

Společné stanovisko SČMVD, AZPP ČR, KZZP, NRPP a Deklarace odpovědného podnikání k materiálu „Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§78 zákona o zaměstnanosti), Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§78a až §78e zákona o zaměstnanosti), informace pro žadatele“

Obecné zásadní připomínky

Předložená informace pro žadatele nemá charakter všeobecného závazného prováděcího předpisu k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), jde o pouhou instrukci vysvětlující některé pojmy a postupy. Prioritní zůstává zákon o zaměstnanosti. Vysvětlení pojmů a postupů má jen doporučující povahu. Instrukce nemá v podobě dodané k připomínce závaznost ani vůči zaměstnancům MPSV.

Jako uvádějící ustanovení k vysvětlování pojmů a postupů měla být v jednotlivých ustanoveních použita přesná citace zákona, aby bylo jasné, které přesné části zákona se dané vysvětlení týká.

Pro zaměstnavatele vznikají povinnosti dokládat ke kontrolám materiály, u kterých vzhledem k absenci výkladu zákona neví, že jim vzniká povinnost je archivovat. **Požadujeme odložení platnosti metodiky nejméně do 30. 6. 2025**, a to z výše uvedených důvodů. A do této doby postupovat při posuzování žádostí podle zavedených postupů.

Pokud by MPSV v rozporu s naším stanoviskem trvalo na přesném vymezení tzv. „přímé pomoci“, požadujeme vytvoření pracovní skupiny (MPSV, ÚPČR a ZPP), která věcně a podrobně definuje pojem „přímá pomoc“ pro účely metodiky k zákonu č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů. V tomto případě žádáme, aby definice vycházela z platné metodiky normování práce s ohledem na reálné prostředí a objektivní specifické potřeby zaměstnaných OZP u různých typů ZPP. Je zřejmé, že jiná objektivní potřeba asistence bude u „průmyslových“ činností a jiná u ZPP doplňujících prostředí sociální terapie.

Upozorňujeme, že překotné uplatnění metodiky od 1. pololetí 2025 způsobí nejen růst administrativy, ale i značnou míru nejistoty v personální politice ZPP s dopadem na nejslabší část zaměstnaných OZP s nízkým aktuálním pracovním potenciálem. Vedlejším produktem je i odvedení pozornosti managementu od plnění hlavních manažerských povinností a riziko „kreativity z nouze“ na straně části žadatelů o příspěvek.

Konkrétní zásadní připomínky

Část třetí

8.5 Paušální část příspěvku není vázána na výkon práce OZP v daném kalendářním měsíci. Vzhledem k tomu, že § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti předmětnou částku stanovuje paušálně, tj. bez prokazování vynaložení nákladů nebo prokazování plnění dalších specifických podmínek, náleží paušální částka zaměstnavateli na každou OZP v pracovním poměru i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval (např. z důvodu pracovní neschopnosti, rodičovská dovolená, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).

Od doby, kdy byla stanovena paušální složka příspěvku ve výši 1 000 Kč došlo vlivem inflace ke snížení její hodnoty. Částka by dnes odpovídala hodnotě 1 546 Kč. Vzhledem k administrativní náročnosti spojené s prokazováním zvýšených nákladů by měla být tato částka podstatně navýšena.

Část čtvrtá

1.2. Přímá pomoc OZP:

Z příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro účely zvýšení příspěvku jsou uznatelné pouze takové náklady, které jsou vynaloženy na provozního asistenta za dobu jeho přímé pomoci při výkonu práce OZP. Za výkon práce OZP se považuje výkon takové činnosti, jejíž druh je sjednán v pracovní smlouvě. Nejedná se tedy o pomoc s činnostmi souvisejícími s existencí pracovního poměru u zaměstnavatele jako je školení, administrativní výpomoc spojená se mzdovou či pracovněprávní problematikou, psychosociální podpora, motivace, řešení vzájemných vztahů na pracovišti, přidělování, kontrola práce či osobní pomoc při řešení některých životních situací. Přímou pomocí při výkonu práce OZP podle § 78b odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se rozumí zejména:

