

9. 1. 2019

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

Nově k povinnosti vracet příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

SMYSL A ÚČEL NOVELIZACE

Novela zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "ZOZ") od 1. 1. 2018 zavádí pojem chráněný trh práce. Uvádí, že se jedná pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.



Pojem chráněný trh práce tedy bude používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.[1]

Na základě několikaletých zkušeností z aplikační praxe a také na základě poznatků získaných z pracovních jednání s odbornou veřejností vyvstala potřeba transparentně upravit oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci trhu práce včetně poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, a to i s důrazem na snížení administrativní zátěže dotčených subjektů.[2]

Výše uvedená novela proto nahrazuje systém vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst zřízených zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením systémem tzv. **uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**. [3] Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je právní akt - dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce uzavřená s Úřadem práce České republiky na dobu 3 let, resp. po splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek na dobu neurčitou. To by mělo zajistit, že do systému podpory chráněného trhu práce vstoupí jen takové subjekty, které nezneužívají poskytovanou podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.[4]

Důvodem předložení návrhu zákona v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je **neflexibilní postup při vymezování chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Systém vymezování každého chráněného pracovního místa se ukázal jako administrativně náročný jak pro zaměstnavatele, tak pro Úřad práce České republiky**. [5]

Zaměstnavatelé musí pružně reagovat na vývoj trhu v oblasti svého podnikání a v případě potřeby, např. při získání zakázky, **operativně přijímat do zaměstnání nové zaměstnance, tedy průběžně vymezovat chráněná pracovní místa**. Předpokladem každého vymezení chráněného

pracovního místa je kontrola ze strany Úřadu práce České republiky, zda zaměstnavatel splňuje všechny zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky včetně posouzení okolností stanovených vyhláškou. Splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek je Úřad práce České republiky povinen ověřit šetřením u zaměstnavatele na místě. **Proto se nahrazuje systém vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.**[6]

PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Primární ekonomickou motivací zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce je bezesporu možnost čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a to až do výše **75% prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy** na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Otázkou, která v souvislosti s přijetím výše uvedené právní úpravy vyvstává, však je, jaké následky bude mít **uložení pokuty** orgány inspekce práce či úřadu práce a to **v časovém okamžiku po uzavření dohody dle § 78 ZOZ.**

Ustanovení § 78a odst. 10 ZOZ říká, že: *"Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 nebo v případě, že bylo Úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle tohoto zákona. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí."*

Zde je tedy hovořeno o tom, že příspěvek bude muset být vrácen v případě, že zaměstnavatel přestane splňovat podmínky stanovené ZOZ pro uzavření dohody o uznání. Podmínky pro uznání pak upravuje níže uvedené ustanovení § 78 odst. 2 ZOZ:

Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele

1. vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
2. zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
3. neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- 4. mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.**

Otázkou, která se tak nabízí je, zda zákon o zaměstnanosti v § 78a odst. 10 chápe za podmínku pro uznání zaměstnavatele neuložení pokuty obecně (izolovaně bod 4 výše) nebo pouze neuložení pokuty v době 12 měsíců před podáním žádosti (uvozovací věta písm. d) + bod 4 výše).

Domnívám se, že dle gramatického výkladu (dle běžného významu slov a slovních spojení) musí být dovozeno, že povinnost k vrácení příspěvku dle § 78a vznikne pouze v případě, že by po uzavření dohody bylo zjištěno, že v době 12 měsíců před podáním žádosti byla zaměstnavateli uložena pokuta, tedy, že pokuta pravomocně uložená po podání žádosti by neměla způsobovat povinnost příspěvku vracet.

Druhou možností výkladu je, že podmínku uvedenou výše je nutno chápat izolovaně, tedy, že každá pokuta uložená pravomocně po uzavření dohody o uznání bude mít za následek povinnost zaměstnavatele příspěvku vracet. Lze usuzovat, že tento výklad budou s největší pravděpodobností zastávat i Úřady práce, byť je minimálně velmi sporné, zda je tento výklad s odkazem na gramatický výklad textu zákona udržitelný.

V tomto ohledu lze odkázat například na Nález Ústavního soudu ze dne 19. 11. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 14/07, který mimo jiné říká, že: "[...] nabízí-li se dvojitý možný výklad veřejnoprávní normy, je třeba v intencích zásad spravedlivého procesu volit ten, který vůbec, resp. co nejméně, zasahuje do toho kterého základního práva či svobody. Jde o strukturální princip liberálně demokratického státu in dubio pro libertate plynoucí přímo z ústavního pořádku (čl. 1 odst. 1 a čl. 2 odst. 4 Ústavy nebo čl. 2 odst. 3 a čl. 4 Listiny), vyjadřující prioritu jednotlivce a jeho svobody před státem [viz nález sp. zn. I. ÚS 643/06 ze dne 13. 9. 2007 (N 142/46 SbNU 373) a obdobně nález sp. zn. III. ÚS 741/06 ze dne 29. 11. 2007 (N 209/47 SbNU 685)]. Tímto přístupem Ústavní soud mimo jiné respektuje i doktrínu materiálního právního státu, na kterou se ve své judikatuře opakovaně odvolává." viz Nález Ústavního soudu ze dne 19. 11. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 14/07."

Jelikož z důvodové zprávy k zákonu č. [327/2017 Sb.](#) plyne, že smyslem této novelizace je především administrativně odlehčit systém poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání OZP, nikoliv však zpřísnit jednotlivé podmínky, lze se oprávněně domnívat, že gramatický výklad textu zákona o zaměstnanosti by měl být v tomto případě upřednostněn.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058

e-mail: office@arws.cz

[1] Instrukce MPSV k novele zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2018.

[2] Tamtéž.

[3] Pokud jde o administrativní úsporu, namísto 6 000 až 30 000 ročně vymezovaných chráněných pracovních míst je předpokládáno uzavření přibližně 2 500 dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

[4] Důvodová zpráva k zákonu č. [327/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. [93/2017](#) Sb.

[5] Tamtéž.

[6] Tamtéž.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)