

21. 12. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Náhradní plnění ve světle novely zákona o zaměstnanosti a výkladových stanovisek MPSV - co zaměstnavatele čeká a nemine

Novela zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, v platném znění („ZoZ“), účinná od 1. 1. 2012 zavedla mimo jiné změny i poměrně zásadní novinky v oblasti náhradního plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením („OZP“). Téma je velmi aktuální, protože k 15. 2. 2013 budou zaměstnavatelé poprvé povinni splnit svou povinnost zaměstnat povinný podíl OZP podle nového právního režimu. V čem je nový právní režim jiný a jaká rizika z toho pro zaměstnavatele plynou?



Nejprve shrneme základní pravidla v této oblasti. ZoZ stanoví, že každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 osob v pracovním poměru, je povinen zaměstnat 4 % OZP v poměru k celkovému počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Při zjišťování počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele se přitom vychází z vyhlášky č. [518/2004](#) Sb., kterou se provádí ZoZ, v platném znění („**vyhláška**“). Zjišťuje se tzv. roční průměrný přepočtený počet zaměstnanců (průměrný přepočtený počet zaměstnanců dále jen „**PPPZ**“).

Pro účely výpočtu PPPZ se započítávají se pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Roční PPPZ se vypočte jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zvýšených o některé neodpracované hodiny stanovené vyhláškou (např. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci na straně zaměstnavatele, atd.) a celkové stanovené týdenní pracovní doby připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží. Pokud je u zaměstnavatele více pracovních režimů (např. dvousměnný a třisměnný provoz), vypočte se roční PPPZ pro každý pracovní režim samostatně a výsledky se sečtou. Výpočet se provádí na dvě desetinná místa.

Provozuje-li zaměstnavatel činnost pouze část roku, součet odpracovaných a neodpracovaných započítatelných hodin se vydělí pouze poměrnou částí relevantního fondu pracovní doby. Za zahájení provozování se přitom dle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí („**MPSV**“) považuje zaměstnání prvního zaměstnance. Zaměstnavatel tedy fakticky zjistí až po uplynutí daného roku výši svého povinného podílu.

Povinnost zaměstnávat OZP může zaměstnavatel plnit třemi základními způsoby nebo kombinací kterýchkoli z nich. Buď zaměstnává OZP v počtu povinného podílu, nebo odebírá výrobky nebo služby od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% OZP („**kvalifikovaný dodavatel**“), nebo takovému dodavateli zadává zakázky nebo odebírá výrobky a služby či zadává zakázky OZP – osobám

samostatně výdělečně činným nebo odvádí stanovenou částku do státního rozpočtu. Poslední dva způsoby (odebírání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek či odvod do státního rozpočtu) jsou tzv. náhradním plněním.

Počet OZP, které daný zaměstnavatel v předmětném roce zaměstnává, se přitom počítá stejně, jako roční PPPZ s tím, že každý zaměstnanec-OZP, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.

Pokud zaměstnavatel nezaměstnává dostatečný počet OZP, musí svou povinnost splnit některým ze způsobů náhradního plnění.

Pokud jde o odvod do státního rozpočtu, úprava se nezměnila. Za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat (a nezaměstnává), musí do státního rozpočtu odvést dvouapůlnásobek průměrné měsíční hrubé mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí („PMM“) kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl vznikla. Tuto částku vyhláší MPSV ve Sbírce listin zpravidla koncem prosince daného roku. Za rok 2011 PMM činila 23 726 Kč.

Zásadní změny postihly náhradní plnění formou odběru výrobků či služeb nebo zadávání zakázek. Nově může kvalifikovaný dodavatel jako náhradní plnění poskytovat pouze své výrobky nebo služby. Co se přesně pojmem své výrobky nebo služby rozumí, není jednoznačné a MPSV k této otázce prozatím nedalo ani žádné výkladové stanovisko. Hraniční příklady jsou zřejmé – pokud kvalifikovaný dodavatel vyrábí prostřednictvím OZP svíčky, jedná se bez diskuse o jeho výrobky a jejich cenu lze jako náhradní plnění započítat. Pokud ale kvalifikovaný dodavatel dodává např. kopírky (které nevyrábí, ale nakupuje a prodává dále), nejedná se v takovém případě o dodání vlastního zboží a započítat je tedy zřejmě možné pouze hodnotu služby – dodávky cizího výrobku. Na druhou stranu pokud ale kvalifikovaný dodavatel dané výrobky koupí od třetí osoby, stanou se výrobkem jeho vlastnictvím – tedy jeho výrobkem. A to platí i u kopírky nebo podobných strojů. Cílem úpravy bylo zřejmě limitovat tento druh náhradního plnění na přidanou hodnotu, kterou danému výrobku nebo službě dává právě práce OZP, ale tento záměr se zákonodárci nepodařilo v zákoně jednoznačně vystihnout. Praxe, zdá se, toto omezení zásadněji nezaznamenala. V průběhu příštího roku se ukáže, jak k tomuto novému pravidlu výkladově přistoupí Úřad práce při své kontrolní činnosti.

ZoZ dále v tomto kontextu implementoval dvě nová kvantitativní omezení co do rozsahu náhradního plnění, které může kvalifikovaný dodavatel zaměstnavatelům poskytovat. V první řadě může na jednoho přepočteného OZP poskytnout výrobky či služby nebo splnit zakázky do výše odpovídající 36ti násobku PMM předchozího kalendářního roku. Pro účely tohoto výpočtu se OZP s těžším postižením třikrát nezapočítávají. O těchto zakázkách je kvalifikovaný dodavatel povinen vést evidenci obsahující identifikační údaje zaměstnavatele-odběratele a cenu bez DPH.

Vzhledem k tomu, že tento limit je nastaven dle čísel z předchozího kalendářního roku, že pokud kvalifikovaný dodavatel zahájí svou činnost, nemůže první rok své činnosti náhradní plnění touto formou poskytovat. Totéž platí pro rok, kdy kvalifikovaný dodavatel podmínky (50 % zaměstnanců OZP) poprvé splní.

Další limit vyplývá z vyhlášky a omezuje počet OZP, které si zaměstnavatel může započíst odběrem výrobků, služeb či zakázek od jednoho kvalifikovaného dodavatele. Počet započtených OZP nesmí být vyšší, než je skutečný zaměstnanců OZP daného dodavatele potvrzený za kalendářní čtvrtletí, které předchází zdanitelnému plnění dodávky výrobků nebo služeb, ve kterém k dodávce dochází. Dochází-li k dodávce ve více čtvrtletích, může si zaměstnavatel započíst nejvyšší čtvrtletní PPPZ OZP daného dodavatele pro relevantní čtvrtletí.

Počet OZP, které si zaměstnavatel může započíst na základě odběru zboží, služeb nebo zakázek od

kvalifikovaného dodavatele se stanoví tak, že se cena bez DPH vydělí sedminásobkem PMM za daný kalendářní rok. Výsledná částka se rovná počtu OZP, který si daný zaměstnavatel může započíst. Výrobky, služby nebo zakázky lze započíst, pouze pokud byly dodány či poskytnuty v roce, za který se povinný podíl počítá a zaplacený do 15.2. následujícího roku.

Kvalifikovaný dodavatel je povinen vést evidenci poskytnutých plnění, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH. Pokud tuto evidenci nevede, může mu být uložena pokuta ve výši až 100 000 Kč.

Větší část odpovědnosti je však v tomto směru uložena na bedra zaměstnavateli, který touto formou plní povinný podíl. ZoZ ani jiný právní předpis nijak nesankcionuje kvalifikovaného dodavatele za to, že poskytuje plnění v míře, která je nezapočitatelná jako náhradní plnění. Je tedy na zaměstnavateli, aby si smluvně nastavil pravidla, která povedou kvalifikovaného dodavatele k tomu, aby vedl řádně evidenci, informoval zaměstnavatele o čtvrtletním PPPZ OZP a dodával v rozsahu splňujícím kvantitativní limity náhradního plnění - a porušení těchto povinností odpovídajícím způsobem sankcionoval. Určitě je v tomto směru vhodné i svého smluvního partnera předem prověřit - existují sdružení kvalifikovaných dodavatelů poskytující v tomto směru alespoň určité morální garance.

Pokud to však zaměstnavatel neučiní, nese rizika on. Pokud nesplní svou povinnost zaměstnat povinný podíl OZP, protože výrobky, služby nebo zakázky odebrané od kvalifikovaného dodavatele budou nezapočitatelné - třeba proto, že kvalifikovaný dodavatel nevede řádně svou evidenci nebo poskytuje náhradní plnění ve větším rozsahu, než může dle nově zavedených limitů a zaměstnavatel se o tom nedozví - může mu být uložena pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

Zaměstnavatel musí příslušné pobočce Úřadu práce do 15.2. následujícího roku ohlásit plnění povinného podílu a způsob jeho plnění. Pokud hradí odvod do státního rozpočtu, musí být dne 15.2. daná částka již připsána na účtu Úřadu práce.

Přestože je novela ZoZ účinná již od 1.1.2012, zkouška ohněm co do náhradního plnění čeká podnikatele až v průběhu roku 2013, kdy pobočky Úřad práce začne poprvé kontrolovat, jak se zaměstnavatelé i dodavatelé s novou úpravou a omezeními vypořádali. Přestože MPSV vydalo celou řadu výkladových stanovisek, k novince „vlastních“ výrobků nebo služeb se dosud nevyjádřilo.



**Mgr. Veronika Odrobinová,**  
advokátka

[Schönherr s.r.o.](#)

nám. Republiky 1079/1a  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 996 500

Fax: +420 225 996 555

e-mail: [office.czechrepublic@schoenherr.eu](mailto:office.czechrepublic@schoenherr.eu)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)