- o pomoc OZP při manipulaci s předměty nebo materiálem na pracovišti,*
- o pomoc OZP s jakýmkoliv konkrétními pracovními úkony souvisejícími s náplní práce OZP (od montážních, kompletačních, výrobních činností až po konkrétní pracovní úkony v gastroprovozech či jiných službách),*
- o pomoc OZP s pohybem a orientací na pracovišti,*
- o příprava či nastavení výrobních nástrojů pro výkon práce OZP,*
- o přenášení materiálu / výrobků z místa zpracování nebo na místo zpracování (pouze v souvislosti s výkonem práce OZP, nikoliv logistická či zásobovací činnost firmy obecně slova smyslu),*
- o speciální příprava pracoviště z důvodu speciálních potřeb OZP, (dále jen „přímá pomoc“).*

Vzhledem k novelou stanoveným limitům na maximální uznatelnou výši zvýšených nákladů a na uznatelný náklad platu provozních asistentů považujeme za nadbytečný až diskriminační takto zúžený výčet uznatelné přímé pomoci. Přímou pomoc chápeme jako veškerou činnost, kterou by zaměstnavatel nemusel vykonávat nebo zajišťovat, pokud by nezaměstnával OZP. Z toho vyplývá například



Svaz českých
a moravských
výrobních družstev



Asociace zaměstnavatelů
zdravotně postižených ČR



Národní rada osob
se zdravotním postižením ČR



DEKLARACE
ODPOVĚDNÉHO PODNIKÁNÍ

- Psychosociální podpora – neustálá komunikace ze strany asistenta s OZP, podpora a pomoc s úkoly, v některých případech řešení akutních psychických problémů, často opakované ujišťování, že daný úkol zaměstnanec zvládne, a je tím pádem přínosem pro celý tým a společnost. U některých zaměstnanců by bez této podpory nedošlo k pracovní činnosti, a tedy pracovnímu výkonu. Psychosociální podpora, motivace či řešení vztahů na pracovišti je klíčová pro udržení pracovního místa a efektivní pracovní zapojení např. u osob s duševním onemocněním. Navíc zde dochází k rozporu se zákonem o ISP, kdy registrovaný ISP naopak musí splňovat podmínku poskytování psychosociální podpory.
- Pomoc při manipulaci s předměty nebo materiálem na pracovišti – vzhledem k postižení je nutnost zajišťovat takovou asistenci, která není v běžném provozu nutná.
- Příprava práce a pracovního místa – OZP nejsou schopny nastavit stroje ani si nachystat přípravu. V případě zaměstnávání OZP je nutno nachystat výrobu nebo kompletace ještě před započítáním pracovního výkonu OZP. U běžných zaměstnanců dochází k těmto úkonům v rámci pracovní doby.
- Přidělování práce OZP – každému jednotlivému OZP zaměstnanci musí provozní asistent vysvětlit úkol a připravit pracoviště individuálně jeho potřebám a schopnostem, např. včetně výroby různých šablon pro ty, co neumí počítat, bez toho by nebylo možno splnit ani ty nejjednodušší zakázky.
- Pomoc s pohybem a orientací na pracovišti – některé OZP nejsou schopny samostatné orientace na pracovišti. Např. z důvodu zrakového či jiných smyslových nebo tělesných postižení.
- Mzdová agenda – v souvislosti se zaměstnáváním OZP dochází k mnohonásobně vyšším nákladům a časově náročné administrativě spojené výhradně se zaměstnáváním OZP. Není výjimkou, že na zpracování mezd je u zaměstnavatele na ČHTP přijatý specialista, zabývající se výhradně problematikou OZP.
- Administrativa spojená s vyplňováním výkazů atd. - mnozí OZP nechápou důvod ani principy evidence docházky, která musí být precizně kontrolována ze strany zaměstnavatele a často zdvojeována. Evidence docházky a vykazování práce je často vedeno ve firemních informačních systémech, které OZP zaměstnanci nechápou a neumí s nimi pracovat, proto je i zde nutná asistence. Při nedodržení postupů při evidenci docházky pak zaměstnavateli hrozí neposkytnutí nebo krácení příspěvku, nebo např. postih ze strany SÚIP.
- Kontrola práce OZP – mnohonásobná kontrola oproti zdravým zaměstnancům, kontrolují se nejen výsledky (ve firmách zaměstnávajících OZP s velmi nízkým zbytkovým pracovním potenciálem se chybovost pohybuje až kolem 90 %), ale také pracovní postupy, zaměstnanci si často po dvou hodinách nepamatují správný postup a upravují si ho dle svých možností.
- Školení – školení ve smyslu neustálého připomínání dodržování pracovního postupu je opět činnost nezbytně nutná pro splnění zakázky.
- Sociální pomoc – jednání s úřady, opatrovníky a sociálními pracovníky, zastupujícími OZP. Jedná se o podporu, kterou by zaměstnavatel nemusel poskytovat, pokud by zaměstnával pouze zdravé pracovníky.

