühring s.r.o.* (obráběcí firma), která odvedla do státního rozpočtu částku 1 210 120 Kč, společnost *Lidl E – Commerce Logistics s.r.o.* (společnost zabývající se logistikou), s odvodem 1 192 863 Kč a *Západočeská univerzita v Plzni*, která odvedla do státního rozpočtu částku 1 102 985 Kč. Na čtvrtém místě největších plátců je i společnost *ZF Engineering Plzeň s.r.o.* (výrobce dílů pro dopravní prostředky), která plní povinný podíl pouze odvodem a to za 13,07 osob v částce 939 766 Kč.

Tabulka 6 – Zaměstnavatelé v Plzeňském kraji s největším odvodem do státního rozpočtu

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	Odvod	odvod v Kč
GÜHRING s.r.o.	448,63	17,94	1,11		16,83	1 210 120
Lidl E-Commerce Logistics s.r.o.	658,53	26,34	9,75		16,59	1 192 863
Západočeská univerzita v Plzni	1 847,55	73,9	47,02	11,54	15,34	1 102 985
ZF Engineering Plzeň s.r.o.	326,83	13,07			13,07	939 766
Elflein Transport s.r.o.	223,52	8,94	2,43		6,51	468 086
Sony DADC Czech Republic, s.r.o.	728,63	29,14	5,14	17,59	6,41	460 896
Fuji Koyo Czech, s.r.o.	344,35	13,77	0,39	7,29	6,09	437 887
DUVENBECK LOGISTIK s.r.o.	920,01	36,8	16,2	14,95	5,65	406 250
Steelcase Czech Republic s.r.o.	349,47	13,97	5,05	3,85	5,07	364 546
PPG Deco Czech a.s.	407,34	16,29	6,04	5,23	5,02	360 951

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.2 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Domažlice

Okres Domažlice je čtvrtým největším okresem v Plzeňském kraji. Dle údajů z krajské pobočky úřadu práce má tento okres 112 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatelé zaměstnávají 10 099,21 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 403,40 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 107 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 392,47 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 48 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 29 691 705,96 Kč, což v náhradním plnění znamená 147,48 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 31 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 23,03 osob částku 1 655 210 Kč.

Tabulka 7 – Plnění povinného podílu – okres Domažlice

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu v Kč
Domažlice	112	10 099,21	403,40	392,47	147,48	23,03	1 655 210

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 8 je uvedeno 10 největších zaměstnavatelů v okrese Domažlice. Z uvedené tabulky je patrné, že firmy s největším počtem zaměstnanců v okrese splňují povinnost plnění povinného podílu kombinací zaměstnávání osob se zdravotním postižením a náhradního plnění, pouze pátý největší zaměstnavatel v okrese Domažlice *DOTIKO s.r.o.* (personální agentura) odvádí odvod do státního rozpočtu a to za 2,51 nesplněných osob v částce 180 476 Kč.

Tabulka 8 – Největší zaměstnavatelé – okres Domažlice

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	odvod v Kč
Gerresheimer Horsovsky Tyn spol. s r.o.	669,54	26,78	13,06	22,81		
Trans World Hotels & Entertainment, a.s.	482,66	19,3	9,16	19,26		
APM Automotive s.r.o.	415,99	16,63	7,93	10,14		
Domažlická nemocnice, a.s.	343,78	13,75	7,73	14		
DOTIKO s.r.o.	303,8	12,15	9,41	0,23	2,51	180 476
Výrobní společnost Čerchov a.s.	302,9	12,11	12,42	0		
KDYNIUM a. s.	254,22	10,16	9,86	1,5		
LST a.s.	212,18	8,48	7,7	1,99		
Wuppermann Systemtechnik s.r.o.	175,91	7,03	0,21	8,31		
PRVNÍ CHODSKÁ s.r.o.	166,88	6,67	0,75	6,17		

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.3 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Klatovy

Klatovský okres je rozlohou největším okresem v Plzeňském kraji. Dle údajů z krajské pobočky úřadu práce má tento okres 157 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatelé zaměstnávají 14 359,2 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 573,57 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 143 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 641,18 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 90 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 54 034 153,53 Kč, což v náhradním plnění znamená 268,39 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 35 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 24,56 osob částku 1 743 651 Kč.

Tabulka 9 – Plnění povinného podílu – okres Klatovy

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu (Kč)
Klatovy	157	14 359,20	573,57	641,18	268,39	24,56	1 743 651

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Mezi 10 největších zaměstnavatelů v okrese Klatovy patří společnosti v tabulce číslo 10. Největším zaměstnavatelem v okrese Klatovy s přepočteným počtem 955,28 osob je společnost *Rodenstock ČR s.r.o.* (výrobce kontaktních čoček), druhým největším zaměstnavatelem s přepočteným počtem 725,86 osob je *Klatovská nemocnice a.s.* a třetím největším zaměstnavatelem s počtem 505,95 osob je *Drůbežářský závod Klatovy a.s.* (společnost zpracovávající drůbež a ryby). Všechny 10 největších zaměstnavatelů plní povinný podíl zaměstnáváním nebo náhradním plněním bez odvodu do státního rozpočtu.

Tabulka 10 – Největší zaměstnavatelé v okrese Klatovy

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	Odvod
Rodenstock ČR s.r.o.	955,28	38,21	32,21	8,93	0,00
Klatovská nemocnice, a.s.	725,86	29,03	27,83	35,05	0,00
Drůbežářský závod Klatovy a.s.	505,95	20,23	16,35	11,57	0,00
Západočeské konzumní družstvo Sušice	497,20	19,88	34,17	0,00	0,00
Pfeifer Holz s.r.o.	456,57	18,26	8,46	15,58	0,00
Holz Schiller s.r.o.	372,84	14,91	7,76	14,18	0,00
Intertell spol. s r.o.	359,43	14,37	12,49	1,88	0,00
NOVARES s.r.o.	326,68	13,06	17,62	0,00	0,00
OKULA Nýrsko a.s.	282,18	11,28	10,13	4,22	0,00
Mlékárna Klatovy a. s.	275,41	11,01	2,88	12,65	0,00

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.4 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-jih

Okres Plzeň-jih je rozlohou třetím nejmenším okresem v Plzeňském kraji. Dle údajů z krajské pobočky úřadu práce má tento okres 69 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatele zaměstnávají 13 457,17 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 537,96 osob.

Zaměstnáváním plní tuto povinnost 64 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 404,01 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 36 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 81 388 453 Kč, což v náhradním plnění znamená 404,24 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 14 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 16,23 osob částku 1 176 334 Kč.

Tabulka 11 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-jih

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu v Kč
Plzeň - jih	69	13 457,17	537,96	404,01	404,24	16,23	1 176 334

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 12 je uvedeno 10 největších zaměstnavatelů provozujících výrobu v okrese Plzeň-jih. Z těchto zaměstnavatelů odvádí do státního rozpočtu za nesplnění povinného podílu pouze jeden zaměstnavatel *Sony DADC Czech Republic, s.r.o.* (logistické a distribuční centrum), které odvádí do státního rozpočtu za 6,41 nesplněných osob částku 460 896 Kč.

Tabulka 12 – Největší zaměstnavatelé v okrese Plzeň-jih

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	Odvod v Kč
MD ELEKTRONIK spol. s r.o.	2 885,50	115,42	47,78	100,19		
International Automotive Components Group s.r.o.	2 538,88	101,55	41,27	145,66		
VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o.	1 480,84	59,23	44,03	44,98		
Murr CZ, s.r.o.	770,22	30,8	41,52	10,8		
Sony DADC Czech Republic, s.r.o.	728,63	29,14	5,14	17,59	6,41	460 896
Stodská nemocnice, a.s.	322,81	12,91	11,33	4,96		
ProMinent Systems spol. s r.o.	302,71	12,1	5,38	7,05		
STREICHER, spol. s r.o. Plzeň	235,95	9,43	1,38	13,11		
DFH Haus CZ s.r.o.	228,88	9,15	5,97	3,24		
KLAUS Timber a.s.	196,02	7,84	3,86	4,07		

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.5 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-město

Rozlohou nejmenším, ale nejlidnatějším okresem v Plzeňském kraji je okres Plzeň-město. Tento okres má 430 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatelé zaměstnávají 66 202,34 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 2 646,12 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 342 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 2 747,33 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 298 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 341 855 259 Kč, což v náhradním plnění znamená 1 698,01 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 132 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 192,79 osob částku 13 862 028 Kč.

