

Odpovědi na dotazy ze semináře pro zaměstnavatele OZP

Odpovídal JUDr. Jiří Vaňásek, ředitel odboru služeb trhu práce MPSV

I. NÁHRADNÍ PLNĚNÍ

01.I Dotaz: V jaké výši, tedy za kolik zaměstnanců budu moci uplatnit náhradní plnění v roce 2012? Slyšela jsem několik názorů – stav k 31.12.2011, průměrný počet zaměstnanců za rok 2011, průměrný přepočtený počet zam. za rok 2012? Budou se i nadále započítávat osoby v 3. stupni ID nadále 3x?

O: V této souvislosti si dovoluji odkázat na stanovisko zveřejněné na portále MPSV (http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_81_odst_3_zak_435_2004)

V současné době jsou tak v souvislosti s plněním povinného podílu stanoveny dva různé limity:

- a) Limit uvedený v ustanovení § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento limit stanoví, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout své výrobky či služby celkem všem odběratelům. Jedná se o 36 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Pokud měl dodavatel v roce 2011 v průměrném ročním přepočteném počtu 2 osoby se zdravotním postižením, potom může pro účely plnění povinného podílu všem odběratelům v roce 2012 dodat výrobky či služby ve výši 1 708 272 Kč (tj. 23 726 Kč x 36 x 2). Dodávky nad výše uvedený limit si odběratelé započítat nemohou. O poskytnutém plnění je dodavatel podle § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti povinen vést evidenci obsahující identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.
- b) Limit uvedený v ustanovení § 18 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tento limit slouží k určení počtu osob se zdravotním postižením, které si může odběratel započítat odběrem výrobků či služeb od jednoho dodavatele. Počet osob, který si může odběratel započítat, nesmí být vyšší, než skutečný počet zaměstnanců dodavatele. Odběratel si může započítat počet, který je v jednotlivých čtvrtletích potvrzen dodavatelem jako nejvyšší. Pokud měl dodavatel v roce 2011 v průměrných čtvrtletních přepočtených počtech nejvíce 2 osoby se zdravotním postižením, může si jeden odběratel započítat pro účely plnění povinného podílu pouze 2 osoby se zdravotním postižením, což odpovídá odběru výrobků či služeb za 332 164 Kč (tj. 23 726 x 7 x 2).

Formu ošetření odpovědnosti v případě dodržování uvedených limitů zákon o zaměstnanosti zúčastněným subjektům nestanoví. Pro předcházení případných sporů v této oblasti lze doporučit smluvní ujednání odpovědností, práv a povinností mezi dodavateli a odběrateli.

02.I Dotaz: Musí se vést evidence komu a kolik poskytnuto Náhradní plnění? Posílá se později někam?

O: Evidence poskytnutí náhradního plnění by být vedena měla (§81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti), aby zaměstnavatel s více než 50% zaměstnanci OZP z celkového počtu měl přehled o výši plnění, které poskytl za každou OZP. Evidenci není potřeba nikam zasílat, ale může být předmětem kontroly.

03.I Dotaz: Musí být informace o náhradním plnění nějak uvedena na Daňových dokladech? Případně jaký to má vliv, když jsme již vystavili fakturu bez této informace?

O: Informace o náhradním plnění zpravidla bývá uvedena na daňových dokladech, nicméně toto není zákonnou podmínkou. Jak je uvedeno výše, formu ošetření odpovědnosti v případě plnění povinného podílu zákon o zaměstnanosti zúčastněným subjektům nestanoví. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci musí plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením (tj. v případě odebírání výrobků či služeb si může započítat jen dodávky od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením a zároveň dodávky, které nejsou dodavatelem poskytnuty nad výše uvedené limity). Pro předcházení případných sporů v této oblasti lze doporučit smluvní ujednání odpovědností, práv a povinností mezi dodavatelem a odběrateli.

04.I Dotaz: Jak bude prováděna kontrola poskytování náhradního plnění (v návaznosti na 36 násobek průměrné mzdy) a jak budou sankcionovány případné nesrovnalosti?

O: Kontrola poskytování náhradního plnění bude realizována běžným způsobem jako doposud, tzn. na základě předložených daňových dokladů. Kontrola bude prováděna ve vztahu k odběrateli, tj. zda dodavatel neposkytoval „náhradní plnění“ nad stanovený limit. Jedním s kritériem kontroly bude současně přepočítání poskytnutého náhradního plnění na jednu OZP.

05.I Dotaz: Který orgán bude provádět kontrolu, že nedošlo k překročení 36násobku pro náhradní plnění?

O: Státní úřad inspekce práce.

06.I Dotaz: Jakým způsobem se bude rozpočítávat náhradní plnění mezi odběratele? Je to povinné rozdělit rovnoměrně podle faktur nebo se můžeme rozhodnout, že někomu dáme více a někomu nic?

O: Dodavatel se sám rozhodne, komu a v jakém objemu poskytne dodávky pro účely „náhradního plnění“, a takovouto dodávku uvede v evidenci dle § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

07.I Dotaz: Je poskytovatel náhradního plnění povinen uzavírat s odběrateli dohody? Lze v těchto dohodách sjednávat smluvní pokuty? Existuje nějaký vzor takové dohody?