Z výše uvedených příkladů vyplývá, že navrhuje přímou pomoc klasifikovat jako činnosti, které by daný zaměstnanec nevykonával v případě, že by se nejednalo o zaměstnance u zaměstnavatele uznaného na ČHTP. Bez těchto pracovníků by nedocházelo k výkonu práce OZP a jejich uplatnění na

CHTP. Přímá pomoc nelze podle nás specifikovat taxativním výčtem činností, vzhledem k diametrálně odlišným potřebám OZP.

1.3 Kontext:

...

- *příspěvek na mzdové náklady OZP – práce s cílovou skupinou OZP s sebou přináší zvýšené nároky na komunikaci, spolupráci, kontrolní či dohledovou činnost a vyžaduje v mnoha případech od zaměstnavatele individuální přístup; tato snížená produktivita práce je zaměstnavatelům kompenzována příspěvkem podle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti, tedy příspěvkem na mzdové náklady OZP v pracovním poměru.*

Mzdovou část příspěvku chápeme jako kompenzaci snížené produktivity práce (nižší výkonnost OZP vzhledem k nižšímu zbytkovému pracovnímu potenciálu, tzn. nižší normy ve srovnání se zdravými zaměstnanci apod.). Individuální přístup k OZP zaměstnancům by měla pokrývat zvýšená část příspěvku na asistenci, dopravu a úpravy provozovny.

1.4 Prokazování přímé pomoci v případě, že provozní asistent je zaměstnancem zaměstnavatele:

V případě nakupování přímé pomoci u externí firmy není uplatňován žádný limit na uznatelné náklady platu provozního asistenta ani není potřeba detailního vykazování jednotlivých činností. Naopak v případě zajišťování asistence vlastními zaměstnanci je kladen na zaměstnavatele vysoký nárok na administraci spojenou s vykonávanou přímou pomocí. Z našeho pohledu se jedná o diskriminaci proti asistenci zajišťované dodavatelsky a navrhuje se sjednotit prokazování dle bodu 1.5.

...

- *pokud zaměstnavatel nárokuje v rámci žádosti o příspěvek náklady na provozního asistenta, musí z výše uvedeného dokladu, popř. z více předložených dokladů, vyplývat a být prokázáno:*

...

- ✓ *rozsah pracovního úvazku / pracovní doby provozního asistenta věnovaný přímé pomoci OZP,*

Není možné vykazovat pracovní dobu, kdy docházelo k přímé pomoci OZP konkrétně (probíhá průběžně celý den, často pětiminutové intervaly). Nelze synchronizovat pracovní dobu asistenta a OZP (chystání práce, kontrola výstupů práce).

- ✓ *konkrétní adresa místa výkonu práce provozního asistenta, na které dochází k přímé pomoci; v případech, kdy přímá pomoc není realizována v rámci konkrétní provozovny (charakter pracovní činnosti OZP to neumožňuje – např. práce v „terénu“), lze konkrétní adresu místa výkonu práce provozního asistenta nahradit místem výkonu práce sjednaným širším způsobem; v takovém případě však musí z předloženého dokladu / dokladů vyplývat o jakou konkrétní činnost se jedná a tato činnost musí být v souladu s popisem přímé pomoci provozního asistenta,*

Konkrétní místo výkonu práce – nelze vždy prokázat konkrétní místo výkonu práce, je administrativně nemožné toto zachytit u zaměstnavatelů zajišťujících práci u zákazníka (úklid, catering, hlídací služby, úprava zeleně atd). Takováto místa výkonu práce se neuvádí do pracovních smluv nebo jiných pracovněprávních dokumentů.

Vzhledem k rozvoji informačních technologií jsou zaměstnavatelé schopni u některých činnostech zajišťovat asistenci vzdáleně pomocí online prostředků. Z našeho pohledu se i v tomto případě jedná o přímou pomoc.

1.6. Uplatňování a kontrola uznatelných nákladů:

Zdůrazňujeme, že vzhledem k neexistující metodice nemají zaměstnavatelé zatím povinnost evidovat některé dokumenty, které by mohla následná kontrola ÚP ČR zpětně vyžadovat. **Z tohoto důvodu považujeme za nutné odložit účinnost metodiky nejméně do 30.6.2025.**

Upozorňujeme, že nelze s některými OZP vzhledem k jejich zdravotnímu stavu posuzovat rozsah asistence a detaily výkonu práce, a přikládat takovým informacím váhu při kontrole čerpání příspěvku.