Tabulka 13 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-město

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	odvod	Odvod do státního rozpočtu
Plzeň - město	430	66 202,34	2 646,12	2 747,33	1 698,01	192,79	13 862 028

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 14 je uvedeno 10 největších zaměstnavatelů v okrese Plzeň-město. Mezi největší zaměstnavatele patří *Fakultní nemocnice Plzeň* s přepočteným počtem 4 505,36 zaměstnanců, společnost *BORGERS CS spol. s r.o.* (výroba netkaných textilií a výlisků do interiéru osobních automobilů) s přepočteným počtem 2 466,66 zaměstnanců a společnost *Plzeňský Prazdroj. a.s.* s přepočteným počtem 2 035,61 zaměstnanců. Žádný z těchto třech zaměstnavatelů neodvádí odvod do státního rozpočtu a povinný podíl plní zaměstnáváním a odvodem.

Tabulka 14 – Největší zaměstnavatelé – okres Plzeň-město

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	Odvod v Kč
Fakultní nemocnice Plzeň	4 505,36	180,21	105,86	117,19	0,00	
BORGERS CS spol. s r.o.	2 466,66	98,66	42,37	66,54	0,00	
Plzeňský Prazdroj, a. s.	2 035,61	81,42	14,16	72,71	0,00	
Západočeská univerzita v Plzni	1 847,55	73,90	47,02	11,54	15,34	1 102 985
HP-Pelzer s.r.o.	1 676,58	67,06	19,14	71,65	0,00	
LASSELSBERGER, s.r.o.	1 648,55	65,94	18,15	67,20	0,00	
ŠKODA TRANSPORTATION a.s.	1 332,79	53,31	25,23	35,58	0,00	
Doosan Škoda Power s.r.o.	1 233,50	49,34	16,51	32,24	0,59	42 423
Daikin Industries Czech Republic s.r.o.	1 070,96	42,83	5,60	108,02	0,00	
ZODIAC GALLEYS EUROPE S.R.O.	1 068,48	42,73	30,73	12,04	0,00	

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Mezi 10 zaměstnavateli, kteří zaměstnávají nejvíce osob se zdravotním postižením v okrese Plzeň-město, jsou kromě *Fakultní nemocnice Plzeň* pouze zaměstnavatelé, kteří jsou poskytovateli náhradního plnění.

Tabulka 15 – Zaměstnavatelé s největším počtem OZP – okres Plzeň-město

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod
HLS SECURITY AGENCY s.r.o.	178,41	7,13	160,79		0,00
STYL PLZEŇ, výrobní družstvo	214,53	8,58	155,05		0,00
MOŽNOSTI TU JSOU o.p.s.	91,60	3,66	125,25		0,00
OBZOR, výrobní družstvo, Plzeň	224,40	8,97	120,32		0,00
Fakultní nemocnice Plzeň	4 505,36	180,21	105,86	117,19	0,00
BBS OCHRANA MAJETKU s.r.o.	102,43	4,09	81,98		0,00
KP-TINEX spol. s r.o.	62,00	2,48	69,99		0,00
SAXANA PLUS s.r.o.	52,04	2,08	63,14		0,00
Karel Pícl	42,50	1,70	62,97		0,00
AMITTY ZN s.r.o.	63,08	2,52	57,94		0,00

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.6 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Plzeň-sever

Třetím největším okresem v Plzeňském kraji je okres Plzeň-sever. Tento okres má 108 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatelé zaměstnávají 10 427,13 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 416,58 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 77 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 286,92 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 80 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 57 829 167 Kč, což v náhradním plnění znamená 287,24 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 39 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 47,54 osob částku 3 459 249 Kč.

Tabulka 16 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-sever

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu
Plzeň - sever	108	10 427,13	416,58	286,92	287,24	47,54	3 459 249 Kč

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 17 je uvedeno 10 největších plátců v okrese Plzeň-sever. Největší odvod odvádí společnost *Gühring s.r.o.* (obráběcí firma), která odvedla do státního rozpočtu částku 1 210 120 Kč a je zároveň největším plátcem za nesplnění povinného podílu v Plzeňském kraji. Mezi 10 firem s největším odvodem v okrese Plzeň-sever patří společnost *Diamorph hob certer s.r.o.* (výroba keramických válečků) s odvodem 155 310 Kč, společnost *ARBYD CZ s.r.o.* (výroba nábytku) s odvodem 153 872 Kč, společnost *AGARICUS spol. s r. o.* (velkopěstírna žampionů) s odvodem 123 673 Kč a společnost *Elektromontáže Touš s.r.o.* s odvodem 95 631 Kč. Tyto čtyři firmy mají společné, že povinný podíl plní pouze odvodem do státního rozpočtu.

Tabulka 17 – Zaměstnavatelé s největším odvodem do státního rozpočtu – okres Plzeň-sever

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	odvod v Kč
GÜHRING s.r.o.	448,63	17,94	1,11	0	16,83	1 210 120
STÖLZLE - UNION s.r.o.	246,92	9,87	1,08	6	2,79	200 608
WashTec Cleaning Technology s.r.o.	89,26	3,57	0	1,2	2,37	170 409
Diamorph hob certec s.r.o.	54,02	2,16	0	0	2,16	155 310
ARBYD CZ s.r.o.	53,62	2,14	0	0	2,14	153 872
A G A R I C U S spol. s r.o.	43	1,72	0	0	1,72	123 673
Město Nýřany	96,74	3,86	1	1,2	1,66	119 359
Hvozdecká zemědělská a.s.	41,28	1,65	0	0,24	1,41	101 383
Elektromontáže Touš s.r.o.	33,27	1,33	0	0	1,33	95 631
D-K zemědělská a.s.	108,3	4,33	3,06	0	1,27	91 317

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.7 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Rokycany

Druhým nejmenším okresem a zároveň okresem s nejmenším počtem obyvatel v Plzeňském kraji je okres Rokycany. Okres má 81 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatele zaměstnávají 8 259,64 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 330,01 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 60 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 395,41 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 32 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 35 852 312 Kč, což v náhradním plnění znamená 178,08 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 15 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 23,21 osob částku 1 584 021 Kč.

Tabulka 18 – Plnění povinného podílu – okres Rokycany

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu
Rokycany	81	8 259,64	330,01	395,41	178,08	23,21	1 584 021

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky číslo 19, největším zaměstnavatelem v okrese Rokycany je společnost *DUVENBECK LOGISTIK s.r.o.* (vnitrostátní a mezinárodní nákladní přeprava) s přepočteným počtem 920,01 zaměstnanců. Přestože tato společnost plní povinný podíl

zaměstnáváním 16,2 osob a náhradním plněním za 14,95 osob, odvádí ještě do státního rozpočtu částku 406 250 Kč za 5,65 nesplněných osob.

Tabulka 19 – Největší zaměstnavatelé v okrese Rokycany

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	odvod v Kč
DUVENBECK LOGISTIK s.r.o.	920,01	36,8	16,2	14,95	5,65	406 250
Geis CZ s.r.o.	880,77	35,23	7,69	27,52	0,02	1 439
HUTCHINSON s.r.o.	540,8	22,22	5,61	16,61	0	
EuWe Eugen Wexler ČR, s.r.o.	507,7	24,81	7,6	17,21	0	
PPG Deco Czech a.s.	407,34	16,29	6,04	5,23	5,02	360 951
Rokycanská nemocnice, a.s.	282,09	28,77	28,77		0	
Geis Parcel CZ s.r.o.	215,69	16,96	4,81	12,15	0	
WEILER Holoubkov s.r.o.	213,71	14,49	8,1	6,39	0	
Město Rokycany	189,53	7,73	7,73		0	
Domov Harmonie, centrum sociálních služeb Mirošov, p.o.	185,24	12,68	12,68		0	

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

4.4.8 Plnění povinného podílu za rok 2017 v okrese Tachov

Okres Tachov je rozlohou druhým největším krajem v Plzeňském kraji. Tento okres má 104 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců a tím těmto zaměstnavatelům vzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Celkem tyto zaměstnavatelé zaměstnávají 14 259,96 osob v přepočteném stavu. Povinný podíl 4 % činí 569,92 osob. Zaměstnáváním plní tuto povinnost 92 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 434,51 zaměstnanců se zdravotním postižením. Náhradním plněním, neboli odběrem výrobků, plní 53 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 62 020 795 Kč, což v náhradním plnění znamená 308,06 osob. Odvodem do státního rozpočtu je povinnost plněna 26 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu za nezaměstnaných 37,56 osob částku 2 700 671 Kč.

Tabulka 20 – Plnění povinného podílu – okres Tachov

Okres	Počet zaměstnavatelů	Přepočtený počet osob	Povinný podíl	Plnění zaměstnáváním	Plnění odběrem	Plnění odvodem	Odvod do státního rozpočtu
Tachov	104	14 259,96	569,92	434,51	308,06	37,56	2 700 671

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

V tabulce číslo 21 je uvedeno 10 největších zaměstnavatelů v okrese Tachov. Největším zaměstnavatelem v tomto okrese je společnost *IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o.*

(výrobce náhradních dílů pro automobily) s přepočteným počtem 1 968,86 zaměstnanců. Tato společnost plní povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ve výši 42,56 osob a náhradním plněním za 48,05 osob. Devátým největším zaměstnavatelem v okrese je společnost *Steelcase Czech Republic s.r.o.* (výroba a prodej kancelářského nábytku), který zaměstnává v přepočteném počtu 349,47 zaměstnanců a povinný podíl plní zaměstnáváním za 13,97 osob se zdravotním postižením, náhradním plněním za 3,85 osob a zároveň odvodem do státního rozpočtu za nesplněných 5,07 osob ve výši 364 546 Kč.

Tabulka 21 – Největší zaměstnavatelé v okrese Tachov

zaměstnavatel	přepočtený počet	povinný podíl	plnění zaměstnáváním	plnění odběrem	odvod	odvod v Kč
IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o.	1 968,86	78,75	42,56	48,05	0	0
GRAMMER CZ, s.r.o.	1 362,54	54,5	28,5	56,44	0	0
Kermi s.r.o.	747,2	29,88	13,72	21,24	0	0
RSF Elektronik spol. s r.o.	651,71	26,06	10,29	22,17	0	0
Eissmann Automotive Česká republika s.r.o.	601,79	24,07	27,99	0	0	0
Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, Městské ředitelství policie Plzeň, obvodní oddělení Plzeň-střed	526,59	21,06	30,55	0,38	0	0
LOXXESS Bor s.r.o.	507,45	20,29	9,82	12,53	0	0
ASSA ABLOY ES Production s.r.o.	357,17	14,28	1,05	12,94	0,29	20 852
Steelcase Czech Republic s.r.o.	349,47	13,97	5,05	3,85	5,07	364 546
Technické pružiny SCHERDEL s.r.o.	346,95	13,87	11,4	6,13	0	0

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

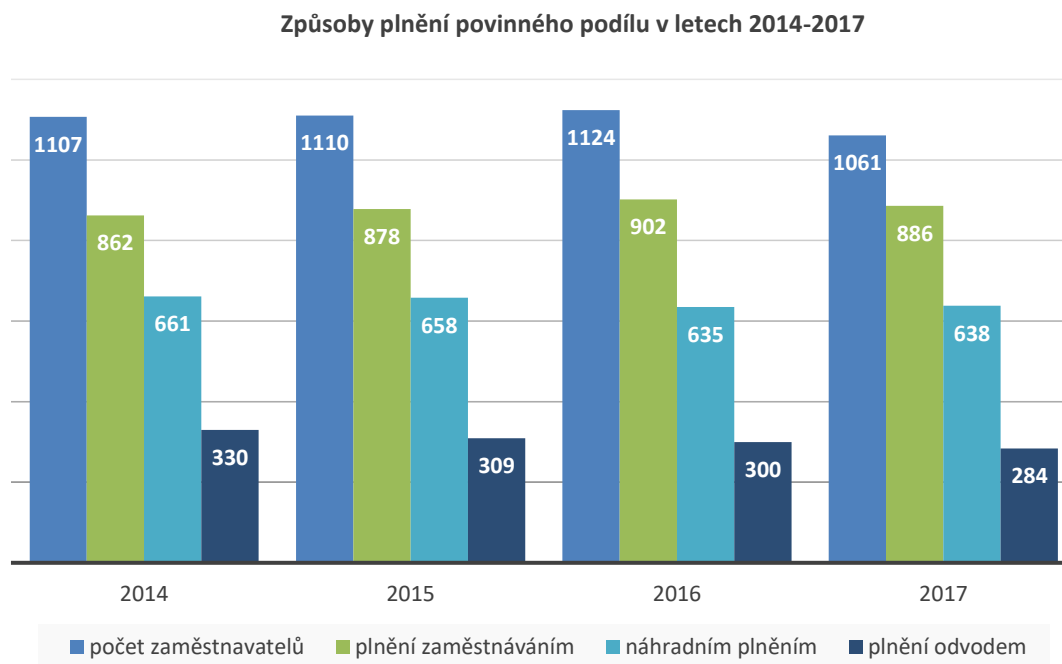
4.5 Plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v letech 2014–2017

Srovnání plnění povinného podílu v letech 2014-2017 je patrné z grafu číslo 1. Povinný podíl v kraji mělo v roce 2014 povinnost plnit 1 107 zaměstnavatelů, v roce 2015 to bylo 1 110 zaměstnavatelů, v roce 2016 tato povinnost připadla na 1 124 zaměstnavatelů a v roce 2017 tento počet klesl na 1 061 zaměstnavatelů. Zaměstnavateli je povinnost nejvíce plněna zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (což je hlavním účelem povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením), následně pak náhradním plněním, které je poskytováno zaměstnavateli, kteří zaměstnávají 50 % osob se zdravotním postižením.

Přestože lze povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nahradit náhradním plněním, je stále mnoho firem, které toto náhradní plnění nevyužívají a odvádí do státního rozpočtu částku za nesplněné nezaměstnané osoby. V roce 2014 bylo těchto

zaměstnavatelů 29,8 %, v roce 2015 odvádělo odvod 27,8 % zaměstnavatelů, v roce 2016 to bylo 26,7% zaměstnavatelů a v roce 2017 odvádělo do státního rozpočtu 26,6% zaměstnavatelů. Lze konstatovat, že procento firem, které neplní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se zmenšuje.

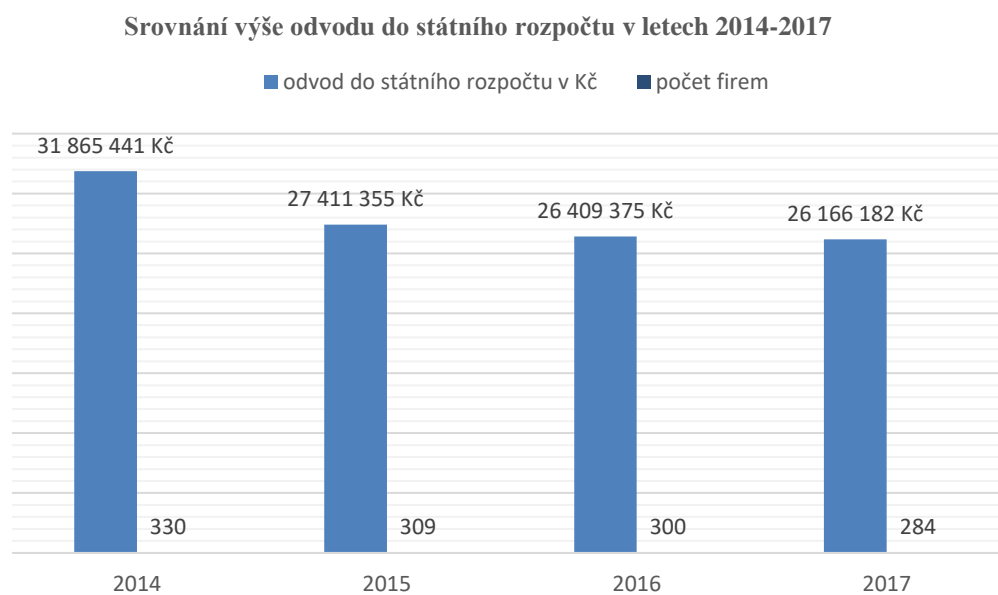
Graf 1 – Způsoby plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v letech 2014-2017



Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

Výše odvedeného odvodu do státního rozpočtu znázorňuje graf číslo 2. Co se týče výše odvodu do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu, i ten se snižuje. V roce 2014 odvedli zaměstnavatelé Plzeňského kraje, kteří nesplnili povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením do státního rozpočtu částku 31 865 441 Kč, v roce 2015 byla odvedena částka 27 411 355 Kč, v roce 2015 tato částka klesla na 26 409 375 Kč a v roce 2017 byl do státního rozpočtu odveden nejmenší odvod ve výši 26 166 182 Kč.

Graf 2 – Srovnání výše odvodu do státního rozpočtu v letech 2014-2017



Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum, vlastní zpracování

5 Výsledky a zhodnocení

V první části této kapitoly bude zhodnocena legislativní změna, která zásadně ovlivnila kontrolní činnost v oblasti dodržování plnění povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Následovat bude stručné shrnutí výsledků kontrolní činnosti celého Státního úřadu inspekce práce a Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj za období let 2014-2017.

5.1 Přínos novely ZOZ – elektronická evidence náhradního plnění

Novela zákona o zaměstnanosti, která zavedla elektronickou evidenci náhradního plnění, přinesla změny nejen pro kontrolní orgány, ale i pro zaměstnavatele, kteří plní povinnost náhradním plněním a pro dodavatele, kteří náhradní plnění poskytují.

Přínosem elektronické evidence náhradního plnění je to, že neumožňuje zařazovat do náhradního plnění faktury od dodavatelů, kteří nemají oprávnění náhradní plnění poskytovat. V rámci náhradního plnění často docházelo k tomu, že zaměstnavatelé odebírali zboží od dodavatelů a až před koncem roku zjistili, že dodavatelé nejsou oprávněnými poskytovateli náhradního plnění a odběr zboží si do náhradního plnění nemohou uplatnit. Právě těmto případům pomáhá veřejně přístupný seznam dodavatelů náhradního plnění. Odběratel si snadno může ověřit, zda je dodavatel opravdovým dodavatelem náhradního plnění, to znamená, že má s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. V aplikaci lze zjistit celkový objem náhradního plnění, které může dodavatel v kalendářním roce poskytnout a současně i aktuální limit, který ještě může dodavatel poskytnout, aby byl odběr zboží uznán za náhradní plnění.

5.1.1 Seznam dodavatelů náhradního plnění

Tento seznam všech dodavatelů náhradního plnění je volně přístupný na portálu MPSV všem uživatelům. Ke dni 29.12.2018 bylo přihlášeno 1 714 dodavatelů náhradního plnění. Jak je patrné z obrázku číslo 14, seznam umožňuje hledání dodavatele dle IČ, názvu, popřípadě adresy. Po vyhledání dodavatele se objeví limit náhradního plnění pro příslušný rok a aktuální limit, který může dodavatel v příslušném roce ještě poskytnout a platnost dohody o uznání. Na základě těchto údajů pozná zaměstnavatel, že jde o uznaného dodavatele, od kterého může odebírat zboží nebo služby, které bude moci uplatnit do náhradního plnění.

Obrázek 14 – Seznam dodavatelů náhradního plnění

The screenshot shows the MPSV portal interface. The main content area is titled 'Seznam dodavatelů náhradního plnění'. It features a search form with the following fields: 'IČO dodavatele:' (filled with 26383241), 'Název dodavatele:', 'Adresa dodavatele:', 'Rok:' (dropdown menu set to 2017), and 'Aktuální limit min. (Kč):'. Below the form are 'Hledat' and 'Vyčistit' buttons. The search results for 'HLS SECURITY AGENCY s.r.o.' are displayed below, including the company's IČO, address, and quarterly data for 2016 and 2017. A table summarizes the quarterly data:

Čtvrtletí	Celkem	Z toho TZP	Z toho OZP 1., 2 st.	Z toho OZZ	Splňuje 50% OZP
4. čtvrtletí 2016	181,09	12,51	115,66	8,64	splňuje 50% OZP
1. čtvrtletí 2017	175,92	15,6	107,07	10,5	splňuje 50% OZP
2. čtvrtletí 2017	180,1	16,54	114,55	7,77	splňuje 50% OZP
3. čtvrtletí 2017	180,56	13,92	117,53	7,85	splňuje 50% OZP

Below the table, it states 'Nalezeno 1 záznam.' and provides links for 'formát HTML' and 'formát XML'.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, dostupné z <https://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/seznam-dodavatele-np>

5.1.2 Elektronická evidence z pohledu kontrolních orgánů

Elektronická evidence zajišťuje dodržování limitu stanoveného pro objem náhradního plnění od jednotlivých dodavatelů. Evidence poskytuje kontrolním orgánům kompletní přehled o všech realizovaných dodávkách pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tím vylučuje překračování stanoveného limitu. Pro účely kontrolní činnosti poskytuje elektronická evidence sestavu ohledně jednotlivých odběratelů, ve které jsou uvedeny veškeré odběratelem zaplacené a poskytovateli zadané faktury, které lze započítat do náhradního plnění, ale i faktury, které byly ve lhůtě zaplacené, ale nelze je z nějakého důvodu započítat, protože nebyla splněna nějaká podmínka. Tímto pro kontrolní orgány odpadá povinnost vyžadovat si při kontrole od zaměstnavatelů (odběratelů) faktury a doklady ohledně úhrady. Na obrázku číslo 15 je vidět, že odběratel odebral zboží od dvou dodavatelů, zboží řádně zaplatil, ale faktura nemohla být započtena do náhradního plnění, jelikož uvedený dodavatel neměl s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele.

Obrázek 15 – Ukázka sestavy elektronické evidence

Číslo dokladu	Částka	Dodáno	Zaplaceno	Stav dokladu	Vloženo	Ve lhůtě	Splňuje	Započítáno	Ověřen
73/2017	3 590	06.09.2017	20.09.2017	Schválený	19.12.2017	Ano	Ano	Ano	Ano
1300112	3 806.40	16.01.2017	16.01.2017	Schválený	30.11.2017	Ano	Ne	Ne	Ano

Zdroj: ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Klatovy, program OK centrum-Elektronická evidence náhradního plnění ÚP ČR

5.1.3 Elektronická evidence z pohledu odběratelů

Hlavní změnou pro zaměstnavatele (odběratele) v souvislosti se zavedením elektronické evidence náhradního plnění je odstranění povinnosti uvádět údaje o náhradním plnění v ohlášení o plnění povinného podílu, čímž došlo k výraznému zjednodušení. Odběratelé uvádí na ohlášení nyní pouze způsob plnění, ale nemusí uvádět konkrétní informace o jednotlivých dodávkách, protože ty obsahuje právě elektronická evidence. Další výhodou pro odběratele je možnost sledovat aktuální limit, který může dodavatel v příslušném roce ještě poskytnout, aby mohlo být náhradní plnění započteno do plnění.