O: Viz dotaz 6.

08.I Dotaz: Je pravda, že náhradní plnění od r. 2013 se bude moci poskytovat pouze na vlastní výrobky a ne na nákup a prodej apod.?

O: Není. Způsob náhradního plnění se nemění. Omezila se jen maximální výše poskytnutí za jednu OZP.

09.I Dotaz: Je pravdou, že náhradní plnění nebudou moci poskytovat občanská sdružení a o.p.s.?

O: Ne, náhradní plnění může poskytovat každý, kdo zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

10.I Dotaz: Máte nějaké obecné informace, jestli nastane nedostatek možností náhradního plnění?

O: Nemáme. Náhradní plnění je jednou z možností plnění povinného podílu. Další možností je přímé zaměstnávání OZP nebo odvod do státního rozpočtu.

11.I Dotaz: Výpočet hranice 36 násobku průměrné mzdy, pro náhradní plnění – platí, že osoby TZP se započítávají 3x?

O: Ne. V této souvislosti si dovoluji odkázat na stanovisko na portále MPSV.

12.I Dotaz: Zaměstnavatel má 3 ZP a 10 TZP zaměstnanců, může tedy poskytnout náhradní plnění $3 + 30 = 33$ lidí x 850.000,- Kč? Zároveň tato firma prodá za 1 rok zboží z 25 mil., může tedy všem odběratelům poskytnout náhradní plnění?

O: Ne. TZP se v souvislosti s uvedeným limitem 3x nezapočítávají. Zaměstnavatel tedy může dodat za $13 \times 36 \times 23\,726 = 11\,103\,768$ Kč, resp. může dodat za libovolnou částku, ale odběratelé si mohou započítat jen za 11 103 768 Kč (kdo a za kolik si může započítat určí dodavatel a toto uvede ve výše zmíněné evidenci).

13.I Dotaz: Firma má 10 zaměstnanců OZP, může poskytnout náhradní plnění 8.600.000,- za rok. Tuto částku vyčerpá za 2 měsíce.

O: viz dotaz 12.

14.I Dotaz: Jestliže zaměstnanec OZP zemře a nelze za něj sehnat náhradu, vznikne nějaký postih mezi zákazníkem a dodavatelem (protože zákazník pak musí zaplatit odvod)?

O: Vychází se z přepočtených počtů, tj. odpracovaných hodin. Není zřejmé, o jaký postih by se mělo jednat.

II. CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

01.II Dotaz: Vymezení chráněného pracovního místa bude určeno pro konkrétního zaměstnance nebo na konkrétní místo?

O: Na základě dohody s úřadem práce je zřízeno nebo vymezeno chráněné pracovní místo, které musí být obsazováno po dobu 3 let OZP (není tedy určeno pro konkrétního zaměstnance).

02.II Dotaz: Dle §75 musí být Chráněné pracovní místo obsazeno po dobu 3 let. Co dělat, když zaměstnanec skončí a jeho místo zůstane neobsazené třeba 2 měsíce, než najdeme náhradu?

O: V dohodě je sjednán termín, do kterého je nutné dobu obsazenosti splnit. Při jejím sjednávání se zvolí časová rezerva.

03.II Dotaz: Do konce roku 2011 byli zaměstnanci pod chráněnou dílnou. Přejdou od r. 2012 automaticky do statutu CHPM nebo se musí žádat?

O: Zaměstnanci přejdou automaticky na chráněná pracovní místa.

04.II Dotaz: Do kdy je potřeba o vymezení CHMP požádat a jak dlouho se bude čekat na schválení?

O: Požádat o vymezení chráněného pracovního místa je možné v zásadě kdykoli, uzavření dohody je odvislé od posouzení podmínek pro vymezení chráněného pracovního místa a počtu prováděných terénních šetření Úřadem práce. Úřad práce posoudí žádost bez zbytečných časových prodlev.

05.II Dotaz: Jaké podmínky musí zaměstnavatel splňovat pro vytvoření CHPM a čím to musí doložit?

O: Viz informace:

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

06.II Dotaz: Jak dlouho je potřeba garantovat CHPM pro příspěvek – započítává se i doba, po kterou již CHPM existuje? Např. naše asistentka už u nás pracuje na stejném místě 5 let, bude potřeba garantovat toto místo na další tři roky? A co se stane po těchto 3 letech – bude to znovu na 3 roky?

O: Je potřeba rozlišit mezi vymezením a zřízením CHPM. Při zřízení CHPM se poskytuje příspěvek na pořízení vybavení nutného pro vznik nového pracovního místa. Proto je potřeba takové místo minimálně 3 roky obsazovat osobami se zdravotním postižením. Při vymezování nedochází k poskytování příspěvku a není tedy potřeba u vymezeného CHPM dodržet dobu obsazenosti. CHPM se vymezuje ve vazbě na příspěvek na provoz či příspěvek dle §78 ZoZ.