2. Náklady na dopravu

V případě nakupování dopravy u externí firmy není potřeba detailního vykazování. Naopak v případě zajišťování dopravy vlastními prostředky je kladen na zaměstnavatele vysoký nárok na administraci spojenou s vykazovanou dopravou. Z našeho pohledu se jedná o diskriminaci oproti dopravě zajišťované dodavatelsky a navrhuje sjednotit prokazování dle bodu 2.4.

2.2. Náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním OZP:

...

- *Pokud jde o náklady na dopravu OZP na pracoviště nebo z pracoviště, zde je souvislost se zaměstnáváním OZP jednoznačně dána. Uznatelným je takový náklad, který byl zaměstnavatelem vynaložen na přepravu OZP z místa jejího bydliště na pracoviště a naopak, nebo na přepravu OZP mezi více pracovišti zaměstnavatele. Pracovištěm se pro účely uznatelnosti nákladů na dopravu OZP rozumí konkrétní adresa místa výkonu práce OZP (nebo více adres) sjednaná v pracovní smlouvě nebo v další související pracovněprávní dokumentaci. Pro účely uznání nákladů na dopravu OZP nelze nahradit konkrétní adresu místa výkonu práce sjednáním tohoto místa širším způsobem. Z uvedeného vyplývá, že:*

- *uznatelným nákladem není náklad, který byl zaměstnavatelem vynaložen na přepravu OZP k zákazníkovi k poskytnutí služby (např. zaměstnavatel poskytuje cateringové služby a OZP byla v rámci dodání této služby přepravena k zákazníkovi, nejedná se o dopravu na pracoviště OZP);*

Pro některé firmy není možné vzhledem k charakteru podnikání vyhovět zapsání místa výkonu práce do pracovní smlouvy, která se může podle zakázek měnit. Podle našeho názoru je i doprava pracovníka, jako je zmíněno v případě cateringové služby, přeprava pracovníka na pracoviště a náležitosti



Svaz českých
a moravských
výrobních družstev



Asociace zaměstnavatelů
zdravotně postižených ČR



Národní rada osob
se zdravotním postižením ČR



DEKLARACE
ODPOVĚDNÉHO PODNIKÁNÍ

tak za tuto dopravu náhrada. Jedná se o stejný případ jako u další odrážky. Navrhujeme zrušit tuto odrážku.

2.3. *Prokazování nákladů na dopravu v případě, že je zajišťována pomocí vozidla zaměstnavatele nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem:*

o zaměstnavatel v žádosti o příspěvek uvede v rámci formuláře „seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP“ následující informace:

- *zda jde o dopravu osob, materiálu či hotových výrobků,*
- *bližší specifikaci, tj. v případě dopravy osob bude uvedeno, kteří zaměstnanci OZP jsou dopravováni na pracoviště, z pracoviště nebo mezi více pracovišti; v případě dopravy materiálu a hotových výrobků bude specifikováno o jaké komodity se jedná,*
- *odkud – kam byla doprava realizována (adresy),*
- *počet km jedné jízdy,*
- *specifikace vozidla, kterým byla doprava realizována (např. SPZ),*
- *spotřeba PHM vozidla dle technického průkazu nebo jiného dokladu prokazujícího spotřebu,*
- *částka uplatňovaných nákladů v Kč.*

Požadované vyplňování do formuláře zdvojuje dokládání dokladu “kniha jízd” a dalších. Vzhledem k tomu, že tyto doklady jsou povinně přikládány k žádosti, považujeme tuto povinnost za nadbytečnou a šikanózní.

2.4. *Prokazování nákladů na dopravu v případě, že je zajišťována poskytovatelem dopravy, tj. nákup dopravní služby zaměstnavatelem:*

...

o zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti dokládat doklady prokazující vynaložení nákladů, tj. daňový doklad, z něhož bude patrná cena služby a počet ujetých km, bližší specifikace služby (jaké OZP nebo jaký materiál / výrobky byly dopraveny) a doklad prokazující úhradu služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti),

U externích dodavatelů není možné zajistit evidenci počtu ujetých km.

SČMVD, AZZP ČR, KZZP, NRZP, Deklarace odpovědného podnikání

12.2.2025