Odběratelé si mohou prostřednictvím příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR požádat o přístup do elektronické evidence, kde mohou aktuálně sledovat, které faktury mají započtené do náhradního plnění a tím si průběžně během roku kontrolovat jakou výši náhradního plnění mohou pro účely plnění povinného podílu započítat. Je vhodné, aby si tento přístup do elektronické evidence zajistili všichni odběratelé z důvodu získávání kontroly ohledně možné výše uplatnění náhradního plnění. Odběratelé mohou totiž fakturu řádně zaplatit, ale v případě, že dodavatel fakturu nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění nevloží do elektronické evidence, odběratel si náhradní plnění započítat nemůže.

Dle zákona o zaměstnanosti za plnění povinného podílu formou náhradního plnění odpovídá odběratel a odpovědnost dodavatele za správnost údajů poskytnutých odběratelům není zákonem řešena. Z tohoto důvodu je nejvhodnějším řešením a odběratelům je doporučováno, aby si prostřednictvím smluvního ujednání s dodavateli sjednali odpovědnost za poskytování správných údajů včetně stanovení sankcí, které budou odběrateli uplatňovány v případě, že dodavatel poskytne nesprávné údaje, čímž dojde k chybnému výpočtu plnění povinného podílu.

5.1.4 Elektronická evidence z pohledu dodavatelů

Evidence sice hlídá překročení limitu, ale druhá věc je to, že limit je vypočten na základě dat, které zadá dodavatel. Jde o čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců, které však nikdo nekontroluje. V podstatě elektronická evidence umožňuje zadat a měnit dodavatelům přepočtené počty, na základě kterých je automaticky vypočítáván limit a tím mají dodavatelé možnost v případě, že je již roční limit vyčerpán, upravit přepočtený počet osob, a tak zvýšit i poskytovaný limit náhradního plnění. Tomuto upravování by bylo možné zabránit, kdyby byla elektronická evidence napojena na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, která by každou změnu zaznamenala a po kontrole by údaj o přepočteném počtu „uzamkla“, aby nebylo údaj dále možné měnit.

5.2 Kontrolní činnost v průběhu let 2012–2017

Kontrolní činnost v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením prošla během let 2012 až 2017 mnohými změnami. Kontrola v této oblasti byla do roku 2011 prováděna kontrolory Úřadu práce ČR a od 1.1.2012 přešla kompetence kontrolní činnosti na Státní úřad inspekce práce a příslušné inspektoráty. Vzhledem k tomu, že většina kontrolorů, která prováděla tyto kontroly na Úřadech práce ČR, přešla na inspektoráty práce, nebylo třeba na tuto činnost zaškolovat nové osoby a kontrolní činnost plynule pokračovala. Kontroloři Úřadu práce ČR se stali inspektory inspektorátů práce (inspektoři nelegálního zaměstnávání), jejichž náplní práce se stala kontrola nelegálního zaměstnávání a kontrola dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že prioritou inspektorů nelegálního zaměstnávání je právě kontrola nelegálního zaměstnávání, není kapacitně možné realizovat kontroly u všech zaměstnavatelů, kteří předkládají ohlášení o plnění povinného podílu, ale pouze u

zaměstnavatelů, u nichž má Úřad práce ČR podezření na neplnění jejich zákonných povinností.

5.2.1 Výsledky kontrolní činnosti za SUIP

Jak již bylo uvedeno, inspektoři nelegálního zaměstnávání provádějí kontroly zaměřené na odhalování nelegální práce a kontroly dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pro porovnání jsou v níže uvedené tabulce uvedeny počty vykonaných kontrol jednotlivými inspektoráty za období let 2014-2017 obou kontrolních úkolů. Z tabulky číslo 22 je patrné, že kontroly zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání jsou prioritou a kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou pouze okrajovou záležitostí.

Tabulka 22 – Počty provedených kontrol zaměřených na dodržování plnění povinného podílu a kontrol nelegálního zaměstnávání jednotlivých inspektorátů v letech 2014-2017

rok	kontroly	OIP 3	OIP 4	OIP 5	OIP 6	OIP 7	OIP 8	OIP 9	OIP 10	celkem
2014	OZP	64	12	20	16	46	27	9	29	223
	NLZ	1 112	1 322	1 847	1 534	1 707	1 260	2 014	2 261	13 057
2015	OZP	27	6	17	19	59	11	18	37	194
	NLZ	1 041	791	862	828	945	719	990	1 165	7 341
2016	OZP	32	8	13	24	42	16	13	63	211
	NLZ	738	1 080	816	634	935	974	909	1 176	7 262
2017	OZP	26	7	17	34	21	17	33	24	179
	NLZ	924	743	726	731	1 047	826	1 154	1 416	7 567
celkem	OZP	149	33	67	93	168	71	73	153	807
	NLZ	3 815	3 936	4 251	3 727	4 634	3 779	5 067	6 018	35 227

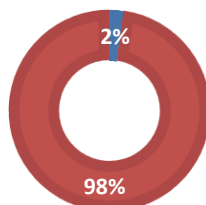
Zdroj: SUIP, program REUIP, vlastní zpracování dle údajů SUIP

Za období let 2014-2017 bylo inspektory Státního úřadu inspekce práce vykonáno celkem 807 kontrol dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a 35 227 kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce. Z grafu číslo 3 je zřejmé, že kontroly zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání představují 98 % z celkového počtu kontrol, které vykonali inspektoři nelegálního zaměstnávání.

Graf 3 – Poměr provedených kontrol

Poměr provedených kontrol

■ kontoly OZP ■ kontroly NLZ



Zdroj: SUIP, program REUIP, vlastní zpracování dle údajů SUIP

Přehled výsledků kontrolní činnosti je uveden v tabulce číslo 23. V průběhu let 2014-2017 bylo provedeno SUIP celkem 807 kontrol zaměřených na dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z tohoto počtu bylo u 65,7 % kontrol (531) zjištěno porušení zákona. Za zjištěná porušení bylo uděleno celkem 159 pokut v celkové výši 3 626 300 Kč.

Stejnými inspektory bylo provedeno za shodné období 35 227 kontrol nelegálního zaměstnávání, přičemž porušení bylo prokázáno v 10 306 případech. Z uvedeného zjištění lze konstatovat, že 29,2 % kontrolovaných zaměstnavatelů porušilo zákon. Za zjištěné nedostatky bylo uloženo 4 172 pokut v celkové výši 277 013 700 Kč.

Tabulka 23 – Přehled výsledků kontrol SUIP včetně uložených sankcí

rok	kontroly	počet kontrol celkem	kontroly bez zjištěných nedostatků	kontroly se zjištěným nedostatkem	kontroly se zjištěným nedostatkem bez sankce	počet uložených pokut	uložené pokuty v Kč
2014	OZP	223	112	111	84	27	463 000
	NLZ	13 057	9 602	3 455	2 452	1 042	60 425 000
2015	OZP	194	55	139	101	38	805 000
	NLZ	7 341	5 296	2 045	1 139	915	52 388 900
2016	OZP	211	55	156	102	54	1 290 000
	NLZ	7 262	4 980	2 282	1 136	1 147	82 881 500
2017	OZP	179	54	125	85	40	1 068
	NLZ	7 567	5 043	2 524	1 457	1 068	81 318 500
celkem	OZP	807	276	531	372	159	3 626 300
	NLZ	35 227	24 921	10 306	6 184	4 172	277 013 700

Zdroj: SUIP, program REUIP, vlastní zpracování dle údajů SUIP

Vysoké procento (69 %) zjištěných nedostatků u kontrol zaměřených na kontrolu dodržování plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením lze vysvětlit tím, že tyto kontroly se zahajují většinou na základě přijatých podnětů Úřadů práce ČR, kde je předem známo, že kontrolovaná osoba nesplnila povinnost danou zákonem.

U kontrol nelegálního zaměstnávání je toto procento daleko nižší (29,2 %), protože tyto kontroly se dělají namátkově a prokázání nelegálního zaměstnávání se zaměstnavatelům ne vždy dokáže dokázat.

Průměrná výše uložených pokut (tabulka číslo 24) u kontrol zaměřených na kontrolu dodržování plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením činí 22 806 Kč u kontrol nelegálního zaměstnávání je tato částka 66 398 Kč. Průměrná výše pokut u nelegálního zaměstnávání je daleko vyšší, protože porušování zákona v oblasti nelegálního zaměstnávání se trestá mnohem přísněji z důvodu vysoké společenské nebezpečnosti. Horní hranice pokuty při zjištění nelegálního zaměstnávání může dosáhnout až do výše 10 000 000 Kč, na rozdíl od kontrol plnění povinného podílu, kde horní hranice pokuty činí u nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením 1 000 000 Kč a za nesplnění oznamovací povinnosti může být uložena pokuta do výše 100 000 Kč.

Tabulka 24 – Průměrná výše uložených pokut

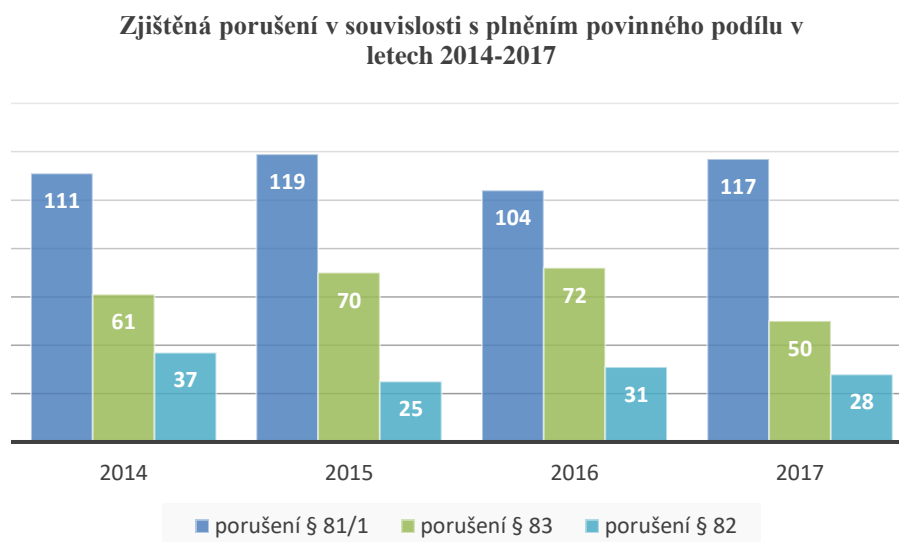
rok	kontroly	počet uložených pokut	uložené pokuty v Kč	průměrná výše pokut v Kč
2014	OZP	27	463 000	17 148
	NLZ	1 042	60 425 000	57 990
2015	OZP	38	805 000	21 185
	NLZ	915	52 388 900	57 255
2016	OZP	54	1 290 000	23 888
	NLZ	1 147	82 881 500	72 260
2017	OZP	40	1 068 000	26 700
	NLZ	1 068	81 318 500	76 140
celkem	OZP	159	3 626 300	22 806
	NLZ	4 172	277 013 700	66 398

Zdroj: SUIP, program REUIP, vlastní zpracování dle údajů SUIP

Mezi zjištěná porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti při kontrolní činnosti v souvislosti s plněním povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří porušení § 81 odstavce 1 (nesplnění povinnosti zaměstnávat povinný podíl

zaměstnanců se zdravotním postižením), porušení § 82 odstavce 2 (nepoukázání odvodu za nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením do státního rozpočtu do 15. února následujícího roku) a porušení § 83 (nesplnění písemného ohlášení krajské pobočce Úřadu práce ČR o způsobu plnění povinného podílu do 15. února následujícího roku).

Graf 4 – Zjištěná porušení v souvislosti s plněním povinného podílu



Zdroj: SUIP, program REUIP, vlastní zpracování dle údajů SUIP

Z grafu číslo 4 je patrné, že v nejvíce případech je zjištěno neplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve stanovené výši povinného podílu (§ 81/1). Druhé nejčastější porušení je nesplnění ohlašovací povinnosti (§ 83) o plnění povinného podílu vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR. Třetím zjištěným porušením je nesplnění povinnosti zaměstnavatele odvést povinný odvod do státního rozpočtu (§ 82/2) do stanoveného termínu, což je 15. února následujícího roku.

Z výsledků kontrolní činnosti a ze zjištěných nedostatků lze konstatovat, že na úseku kontrol plnění povinného podílu je zjišťováno stále velké množství nedostatků. K porušování zákona o zaměstnanosti dochází nejčastěji při výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců, ale i při dodržování zákonných lhůt pro oznamovací povinnost a pro odvod do státního rozpočtu. Většina zaměstnavatelů pozdní odvod do státního rozpočtu odůvodňuje jako opomenutí, pro jiné zaměstnavatele je výše odvodu příliš vysoká a odvod nebyl realizován z důvodu nedostatku finančních prostředků.

6 Závěr

Hlavním posláním oblastních inspektorátů práce je kontrolní činnost. Převážná část kontrolní činnosti je zaměřena na dodržování pracovněprávních předpisů. Do této kategorie lze zařadit i kontroly dodržování povinnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, což spočívá v povinnosti zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši 4 %.

Podle zákona o zaměstnanosti je možné povinný podíl plnit třemi způsoby nebo kombinací těchto způsobů. První způsob je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhý způsob se nazývá náhradní plnění, což je vlastně odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a zároveň mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. Třetí způsob, odvod do státního rozpočtu, je uplatňován v případě, že zaměstnavatel nevyužije první dvě možnosti nebo kombinaci těchto možností a musí tak provést odvod do státního rozpočtu za nesplnění povinnosti.

Plnění této povinnosti spadá od roku 2012 pod dva úřady, a to Úřad práce ČR a Státní úřad inspekce práce, potažmo oblastní inspektoráty práce. Úřad práce ČR má za úkol evidovat a zadávat do databáze Ohlášení o plnění povinného podílu včetně způsobů plnění, dále pak vymáhání nedoplatků a vrácení přeplatků. Inspektoráty práce mají ve své kompetenci dohled nad plněním povinného podílu v rámci kontrolní činnosti. Toto rozdělení jedné agendy není zrovna nejlepším řešením, poněvadž inspektoráty práce vykonávají kontrolní činnost na základě poskytovaných informací z Úřadů práce ČR a po vykonání kontrol inspektorátem práce je zpět zasílána informace o výsledku kontroly Úřadům práce ČR. Na základě zaslané informace o výsledku kontroly jsou zaměstnavatelé vyzváni Úřadem práce ČR k doplacení nedoplatku, popřípadě vyzváni, aby si požádali o vrácení přeplatku. Vhodnější variantou by bylo řešit celou agendu (včetně kontrolní činnosti) jedním úřadem, v jehož kompetenci by bylo jak evidování, tak dohled nad plněním zákonem stanovené povinnosti.

Kontrolní činnost v oblasti plnění povinného podílu je velice časově náročná. Ke zkvalitnění a zároveň k zefektivnění kontrol plnění povinného podílu by přispělo pořízení jednoduchého programu, který by inspektorům pomohl při kontrole výpočtu přepočteného

počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Jelikož se veškeré výpočty provádějí ručně, bylo by toto velkým přínosem a to bez ohledu na to, zda by kontrolní činnost vykonával Úřad práce ČR nebo inspektorát práce.

K zefektivnění kontrolní činnosti přispělo v roce 2017 zavedení elektronické evidence náhradního plnění. Tato evidence přinesla změny pro kontrolní orgány, ale i pro odběratele a dodavatele náhradního plnění. Evidence poskytuje kontrolním orgánům kompletní přehled o všech realizovaných dodávkách odebraného zboží mezi dodavateli a odběrateli. Vygenerovaná sestava poskytuje inspektorům informace ohledně započitatelného náhradního plnění, čímž odpadá inspektorům vyžadování faktur a dokladů ohledně úhrady od zaměstnavatelů a následné ruční přepočítávání. Pro zaměstnavatele, kteří využívají náhradní plnění odpadá povinnost uvádět údaje o náhradním plnění v příloze Ohlášení o plnění povinného podílu, čímž došlo k výraznému zjednodušení oproti minulým letům. Dále si odběratelé mohou prostřednictvím evidence ověřit, jaký limit náhradního plnění může dodavatel poskytovat a že dodavatel, od kterého odebírají zboží, je uznaným dodavatelem. Tím se nemůže stát, že zaměstnavatelé odeberou zboží od dodavatelů a před koncem roku zjistí, že si odběr zboží nemohou uplatnit do náhradního plnění, protože dodavatel není oprávněným poskytovatelem náhradního plnění nebo má vyčerpaný limit, který může poskytovat.

Z kontrolní činnosti inspektorátů práce vyplynula řada zjištění, z nichž mezi nejzávažnější patří vykazování osob se zdravotním postižením neplatnými posudky. Platnost posudků se zjistí až při kontrolní činnosti. Pro eliminaci neplatných posudků by bylo zapotřebí, zkontrolovat všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a provést kontrolu, zda jsou vykazované osoby opravdu osobami se zdravotním postižením. K tomuto by bylo žádoucí, zpřístupnění on-line databáze osob se zdravotním postižením, kdy by se jednoduchým dotazem do databáze Okresní správy sociálního zabezpečení zjistilo, jaký stupeň invalidity má osoba přiznána a na jaké období je posudek ohledně invalidity vystaven.

V Plzeňském kraji bylo v roce 2017 registrováno 1 061 zaměstnavatelů, kteří měli povinnost plnit povinný podíl. Těmito zaměstnavateli bylo zaměstnáno v přepočteném počtu 137 064 zaměstnanců. Zaměstnáváním splnilo povinnost povinného podílu 886 zaměstnavatelů, kteří zaměstnali 5 301 zaměstnanců se zdravotním postižením, náhradním

plněním plnilo 638 zaměstnavatelů, kteří v roce 2017 odebrali zboží v celkové výši 662 667 820 Kč bez DPH. Poslední možností, tedy odvodem do státního rozpočtu byla povinnost splněna 284 zaměstnavateli, kteří odvedli do státního rozpočtu částku 26 166 182 Kč, což představuje 365 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Výsledky kontrol inspekce práce dlouhodobě prokazují, že je stále mnoho zaměstnavatelů, kteří svou zákonnou povinnost neplní. V mnoha případech je zjištěna neznalost předpisů a neschopnost vhodně zkombinovat způsoby plnění povinného podílu a určit správnou výši odvodu do státního rozpočtu. Je pravda, že ne všichni zaměstnavatelé mohou vzhledem k charakteru své práce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, ale právě pro tyto zaměstnavatele existuje možnost splnit povinnost náhradním plněním neboli odebíráním výrobků, služeb nebo zadáním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením a mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. Příkladem řádného plnění povinného podílu může být jedna z největších firem v Plzeňském kraji (International Automotive Components Group s.r.o.), která zaměstnává 2 538 zaměstnanců a povinný podíl činí 101,55 osob. Přestože hlavní činností této společnosti je výroba vnitřního vybavení pro osobní automobily, zaměstnává tato společnost v přepočteném počtu 41,27 osob se zdravotním postižením a zároveň plní povinnost náhradním plněním za 145,66 osob, což znamená, že odebrala zboží nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením v celkové výši 29 325 290 Kč bez DPH. Tato společnost nejenže plní povinný podíl, ale dokonce povinnost překračuje o 85,38 osob, jelikož pro účely plnění povinného podílu dokázala vhodně zkombinovat možné způsoby plnění.

Pokud zaměstnavatelé nesplní povinnost zaměstnáváním nebo nevyužijí možnost náhradního plnění, popřípadě kombinaci těchto způsobů, zbývá jim povinnost odvést odvod do státního rozpočtu za každou nesplněnou osobu. V roce 2017 bylo v Plzeňském kraji z celkového počtu zaměstnavatelů, kteří mají povinnost plnit povinný podíl 26 % zaměstnavatelů, kteří nesplnili povinnost zaměstnáváním nebo odběrem a raději zaplatili odvod do státního rozpočtu. Jedním z těchto zaměstnavatelů je Západočeská univerzita v Plzni. Tento zaměstnavatel je sedmým největším zaměstnavatelem v Plzeňském kraji a zaměstnává 1 847 zaměstnanců, povinný podíl činí 73,9 osob a je plněn zaměstnáváním ve výši 47,02 osob a náhradním plněním ve výši 11,54 osob. Do splnění povinného podílu

zbývá 15,34 osob, za které musela univerzita odvést odvod do státního rozpočtu, který představoval částku 1 102 985 Kč.

Z těchto dvou příkladů lze vyvodit závěr, že záleží hlavně na postoji zaměstnavatelů, jak se k plnění povinnosti povinného podílu postaví. V případě, že nelze plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním, lze v rámci náhradního plnění vybrat například vhodnou agenturu, která bude provádět úklidové služby nebo bude poskytovat ochranu objektu, popřípadě může zaměstnavatel odebírat kancelářské nebo jiné potřeby, tím plnit svůj povinný podíl a zároveň podporovat zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

Hlavním cílem kontrolní činnosti inspektorátů práce v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je minimalizovat počet zaměstnavatelů, kteří neplní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. K tomu slouží i poradenská činnost, která je bezplatně poskytována inspektoráty práce. Zaměstnavatelům jsou v rámci poradenství poskytovány aktuální informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tím je přispíváno ke zvýšení právního vědomí zaměstnavatelů.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6

HORZINKOVÁ, Eva. *Zákon o přestupcích s komentářem a judikaturou: a předpisy související: 3 aktualizované vydání podle právního stavu účinného k 20.2.2016 a 1.10.2016*. Praha: Leges, 2016. Komentátor. ISBN 978-80-7502-101-4

JEMELKA, Luboš. *Správní řád: komentář*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-401-8.

KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

SLABÝ, Antonín, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Zákon o odpovědnosti za přestupky: praktický průvodce*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-683-5

STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1.

ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-526-9.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2017. 27. Aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-062-1.

VEDRAL, Josef. *Kontrolní řád: komentář*. Vydání I. Praha: Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2015. ISBN 978-80-7273-175-6.

Odborné články:

BUKOVJAN, Petr JUDr. Náhradní plnění po dvou novelách. *Práce a mzda*. 2017(11), 39 - 42. ISSN 0032-6208.

JOUZA, Ladislav. Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekci práce). *Bulletin advokacie*. 2006(5), str. 25-27. ISSN 1210-6348.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly - 1. část. *Práce a mzda*. 2016(7-8), str. 57-61. ISSN 0032-6208.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly - 2. část. *Práce a mzda*. 2016(9), str. 42-46. ISSN 0032-6208.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly - 3. část. *Práce a mzda*. 2016(10), str. 46-50. ISSN 0032-6208.

STÁDNÍK, Jaroslav JUDr. a Petr Mgr. KIELER. Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Práce a mzda*. 2018(1), 38-44. ISSN 0032-6208.

SVĚŘINOVÁ, Eva Mgr. Povinný podíl po novele zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2017(9), 35-37. ISSN 0032-6208.

SVĚŘINOVÁ, Eva Mgr. Povinný podíl za rok 2016. *Práce a mzda*. 2017(1), 35-37. ISSN 0032-6208.

Elektronické články:

KALVODA, Aleš. Změny v kontrolní činnosti inspekce práce v souvislosti s přijetím kontrolního řádu. *Práce a mzda 2014/6* [online]. [cit. 27.06.2018]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45563v56889-zmeny-v-kontrolni-cinnosti-inspekce-prace-v-souvislosti-s-prij/>

FINANCE.CZ., Bureš Michal. Je Česko zemí invalidů? [online]. [cit. 27.06.2018].

Dostupné z: <https://www.finance.cz/504451-invalidni-duchodci-v-cr/>

Ostatní elektronické zdroje:

Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů). *Zákony.cz* [online]. [cit. 10.10.2018]. Dostupné z: <http://www.zakony.cz/zakon-SB2017365>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Invalidní důchody. [online]. [cit. 27.09.2018]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Osoby zdravotně znevýhodněné. [online]. [cit. 27.09.2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

Evropská sociální charta. *MPSV* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Evropská úmluva o ochraně lidských práv [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:

https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

Evropská úmluva o ochraně lidských práv. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 27.02.2019].

Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *MPSV*. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:

http://intranet.suip.cz/171/_layouts/15/start.aspx#/Informace_NLZ/Forms/AllItems.aspx

Integrovaný portál MPSV. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaciosob>

Integrovaný portál MPSV. Oznámení o plnění povinného podílu zaměstnávání OZP za rok 2017. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani osob/oznameni/plneni>

Integrovaný portál MPSV. Evidence náhradního plnění metodická příručka pro dodavatele a odběratele. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/enp/metodicka-podpora>

Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob - rozhodnutí předsednictva EP. NRZP ČR [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:

<http://www.nrzp.cz/dokumenty-odkazy/mezinarodni-dokumenty.html>

Listina základních práv a svobod. PSP [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Normativní instrukce č. 35/2009, Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování. MPSV. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:

http://intranet.suip.cz/171/_layouts/15/start.aspx#/Informace/NLZ/Forms/AllItems.aspx

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. EUR-LEX [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční program kontrolních akcí. [online]. [cit. 20.08.2018]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-8a3730532ffa1d8e5d5388c7274da57c/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2018.pdf

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. [online]. [cit. 20.08.2018]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf#page=87&zoom=100,0,462

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Projekty financované EU. REUIP – Centrální registr elektronizace úkonů inspekce práce. [online]. [cit. 20.08.2018]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/projekty-financovane-eu/?q=REUIP>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. *MPSV* [online]. [cit. 27.02.2019].
Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf

Úmluvy MOP. *MPSV* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/cs/1009>

Všeobecná deklaráce lidských práv. *Lidskaprava.cz* [online]. [cit. 27.02.2019]. Dostupné z:
http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
MPSV. [online]. [cit. 20.08.2018]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf

Zákon o důchodovém pojištění (Zákon č. 155/1995 Sb.). *Zákony.cz* [online]. [cit.
10.10.2018]. Dostupné z: <http://www.zakony.cz/zakony/1995/101/zakon-155-1995-Sb-SB1995155>

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). *MPSV* [online]. [cit. 10.10.2018].
Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_1_1_2018.pdf

Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1.1.2018.
MPSV. [online]. [cit. 27.08.2018]. Dostupné z:
http://intranet.suip.cz/171/layouts/15/start.aspx#/Informace_NLZ/Forms/AllItems.aspx

Zahraniční zdroje:

ISAP. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz. U. 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.
[online] [cit. 03.10.2018]. Dostupné z:
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776>

Rauch, Angela (2005): Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: R. Bieker (Hrsg.),
Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit
Behinderung, Stuttgart: Kohlhammer, S. 25-43.

RIS. Behinderteneinstellungsgesetz. [online]. [cit. 03.10.2018]. Dostupné z <https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen%20%20%20&Dokumentnummer=NOR12116769>

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, [online]. [cit. 03.10.2018]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

8 Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů

Graf 1 – Způsoby plnění povinného podílu v Plzeňském kraji v letech 2014-2017	85
Graf 2 – Srovnání výše odvodu do státního rozpočtu v letech 2014-2017.....	86
Graf 3 – Poměr provedených kontrol	92
Graf 4 – Zjištěná porušení v souvislosti s plněním povinného podílu.....	94

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Plnění povinného podílu v zemích EU	22
Tabulka 2 – Plzeňský kraj – způsoby plnění povinného podílu	72
Tabulka 3 – Největší zaměstnavatelé v Plzeňském kraji	73
Tabulka 4 – Zaměstnavatelé s největším počtem OZP v Plzeňském kraji	73
Tabulka 5 – Zaměstnavatelé s největším odběrem náhradního plnění v Plzeňském kraji ..	74
Tabulka 6 – Zaměstnavatelé v Plzeňském kraji s největším odvodem do státního rozpočtu	75
Tabulka 7 – Plnění povinného podílu – okres Domažlice	75
Tabulka 8 – Největší zaměstnavatelé – okres Domažlice.....	76
Tabulka 9 – Plnění povinného podílu – okres Klatovy	77
Tabulka 10 – Největší zaměstnavatelé v okrese Klatovy	77
Tabulka 11 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-jih.....	78
Tabulka 12 – Největší zaměstnavatelé v okrese Plzeň-jih.....	78
Tabulka 13 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-město.....	79
Tabulka 14 – Největší zaměstnavatelé – okres Plzeň-město	80
Tabulka 15 – Zaměstnavatelé s největším počtem OZP – okres Plzeň-město	80
Tabulka 16 – Plnění povinného podílu – okres Plzeň-sever.....	81
Tabulka 17 – Zaměstnavatelé s největším odvodem do státního rozpočtu – okres Plzeň-sever	82
Tabulka 18 – Plnění povinného podílu – okres Rokycany	82
Tabulka 19 – Největší zaměstnavatelé v okrese Rokycany	83

Tabulka 20 – Plnění povinného podílu – okres Tachov	83
Tabulka 21 – Největší zaměstnavatelé v okrese Tachov	84
Tabulka 22 – Počty provedených kontrol zaměřených na dodržování plnění povinného podílu a kontrol nelegálního zaměstnávání jednotlivých inspektorátů v letech 2014-2017	91
Tabulka 23 – Přehled výsledků kontrol SUIP včetně uložených sankcí	92
Tabulka 24 – Průměrná výše uložených pokut	93

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Integrovaný portál MPSV	25
Obrázek 2 – Seznam dodavatelů náhradního plnění.....	35
Obrázek 3 – REUIP (registr elektronizace úkonů inspekce práce)	47
Obrázek 4 – Postavení orgánů inspekce práce.....	50
Obrázek 5 – Územní působnost inspektorátů práce.....	51
Obrázek 6 – Oblastní inspektorát pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj.....	52
Obrázek 7 – Ohlášení – výběr příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.....	54
Obrázek 8 – Ohlášení – průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.....	54
Obrázek 9 – Ohlášení – plnění povinnosti.....	55
Obrázek 10 – Ohlášení – odvod do státního rozpočtu	55
Obrázek 11 – Ohlášení – prohlášení	56
Obrázek 12 – Přehled krajů ČR	71
Obrázek 13 – Okresy Plzeňského kraje včetně rozlohy a počtu obyvatel	71
Obrázek 14 – Seznam dodavatelů náhradního plnění.....	88
Obrázek 15 – Ukázka sestavy elektronické evidence	89