07.II Dotaz: Díky podepsání dlouhodobé zakázky, vznikla v roce 2012 nová chráněná dílna, zákazník ovšem požaduje uplatnění zakázky jako náhradní plnění. Jaký je postup při výpočtu průměrného přepočteného počtu osob s postižením?

O: „Náhradní plnění“ lze v daném kal. roce poskytovat pouze pokud dodavatel v předchozím kalendářním roce zaměstnával osoby se zdravotním postižením (§81 odst. 3 ZoZ).

08.II Dotaz: Smlouva s úřadem práce je na 3 roky (závazek). Z důvodu vývoje ekonomiky a poptávky zákazníků, ale nelze odhadnout, kolik zaměstnanců bude potřeba za půl roku, natož za 2 roky! Jak tedy postupovat?

O: Viz výše – nutnost obsazovat CHPM po dobu 3 let se týká pouze zřízených CHPM na jejichž zřízení byl poskytnut příspěvek. Vymezená CHPM není nutné „držet“ 3 roky.

09.II Dotaz: Provozujeme zahradnické služby. Bude možné zřízovat CHPM pouze na sezónu?

O: Ne, viz dotaz 29. Zřízené CHPM (s příspěvkem na zřízení) je nutné „držet“ 3 roky. Na sezónu je možné CHPM vymežit.

10.II Dotaz: Který ÚP bude schvalovat CHPM – dle sídla zaměstnavatele nebo dle bydliště OZP?

O: Dle místa výkonu práce.

III. ZRUŠENÍ kategorie Osob Zdravotně Znevýhodněných

01.III Dotaz: Jak je to s odloženou účinností zrušení zdravotně znevýhodněných osob?

O: Rozhodnutí vydaná před nabytím účinnosti nové právní úpravy platí po dobu jejich platnosti nejdéle však do 1.1.2015.

02.III Dotaz: Při ukončení OZZ v dubnu 2012 si zaměstnanec požádá o posouzení svého zdrav. stavu u OSSZ. O: Pokud OSSZ rozhodne, že je invalida I. stupně bez nároku na invalidní důchod, co z toho bude vyplývat pro něj a pro jeho zaměstnavatele?

O: Bude z pohledu zaměstnanosti i nadále považován za osobu OZP.

IV. VYPLÁCENÍ MEZD

01.IV Dotaz: Budou výjimky pro vyplácení mezd u OZP s mentálním postižením – např. neumí číst, nejsou schopni si obstarat účet? Musí mít OZP bankovní účty? Někteří zaměstnanci chráněných dílen je nechtějí. Můžeme je ke zřízení účtu nějak donutit?

O: Proto podmínka pro zřízení (vymezení) CHPM hovoří o tom, že alespoň 80 % zaměstnancům OZP má být vypláceno bezhotovostně. 20 % těchto zaměstnanců tedy bankovní účty mít nemusí.

02.IV Dotaz: Legislativa zakazuje provádět OZP zaměstnanců, srážky ze mzdy. Jak řešit má-li zaměstnanec exekuci, výživné, náhradu škody zaměstnavateli apod.?

O: Dovolím si odkázat na § 78 odst. 2 písm. a až d) kde je tato problematika striktně řešena.

V. DOMÁCÍ PRACOVNÍCI

01.V Dotaz: Prý bude silně omezen počet dotací na domácí pracovníky. V jakém případě bude možné dotaci získat? Máme hodně domácích pracovníků na venkově v malých vesnicích, kde dojíždění je obtížné, zejména s vozíkem.

O: CHPM půjde vymezit (zřídit) jen pokud zaměstnavatel nezaměstnává více než 50 % OZP v jejich obydli. Na CHPM se vážou příspěvky dle §78 a příspěvek na provoz. Zvýšení příspěvku dle §78 odst. 3 ZoZ nelze uplatnit na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele.

02.V Dotaz: Jak bude probíhat kontrola DP?

O: Kontrola bude prováděna ze strany Státního úřadu inspekce práce.

03.V Dotaz: Lze získat dotaci na provozní náklady domácích pracovníků – např. rozdělování a rozvoz práce?

O: Dotace na toto není možná.

04.V Dotaz: Budou se případně kontroloři hlásit dopředu? Domácí pracovník nemusí být doma, ale třeba u lékaře apod. Bude o kontrole vědět zaměstnavatel?

O: Kontrola by měla být oznámena zaměstnavateli.

05.V Dotaz: Může zaměstnavatel přijít o dotace, pokud například domácí pracovník nepustí kontrolora do bytu?

O: Ano – dle § 78 odst.7 písm. d) – příspěvek se neposkytne na zaměstnance, který nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (nebylo-li v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele).

06.V Dotaz: Budou mít kontroloři nějaká označení, aby se DP nebáli podvodů? Budou si puštění takového kontrolora do bytu ověřit u zaměstnavatele?

O: Ano každý inspektor je povinen se prokázat dokladem.

VI. JINÉ

01.VI Dotaz: Lze někde nalézt metodiku Úřadu práce k novým změnám?

O: Bližší informace budou poskytovány ze strany úřadu práce, který obdržel interní metodiku.

Informace pro veřejnost jsou umístěné na:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy