

Č. j.: UPCR-2025/59617-20000903



## ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Druh vnitřního řídicího aktu:

**Směrnice generálního ředitele č. 4/2025**

Název vnitřního řídicího aktu:

**Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zrušuje:

Směrnici generální ředitelky č. 4/2018 ve znění Dodatku č. 1 a Dodatku č. 2

Účinnost: dnem vydání

Účinnost: na dobu neurčitou

Za navrhovatele:

**PaedDr. Eva Adlerová,**  
vedoucí Oddělení zaměstnanosti  
na základě příkazu k zastupování

Datum:

Podpis:

Kontroloval z hlediska formálně právního:

**Mgr. Monika Lechmannová,**  
vedoucí Oddělení veřejných zakázek  
a právní podpory na základě příkazu  
k zastupování

Datum:

Podpis:

Schválil:

**Daniel Křištof Ph.D.,**  
generální ředitel ÚP ČR

Datum:

Podpis:

Počet originál. výtisků:

1/ elektronická verze

Číslo výtisku:

1/ elektronická verze

Skartační režim:

A

## **ČÁST PRVNÍ**

### **Úvodní ustanovení**

1. Tato Směrnice vychází z Instrukce Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) č. 5/2025 a upravuje postup Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) při uzavírání dohod a vydávání rozhodnutí v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“).
  - 1.1. zejména mimo chráněný trh práce, kterými jsou:
    - 1.1.1. dohoda o poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP (dále také „příspěvek na PMOZP“) podle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). V odůvodněných případech může být příspěvek na zřízení PMOZP poskytnut i zaměstnavatelům na chráněném trhu práce (dále jen „CHTP“), viz Část třetí, bod 1. této Směrnice,
    - 1.1.2. dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek na PN“).
  - 1.2. na chráněném trhu práce, kterými jsou:
    - 1.2.1 dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti (dále jen „dohoda o UZ“),
    - 1.2.2 rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHTP podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti (dále jen mzdový příspěvek pro OZP“),
    - 1.2.3 rozhodnutí o vrácení příspěvku dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti.
2. Obecné postupy pro práci se žádostmi, dohodou a při vydávání rozhodnutí v oblasti podpory zaměstnávání OZP se řídí Směrnicí generálního ředitele Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

## **ČÁST DRUHÁ**

### **Základní pojmy**

#### **Článek I**

#### **Vymezení základních pojmů**

1. Osoba se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) je fyzická osoba, která:
  - 1.1. je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (dále jen „TZP“), invalidní v prvním nebo druhém stupni (dále jen „OZP1,2“), zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“),
  - 1.2. byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení; tato osoba je považována

za OZP1,2, a to i v případě, že byla v průběhu této „přechodné“ doby uznána orgánem sociálního zabezpečení jako OZZ,

- 1.3. prokazování statusu OZP pro účely zákona o zaměstnanosti, upravuje ustanovení § 67 odst. 5 zákona o zaměstnanosti. V případě, že je odejmut status OZZ nespadá na tyto osoby ochranná lhůta 12 měsíců. Pokud je rozhodnutí na dobu určitou, musí si OZZ v dostatečném časovém předstihu zažádat o posouzení správu sociálního zabezpečení.
2. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců (v přepočtených stavech) a se kterými ÚP ČR uzavřel písemnou dohodu o UZ.
3. Příslušnou krajskou pobočkou ÚP ČR (dále jen „KrP“) nebo příslušným kontaktním pracovištěm, zajišťujícím činnosti vykonávané příslušným oddělením zaměstnanosti (dále jen „VKoP“) je:
  - 3.1. pro poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP a pro poskytnutí příspěvku na PN KrP nebo VKoP, v jejíchž obvodu má žadatel provozovnu,
  - 3.2. pro uzavření dohody o UZ ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti KrP nebo VKoP, v jejíchž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejíchž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou,
  - 3.3. pro poskytování příspěvku dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti KrP nebo VKoP, v jejíchž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou nebo podnikající fyzickou osobou, nebo v jejíchž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
4. Prostředky vynaložené na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance pro účely poskytování příspěvku na mzdové náklady OZP:
  - 4.1. jedná se o hrubou mzdu nebo plat vynaložené zaměstnavatelem za vykonanou práci zaměstnance,
  - 4.2. ustanovení § 78a odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti zpřesňuje, že pro účely stanovení výše příspěvku se náklady snižují o náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele; z toho lze dovodit, že o ostatní náhrady mzdy upravené zákoníkem práce se uznatelné náklady na příspěvek nesnižují; uznatelné jsou tedy veškeré náhrady mzdy s výjimkou těch, které byly vynaloženy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,
  - 4.3. uznatelným nákladem je pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance,
  - 4.4. naopak další neuznatelné náklady jsou upraveny v ustanovení § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti – jedná se o naturální mzdu a srážky ze mzdy nebo platu k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku (s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“),
  - 4.5. ostatní náklady mzdové/platové povahy nevyloučené zákonem

o zaměstnanosti pro účely poskytování příspěvku jsou uznatelné. Odstupné vyplacené zaměstnanci nelze považovat za uznatelný mzdový náklad, a to z důvodu, že to není složka hrubé mzdy zaměstnance.

5. Domácí zaměstnanec je zaměstnanec, který pracuje výhradně ve svém bydlišti. Pokud se shoduje adresa bydliště zaměstnance s adresou místa výkonu práce (dále také „provozovna“), je považován za domácího zaměstnance. Takového zaměstnance nelze započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Výjimkou je případ, kdy je adresa sídla zaměstnavatele i provozovny zaměstnavatele rovněž bydlištěm zaměstnavatele, a tato adresa je také bydlištěm zaměstnance OZP, např. z důvodu příbuzenského vztahu nebo provozování rodinného závodu na adrese bydliště. Pokud bude uvedená podmínka splněna a ze strany zaměstnavatele prokázána relevantním dokladem, že se jedná o provozovnu, nepůjde o domácího zaměstnance, protože nejde o případ, kdy sídlo zaměstnavatele je na adrese, která je bydlištěm pouze zaměstnance – OZP. Tuto skutečnost doporučujeme ověřit provedením místního šetření ze strany KrP nebo VKoP.

**Příklad:**

- 1) *Rodinný dům s dílnou (autodílna, truhlářská dílna atd.), kdy adresa odpovídá adrese sídla a zároveň je shodná s místem výkonu práce zaměstnance OZP (např. příbuzenský vztah). V tomto případě se nejedná o domácího zaměstnance.*
- 2) *Rodinný dům, kdy adresa odpovídá adrese sídla a zároveň je shodná s místem výkonu práce zaměstnance OZP, kdy zaměstnanec vykonává práci na počítači v pokoji, který není vyňat z bytového prostoru. V tomto případě se jedná o domácího zaměstnance.*

- 5.1. Pokud zaměstnanec pracuje jak ve svém bydlišti, tak v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance, není tento zaměstnanec považován za tzv. domácího zaměstnance a lze jej započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnance, který částečně nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, protože podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje i v místě svého bydliště (tzv. homeworking, dále jen „HW“), je možné zahrnout do skupiny zaměstnanců pracujících na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Prokázání splnění podmínky je možné doložením pracovní smlouvy, popř. jiné písemně uzavřené dohody, ve které je sjednána možnost vykonávání práce v místě bydliště zaměstnance, s uvedením rozsahu takto vykonávané práce (např. určení dnů, případně hodin, které má zaměstnanec odpracovat v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance a které může odpracovat ve svém bydlišti). Pro účely stanovení, zda se jedná o domácího zaměstnance, není stanoven žádný „uznatelný“ poměr hodin pracovního úvazku, tj. stačí, aby na pracovišti zaměstnavatele odpracoval jakoukoliv část ze sjednaného pracovního úvazku. Nemusí být přesně stanoveny dny, ve kterých bude zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele. Musí být uveden počet hodin odpracovaných na pracovišti zaměstnavatele a počet hodin práce z domova. V rámci HW nelze akceptovat pouze čestné prohlášení.

Zaměstnavatel musí prokázat, v jakém rozsahu je HW uzavřen (pracovní smlouva, dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde bude uvedeno počet dnů, či počet hodin kdy je zaměstnanec na HW).

- 5.2. Pokud by určení doby výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele nebylo sjednáno v pracovní smlouvě, popř. jiné písemně uzavřené dohodě, musí prokázat zaměstnavatel práci takového zaměstnance v provozovně doložením evidence pracovní doby (vedené podle ustanovení § 96 zákoníku práce). Pokud by z evidence pracovní doby vyplynulo, že zaměstnanec ve sledovaném období nepracoval v provozovně zaměstnavatele nebo smluvního partnera, bude tento zaměstnanec považován za domácího zaměstnance.

## **Článek II**

### **Prokazování statusu OZP**

1. Osoba, která získala status OZZ podle zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011, dokládá platné rozhodnutí ÚP ČR o uznání OZZ.
2. Osoba, která získala status OZZ podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, dokládá rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, vydané nejdříve 1. 8. 2014.
3. Osoba, která je uznána podle:
  - a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nebo,
  - b) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo,
  - c) zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo,
  - d) zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,

invalidní v 1., 2. nebo 3. stupni, dokládá posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Kromě těchto dokladů lze akceptovat také rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu nebo rozhodnutí o zamítnutí žádosti o invalidní důchod, v jehož odůvodnění je uznání invalidity v konkrétním stupni konstatováno, a to po dobu platnosti posudku, tj. většinou po dobu 3 let.

Za potvrzení orgánu sociálního zabezpečení lze považovat i výpis ze záznamu z jednání o posouzení zdravotního stavu, pokud fyzické osobě ještě nebyl vydán posudek, oznámení o posledním zvýšení invalidního důchodu, případně potvrzení držitele poštovní licence o výplatě invalidního důchodu, kontrolní útržek poštovní poukázky nebo výpis z účtu vedeného u banky, na kterém budou nerelevantní údaje zabarveny nebo jiným způsobem zneviditelněny.

4. Zaměstnavatel může dokládat status OZP svých zaměstnanců kopií dokladu o uznání OZP. Stejně postupuje osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ“).
5. Není-li na rozhodnutí o statusu OZZ vyznačeno nabytí právní moci, v souladu s ustanovením § 147b zákona o zaměstnanosti si KrP nebo VKoP vyžádá informaci od orgánu sociálního zabezpečení. Posudek zaměstnance může být ve

spise pouze za předpokladu, že bude začerněná diagnóza a jiné podrobnosti, které nepotřebujeme znát. Posudek po zaměstnavateli nevyžadujeme, pokud to nebude potřeba jako podklad ke zvýšeným nákladům na přizpůsobení provozovny.

## **ČÁST TŘETÍ**

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

1. Podmínky pro uzavření dohody o zřízení PMOZP se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a ustanovením § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“). Při poskytování příspěvku na zřízení PMOZP je žádoucí upřednostnit zejména uplatnění OZP na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nemají uzavřenou dohodu o UZ. Není však vyloučeno v odůvodněných případech poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP i zaměstnavatelům na CHTP.
2. Žádost o zřízení PMOZP obsahuje:
  - a) identifikační údaje žadatele,
  - b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti žadatele,
  - c) charakteristiku pracovního místa pro OZP a počet těchto pracovních míst, která je přílohou žádosti).
3. K žádosti je potřeba doložit doklad o zřízení účtu a potvrzení o bezdlužnosti (ustanovení § 75 odst. 5 zákona o zaměstnanosti) – pokud potvrzení nezajišťuje podle ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti ÚP ČR sám. I potvrzení z internetového bankovníctví ohledně vedení bankovního účtu lze akceptovat.
4. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o zřízení PMOZP a poskytnutí příspěvku).
5. Před uzavřením dohody provede vždy příslušná KrP nebo příslušné VKoP předběžnou veřejnosprávní kontrolu (dále jen „VSK“), zda jsou splněny podmínky pro uzavření dohody podle bodu 1. této Části Směrnice. Součástí zjištění předběžné VSK bude informace o stavu provozovny, ve které budou PMOZP zřizována, v kontextu s informacemi o nezbytných nákladech na zřízení PMOZP a informacemi v charakteristice PMOZP, uvedenými žadatelem v žádosti o poskytnutí příspěvku. Hodnotící komise na základě závěrů VSK vyhodnotí, zda podpoření zřízení PMOZP splňuje kritéria účelnosti, efektivity a hospodárnosti a zda je dle charakteristiky pracovního místa z hlediska zaměstnávání OZP vhodné a přínosné (architektonické bariéry, sociální zázemí, umožněné parkování, časové rozložení práce, vybavení speciálními pomůckami).
6. Místo výkonu práce v dohodě o zřízení PMOZP se zaměstnavatelem lze sjednat např. jako konkrétní adresu, více konkrétních adres, určením obce, organizační jednotky nebo určením širšího územního celku (např. Středočeský kraj) nebo jako celá Česká republika, pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa výkonu práce. KrP nebo VKoP posoudí všechny důvody zaměstnavatele k širšímu určení místa výkonu práce, a po posouzení všech skutečností vyhodnotí, zda široce sjednané místo výkonu práce je nebo není vhodné pro zřízení PMOZP, tedy místa splňujícího všechny

atributy pro zaměstnávání OZP. Místo výkonu práce sjednané v pracovních smlouvách zaměstnanců, kteří jsou OZP a na zřízených PMOZP pracují, musí být sjednáno v souladu s dohodou o zřízení PMOZP. V případě, že zaměstnavatel doloží pracovní smlouvu OZP s mírně odlišně sjednaným místem výkonu práce, než je ujednáno v dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP, bude prokazatelně upozorněn na nesrovnalost a bude mu poskytnuta přiměřená lhůta (např. 15 pracovních dní) k odstranění nesrovnalosti. Pokud doloží ve stanovené lhůtě pracovní smlouvu s OZP narovnanou, bude mu obsazení PMOZP touto OZP započítáno jako plnění podmínky doby obsazení. Místo výkonu práce při zaměstnávání tzv. domácích zaměstnanců je účelné sjednávat určením obce (nikoliv jako konkrétní adresu), neboť v opačném případě by se z důvodu možného přeobsazování PMOZP muselo přistoupit k uzavírání dodatku k dohodě.

**Příklad:** PMOZP má být obsazeno nejpozději do 30. 4. 2025. Pracovní smlouva (dále jen „PS“) OZP doložena 15. 4. 2025 s dnem nástupu do zaměstnání 14. 4. 2025, v dohodě sjednáno místo výkonu práce Praha, v PS uvedeno Praha a Středočeský kraj. Výzva k odstranění nesrovnalosti zaslána e-mailem s požadavkem na oznámení o přečtení zprávy (oboje založeno do spisu) dne 16. 4. 2025, lhůta do 30. 4. 2025. PS s místem výkonu práce shodným s ujednáním v dohodě doložena 29. 4. 2025, obsazení touto OZP považujeme za platné a to od 14. 4. 2025. Jestliže je v PS s OZP sjednáno místo výkonu práce Praha a v dohodě je ujednáno místo výkonu práce Brno, OZP nebude započítán do plnění podmínky obsazování PMOZP.

7. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se zaměstnavatel zavazuje ode dne prvního obsazení PMOZP minimálně po dobu 3 let obsazovat PMOZP pouze OZP.
8. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se mimo další skutečnosti sjednává den, do kterého mají být PMOZP nejpozději obsazena, a den, do kterého musí být nejpozději splněna doba obsazení u všech zřízených PMOZP. Tyto termíny KrP nebo VKoP sjednává v souladu se zásadou účelnosti, hospodárnosti a efektivnosti při vynakládání finančních prostředků, s přihlédnutím k vývoji a situaci na trhu práce a k přeobsazování PMOZP tak, aby nedocházelo k neodůvodněnému prodlužování účinnosti dohod, pokud příjemce příspěvku dlouhodoběji neplní závazky, vyplývající z uzavřené dohody.

**Doporučení:** doba pro zřízení PMOZP a jejich první obsazení – cca čtyři měsíce (Článek II bod 3. dohody); dobu pro hledání náhrady – cca šest měsíců, celková doba účinnosti dohody v takovém případě bude cca 3 roky a 10 měsíců (Článek II bod 4. dohody).

**Příklad:** dohoda sjednána od 13. 2. 2025, obsazení nejpozději do 30. 6. 2025, účinnost dohody do 31. 12. 2028.

9. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SVČ“) se příjemce příspěvku zavazuje, že SVČ bude vykonávat minimálně po dobu 3 let ode dne, který je v dohodě sjednán jako den zahájení SVČ.
  - 9.1. Příspěvek na zřízení PMOZP nesmí být použit na nákladové položky spojené s provozními náklady (dále jen „PN“), nákupem materiálu potřebného k výrobě, spotřebního materiálu a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením PMOZP nebo nejsou pro zřízení PMOZP nezbytné.
10. Přílohou dohody o zřízení PMOZP je charakteristika PMOZP. KrP nebo VKoP vychází při sjednávání této charakteristiky ze žádosti žadatele a prověření pracovních podmínek v místě výkonu práce OZP.
11. Na žádost příjemce příspěvku je možné uzavřít dodatek k dohodě o zřízení

PMOZP. Jestliže příjemce příspěvku žádá o prodloužení doby účinnosti dohody, KrP nebo VKoP zváží, zda by nedocházelo k neodůvodněnému prodlužování účinnosti dohod, pokud příjemce příspěvku dlouhodoběji neplní závazky, vyplývající z uzavřené dohody.

12. V případě, že PMOZP má být zřízeno u odběratele služeb, je vždy potřeba důsledně posoudit konkrétní případ. Rozhodující je posouzení obsahu smlouvy o poskytování služeb mezi dodavatelem-zaměstnavatelem OZP a odběratelem. Pokud z obsahu takové smlouvy vyplývá, že zaměstnavatel OZP ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí nebo kontroluje jejich práci, dává jim k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, potom je možné dohodu o zřízení PMOZP se žadatelem uzavřít. V opačném případě, tj. v případě, kdy práci OZP organizuje nebo kontroluje odběratel služeb a ve své podstatě tak dochází k zastírání agenturního zaměstnávání, nemohou být PMOZP zřízena. V případě uzavření dohody mohou být při sjednávání nákladových položek v příloze č. 2 dohody „Seznam uznatelných nákladových položek“ uvedeny jen takové nákladové položky, které je možné v případě ukončení smlouvy o poskytování služeb přemístit po dohodě příjemce příspěvku s ÚP ČR na jiné místo. Obdobně bude postupováno, jestliže PMOZP budou zřizována v provozovně, která není ve vlastnictví zaměstnavatele.

## **ČÁST ČTVRTÁ**

### **Příspěvek na úhradu PN**

1. ÚP ČR může poskytnout na základě písemné dohody se žadatelem příspěvek na PN podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti.
2. K žádosti o příspěvek na PN žadatel dokládá:
  - a) skutečnost, že zaměstnanec nebo žadatel, na kterého je příspěvek požadován, je OZP,
  - b) jmenný seznam OZP, na které je zaměstnavatelem příspěvek požadován (příloha č. 2 žádosti).
3. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o příspěvek na úhradu PN vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP).
4. Příspěvek na PN není možné poskytnout:
  - a) na OZP, na kterou ÚP ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti,
  - b) na OZP, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,
  - c) na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZZ,
  - d) na OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.
5. Roční výše příspěvku na jednu OZP může činit maximálně 48.000 Kč. Příspěvek je poskytován zálohově jednorázově nebo je v dohodě sjednán platební kalendář (např. úhrada plateb pololetně, čtvrtletně).
  - 5.1. Doporučuje se uzavírat dohody o příspěvku na PN na kratší dobu (např. pololetí). Příspěvek je poskytován na zaměstnance, uvedené ve jmenném seznamu. Pokud bude pracovní poměr s některým z těchto zaměstnanců ukončen před ukončením účinnosti dohody, zaměstnavatel bude muset



aliquotní část příspěvku vrátit. Jestliže u příjemce příspěvku nedojde k významnější fluktuaci OZP, je možné např. dohodu prodloužit dodatkem do konce kalendářního roku, v opačném případě by bylo vhodnější uzavřít novou dohodu o poskytnutí příspěvku na PN.

6. Je-li sjednaná doba, na kterou je příspěvek na PN v kalendářním roce poskytován, kratší než 12 měsíců, výše příspěvku bude sjednána v poměrné výši roční výše příspěvku k době sjednané v dohodě.

**Příklad:** Roční výše příspěvku je poměrným přepočtem stanovena na konkrétní počet měsíců, na který je příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti poskytnut. Je-li v dohodě sjednáno, že příspěvek je poskytnut na období od 15. 4. 2025 do 31. 12. 2025, výše příspěvku bude sjednána v dohodě např. takto  $48.000/12 \times 9 = 36.000$  Kč. V případě desetinných míst se příspěvek zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

7. Ustanovení § 76 odst. 9 zákona o zaměstnanosti uvádí výčet ustanovení, která platí pro poskytování tohoto příspěvku v případě OSVČ, která je OZP. Ustanovení § 76 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se na OSVČ nevztahuje, a proto lze této osobě poskytnout příspěvek také v případě, jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.

**Příklad:** OSVČ nemá provozovnu. Příspěvek může být poskytnut, ale musí prokázat, že náklady, které požaduje uhradit, nesouvisí s „chodem“ jeho domácnosti a jsou výlučně spjaté s podnikatelskou činností. Místní příslušnost ÚP ČR určíme v takovém případě podle sídla OSVČ.

8. Druhy PN, na které lze poskytnout příspěvek na PN, jsou stanoveny v ustanovení § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky a způsob poskytování příspěvku je stanoven v ustanovení § 10 prováděcí vyhlášky. Příspěvek lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly a byly uhrazeny v příslušném období, sjednaném v dohodě.
9. Zvýšené správní náklady poskytované měsíčně ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, definované v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a v ustanovení § 9 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky, se nedokládají. Tyto náklady, které příjemce příspěvku může do vyúčtování vykázat, se považují za náklady paušální.
10. Podrobnější specifikace PN je uvedena v Části šesté Článku V. této Směrnice.
11. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku ÚP ČR posuzuje, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace na zaměstnávání OZP a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání OZP.
12. Pro uplatnění PN je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady, nelze mu PN uznat.
13. Na původním Integrovaném portálu MPSV [Žádosti zaměst. OZP - portal](#) si KrP nebo VKoP, které dohodu o příspěvku na PN administruje, dle RČ vyhledá osoby, uvedené ve jmenném seznamu, mezi OZP v České republice, na které je poskytován příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti.

## ČÁST PÁTÁ

### Dohoda o UZ

#### Článek I

##### Podmínky pro uzavření dohody o UZ

1. Dohoda o UZ dle § 78 zákona o zaměstnanosti je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti.
2. Dohodu o UZ je možné se zaměstnavatelem uzavřít, pokud zaměstnavatel plní podmínky dle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel nesplní jednu z těchto podmínek, dohodu o uznání uzavřít nelze. Jedná se o následující podmínky.
  - 2.1. Zaměstnavatel zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Rozhodný je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti.

**Příklad:** Pokud by byla žádost podána dne 15. 3. 2025, rozhodným obdobím pro posouzení splnění podmínky je 4. čtvrtletí roku 2024. TZP se pro účely splnění této podmínky započítávají třikrát. Dojde-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu (např. z TZP na OZP<sup>1,2</sup>), při započítání odpracovaných a neodpracovaných hodin pro účely výpočtu průměrného přepočteného počtu se přihlíží ke dni změny statusu. Tzn. třikrát budou započítány pouze hodiny do dne, kdy byla osoba TZP.
  - 2.2. Zaměstnavatel nebo člen jeho statutárního orgánu nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku. Zaměstnavatel dokládá splnění této podmínky výpisem z Rejstříku trestů vydaným k takovému datu, které osvědčuje, že k odsouzení nedošlo ke dni podání žádosti, tzn. ke dni nebo po dni podání žádosti. Zaměstnavatel doloží tento výpis za všechny členy statutárního orgánu (tj. doloží výpis z Rejstříku trestů fyzických osob). Pro právnickou osobu, jako celek, bude informace zjišťována ÚP ČR ve veřejném rejstříku [Seznam právnických osob | Ministerstvo spravedlnosti ČR](#). Má-li žadatel nebo člen jeho statutárního orgánu uvedeno ve výpisu z Rejstříku trestů, že byl ve sledovaném období pravomocně odsouzen, doloží originál nebo ověřenou kopii listiny osvědčující, že nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku.
  - 2.3. Zaměstnavatel ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu. Informace bude zjišťována ÚP ČR z veřejného rejstříku <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>
  - 2.4. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácel za jednotlivé kalendářní měsíce nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou. Pokud žadatel zaměstnával OZP ve sledovaném období 12 měsíců přede dnem

podání žádosti, zjišťuje se předmětný podíl za celé sledované období. Tzn. podal-li žádost např. 1. 3. 2025, plnění podmínky bude zjišťováno za období od 1. 3. 2024 do 28. 2. 2025. Pokud žadatel OZP v tomto období nezaměstnával, např. první OZP zaměstnal až 15. 11. 2024, zjišťuje se předmětný podíl od doby zaměstnání této první OZP, tj. poprvé bude zkoumána výplata za měsíc listopad 2024. Podíl je zjišťován ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech za jednotlivé měsíce sledovaného období, tzn. v každém sledovaném měsíci samostatně musí být naplněna kvóta 80 %. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci OZP, kterým byla v posuzovaném měsíci ve sledovaném období žadatelem vyplacena mzda nebo plat, resp. prostředky vynaložené na mzdu nebo plat. Do počtu zaměstnanců OZP s bezhotovostní výplatou budou zahrnuti pouze ti zaměstnanci OZP, kterým byly v posuzovaném měsíci ve sledovaném období vyplaceny prostředky namzdy nebo platy výhradně bezhotovostně, (včetně záloh). Z uvedeného příkladu vyplývá pro plnění podmínek následující.

**Příklad k problematice sledovaného období:** Žadatel podal žádost o uzavření dohody o uznání dne 1. 3. 2025. Splnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti tedy bude posuzováno v průběhu období 1. 3. 2024 až 28. 2. 2025. Pokud žadatel vznikl později než 1. 3. 2024, sleduje se plnění podmínek v průběhu období jeho existence. K 1. 3. 2024 zaměstnával žadatel celkem 10 zaměstnanců (všechny bez zdravotního postižení). Dne 1. 12. 2024 zaměstnal 15 osob se zdravotním postižením tak, aby splnil za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uzavření dohody o uznání podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Všem těmto zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, vyplácel žadatel mzdu bezhotovostně. Podmínka ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti je v takovém případě splněna. Z uvedeného příkladu vyplývá pro plnění podmínek následující.

**Vysvětlení:** Zaměstnavatel nemusí po dobu 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání existovat.

- Pokud žadatel vznikl dříve než 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek v průběhu období 12 měsíců přede dnem podání žádosti.
- Pokud žadatel neexistuje 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek za dobu existence žadatele.
- Zaměstnavatel nemusí v průběhu období, za které je zjišťováno plnění podmínek, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, s výjimkou kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání, ve kterém je již povinen zaměstnávat ve čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců (ustanovení § 78 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti).
- Pokud však zaměstnavatel osoby se zdravotním postižením v průběhu sledovaného období zaměstnával, u všech těchto osob bude posuzováno plnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, tj. např. kolika těmto osobám byla v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácena mzda bezhotovostně a kolika osobám hotově.

2.5. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření

dohody o uznání zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

**Příklad:** Pokud žadatel zaměstnával OZP ve sledovaném období 12 měsíců přede dnem podání žádosti, zjišťuje se předmětný podíl za celé sledované období. Tzn. podal-li zaměstnavatel žádost např. 1. 3. 2025, plnění podmínky bude zjišťováno za období od 1. 3. 2024 do 28. 2. 2025. Pokud žadatel OZP v tomto období nezaměstnával, např. první OZP zaměstnal až 15. 11. 2024, zjišťuje se předmětný podíl od doby zaměstnání této první OZP. Podíl je zjišťován za celé sledované období (nikoliv za jednotlivé měsíce), a to ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci OZP, kteří byli v průběhu sledovaného období zaměstnáni u žadatele v pracovním poměru. Do počtu zaměstnanců OZP pracujících mimo své bydliště budou zahrnuti ti zaměstnanci, kteří mimo toto místo pracovali po celou dobu trvání jejich pracovního poměru ve sledovaném období (zaměstnanci pracující ve svém bydlišti viz bod 5, Část druhá, Článek I).

- 2.6. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, 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.

**Příklad:** V případě, že zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci OZP smlouvy/ dohody, na jejichž základě by mu byli zaměstnanci povinni poskytovat finanční prostředky, v žádosti specifikuje, o jaké smlouvy se jedná. Posouzení, zda jde o rozpor s dobrými mravy je v kompetenci příslušného pracoviště ÚP ČR, které žádost řeší. Posuzován bude zejména účel, za jakým byla smlouva uzavřena a zda tento účel odpovídá hodnotě finančních prostředků, které má na základě smlouvy OZP zaměstnavateli zaplatit. V případě pochybností lze doporučit ověření provedením místního šetření ze strany ÚP ČR včetně případného osobního jednání s dotčeným zaměstnancem, který je OZP.

## Článek II

### Přepočtený počet zaměstnanců

1. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců pro účely uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a pro účely poskytování příspěvku je stanoven v ustanovení § 11, § 12 a v § 14 prováděcí vyhlášky. Upřesnění k výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu.
  - 1.1. Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny (tzn. i hodiny odpracované přesčas) zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.
  - 1.2. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby:
    - a) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou (bez ohledu na skutečnost, za který kalendářní rok nárok na dovolenou vznikl),

- b) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
  - c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
  - d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle ustanovení § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nepřísluší,
  - e) v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.
- 1.3. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se nezapočítávají:
- a) doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění,
  - b) doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče, dlouhodobé ošetřovné<sup>1</sup>).
- 1.4. Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou<sup>2</sup> bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů.
- 1.4.1. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele.
- 1.4.2. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v příslušném pracovním režimu.
- 1.5. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a zaměstnanců pracujících ve svém bydlišti se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Jedná se např. o tzv. krátké a dlouhé týdny. Pokud není stanovená týdenní pracovní doba uvedena v pracovní smlouvě, zaměstnavatel je podle ustanovení § 31 zákoníku práce povinen před vznikem pracovního poměru seznámit fyzickou osobu s pracovními podmínkami a zároveň je podle ustanovení § 37 zákoníku práce povinen informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, kdy sděluje údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení.
- 1.6. V případě zkrácení stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (bez snižování mzdy) zaměstnavatel předloží kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis při kontrole. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nemůže být uplatněno organizační složkou státu.
- 1.7. Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního čtvrtletí, součet odpracovaných a neodpracovaných hodin, o které se zvyšují

---

<sup>1</sup> Podle ustanovení § 11 odst. 2 písm. e) prováděcí vyhlášky lze odpracované hodiny zvýšit pouze o neodpracované hodiny v důsledku ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, přitom rozlišuje pojem „ošetřovné“ a „dlouhodobé ošetřovné“. Prováděcí vyhláška počítá pouze s hodinami ošetřovného, nikoliv dlouhodobého ošetřovného.

<sup>2</sup> § 79 zákoníku práce.

odpracované hodiny, se dělí pouze poměrnou částí celkového čtvrtletního fondu pracovní doby připadající na ty měsíce, ve kterých byla činnost zaměstnavatelem vykonávána. Došlo-li k zahájení nebo ukončení činnosti v průběhu kalendářního měsíce, započítává se tento měsíc do poměrné části celkového čtvrtletního fondu pracovní doby jako celý. Počátkem provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí přijetí prvního zaměstnance do pracovního poměru. Ukončením provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí ukončení pracovního poměru posledního zaměstnance.

2. Výpočet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa.

**Příklad:** pokud vyjde přepočtený počet 5,666, bude výsledek upraven na 5,66.

3. Pro zjišťování splnění podmínky pro uzavření dohody o UZ se pro výpočet průměrného přepočteného počtu OZP postupuje v souladu s body 1. a 2. tohoto článku.

- 3.1. Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP se každý zaměstnanec, který je osobou s TZP, započítává třikrát.

- 3.2. Došlo-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu OZP (např. z osoby s TZP na OZP1,2), při započítávání odpracovaných a neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se přihlíží ke dni změny statusu OZP.

**Příklad:** Zaměstnanec byl do dne 15. 2. osobou s TZP a ode dne 16. 2. OZP1,2. Odpracované a neodpracované hodiny v době do dne 15. 2. se započítávají jako hodiny osoby s TZP a odpracované a neodpracované hodiny ode dne 16. 2. jako hodiny OZP1,2.

- 3.3. U zaměstnance, který byl orgánem sociálního zabezpečení v průběhu kalendářního měsíce posouzen, že již není invalidní, se po uplynutí doby 12 měsíců ode dne tohoto posouzení do odpracovaných a neodpracovaných hodin započítají pouze ty hodiny, které se vztahují k době, kdy byl OZP.

**Příklad:** Zaměstnanec byl do dne 15. 2. OZP a odpracoval 80 hodin. Ode dne 16. 2. již není OZP a do konce měsíce odpracoval 90 hodin. Do počtu hodin odpracovaných OZP se započítá 80 hodin.

### Článek III

#### Postup ÚP ČR při zpracování žádosti o uzavření dohody o UZ

1. K ověření skutečností rozhodných pro uzavření dohody o UZ vychází ÚP ČR z podkladů předložených zaměstnavatelem, využívá údaje dostupné ve veřejných rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi. Považuje-li KrP nebo VKoP za účelné na základě dosavadních informací o zaměstnavateli nebo při absenci informací prověřit pracovní podmínky na pracovištích pro OZP, provádí se šetření u zaměstnavatele. Zaměstnavatel k žádosti o uznání dokládá řádně vyplněnou žádost a doklady vyplývající ze žádosti, pracovní smlouvy všech zaměstnanců OZP, kteří jsou v rozhodném období v pracovním poměru, potvrzení o invaliditě, bankovní účty za rozhodné období ohledně úhrady mezd a odvodů, mzdové listy zaměstnanců za rozhodné období a další podklady, které jsou nezbytně nutné k posouzení plnění zákonných podmínek.
2. Šetření u zaměstnavatele (v provozovně) bude na vyžádání příslušného VKoP

nebo KrP, administrujícího dohodu o UZ, provedeno VKoP nebo KrP v místě provozovny; záznam o provedeném šetření bude zaslán KrP nebo VKoP, které si šetření vyžádaly. Šetřením ÚP ČR zjistí, zda jsou v provozovně pracovní podmínky vhodné pro zaměstnávání OZP. Jestliže dojde KrP nebo VKoP k závěru, že pracovní podmínky neodpovídají právním normám, zjištění předá příslušné instituci jako podnět.

3. Před uzavřením každé dohody o uznání ÚP ČR ověří splnění všech podmínek uvedených v Části páté, Článku I, bodu 2 této Směrnice.

#### **Článek IV Dohoda o UZ**

1. Dohoda o UZ se uzavírá na dobu 3 let.
2. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá ÚP ČR o uzavření dohody o UZ, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou. Zaměstnavateli bude doporučováno, aby podal novou žádost o uznání nejdříve dva kalendářní měsíce před uplynutím doby účinnosti předchozí dohody o UZ. Při posuzování opětovné žádosti o uzavření dohody o UZ vychází ÚP ČR zejména z poznatků, které získal o zaměstnavateli v rámci jeho dosavadního působení na chráněném trhu práce, a především z poznatků z provedené kontrolní činnosti. V případě, že účinnost navazující dohody o uznání nebude datumově navazovat na ukončení účinnosti původní dohody o uznání, nemůže zaměstnavatel po tuto dobu čerpat příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti.

**Příklad:** Dohoda je účinná od 15. 3. 2025 do 14. 3. 2028, není tedy již účinná od 15. 3. 2028, opětovně musí být doručena žádost o uzavření dohody o UZ na ÚP ČR do 14. 6. 2028.

3. Bude-li žádost doručena po termínu stanoveném v ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, bude v případě splnění všech podmínek pro uzavření dohody o UZ uzavřena dohoda na dobu 3 let. Na dobu 3 let bude uzavřena i nová dohoda o uznání, kdy předchozí dohoda uzavřená na dobu neurčitou byla vypovězena před uplynutím doby účinnosti.

#### **Článek V Roční zpráva o činnosti**

1. Zaměstnavatel je podle ustanovení § 78 odst. 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti povinen předkládat ÚP ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele je pro ÚP ČR podkladem k ověřování podmínek plnění dohody o UZ v průběhu její účinnosti. ÚP ČR bude zadávat údaje ze strukturovaného formuláře „Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele“ do informačního systému. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje.
  - 1.1. Informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných přepočtených počtech za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku v členění podle ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti; včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP (jen v případě změny). Tato informace je rovněž součástí žádosti. Doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP, se dokládá pouze v případě,

že došlo ke změnám oproti skutečnostem doloženým v žádosti.

- 1.2. Informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a jeho tržbách v členění podle jednotlivých činností včetně informace, kolik OZP se podle předmětu podnikání nebo činnosti na tržbách podílejí.
  - 1.3. Popis pracovních činností, na kterých se OZP v kalendářním roce podílely.
  - 1.4. Počet OZP pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele, mimo tyto prostory.
  - 1.5. Počet OZP pracujících ve svém bydlišti.
  - 1.6. Informace o plnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o UZ a závazků sjednaných touto dohodou.
2. Zaměstnavatel bude vyplňovat tyto informace do formuláře Roční zpráva o činnosti, který je přístupný na portálu MPSV: [Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele uznaného na CHTP | MPSV](#). Pokud doručí zaměstnavatel roční zprávu bez využití aplikace, vloží tuto zprávu ÚP ČR sám.
3. První roční zprávu o činnosti zaměstnavatel předkládá v roce následujícím po roce, v němž byla první dohoda o UZ se zaměstnavatelem uzavřena.
- Příklad:*** první dohoda o UZ byla se zaměstnavatelem uzavřena 1. 5. 2025, první roční zprávu o činnosti zaměstnavatel doloží do 15. 7. 2026.
4. Zaměstnavatel má povinnost doložit roční zprávu i v případě, že nemusí podávat daňové priznání a provádět účetní závěrku.

## Článek VI

### Prověřování plnění podmínek v průběhu účinnosti dohody o UZ

V průběhu účinnosti dohody o UZ ÚP ČR průběžně prověřuje plnění podmínek, jejichž porušení může vést k vypovězení dohody o UZ. ÚP ČR vychází z informací uváděných zaměstnavatelem v roční zprávě o činnosti. Dále využívá údaje dostupné ve veřejných rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi a provádí šetření u zaměstnavatele. Průběžné prověřování plnění podmínek bude KrP nebo VKoP provádět s maximální možnou četností tak, aby disponoval co nejaktuálnějšími informacemi o uznaném zaměstnavateli pro účely poskytnutí příspěvku dle ustanovení § 78a-e o zaměstnanosti. Při průběžné kontrole k dohodě o uznání dle ustanovení § 78 bude ÚP vyžadovat po zaměstnavateli i doložení nejaktuálnějšího výpisu z Rejstříku trestů fyzických osob, a to ke všem členům statutárního orgánu.

## Článek VII

### Vypovězení dohody o UZ

1. Ustanovení § 78 odst. 6 a odst. 7 zákona o zaměstnanosti upravuje případy, ve kterých ÚP ČR může dohodu o uznání vypovědět a případy, ve kterých dohodu vypovědět musí.
2. ÚP ČR může vypovědět dohodu, jestliže zaměstnavatel nesplnil závazek předložit roční zprávu o činnosti zaměstnavatele, a to ani na základě výzvy. V tomto případě zhodnotí ÚP ČR všechny okolnosti, tj. zkušenosti se zaměstnavatelem, jaký by to mělo dopad na zaměstnanost v regionu atd. Rozhodnutí o vypovězení dohody je na ÚP ČR. V případě, že dojde k vypovězení dohody, pro nedoložení roční zprávy či uvedení nepravdivých údajů v roční náleží zaměstnavateli příspěvek také za



výpovědní dobu a současně se nejedná o důvod k následnému vrácení příspěvku, protože se nejedná o nesplnění podmínky pro uzavření dohody o uznání.

**3. ÚP ČR je povinen dohodu vypovědět v těchto případech:**

- 3.1. byl v průběhu její účinnosti zaměstnavatel nebo člen statutárního orgánu pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP,
- 3.2. jestliže se zaměstnavatel ocitl v průběhu její účinnosti v likvidaci nebo v posledních 5 letech bylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,
- 3.3. uzavíral 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,
- 3.4. jestliže zaměstnavatel opakovaně uvedl v roční zprávě o své činnosti nepravdivé údaje. V tomto případě náleží zaměstnavateli příspěvek v rámci ustanovení § 78a-e o zaměstnanosti.
- 3.5. jestliže zaměstnavatel po dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí v průběhu účinnosti dohody:
  - a) nezaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
  - b) nevyplácel za jednotlivé kalendářní měsíce nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
  - c) nezaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.
4. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.
5. Zaměstnavateli až do uplynutí výpovědní doby, a tedy ukončení účinnosti dohody o UZ:
  - 5.1. je poskytován příspěvek dle § 78a-e o zaměstnanosti, pokud splňuje podmínky pro jeho poskytování a v případě, že by následně nevznikla zaměstnavateli povinnost příspěvek vrátet,
  - 5.2. je také oprávněn poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti uvedené v ustanovení § 81 odst. 1. zákona o zaměstnanosti.
6. Jestliže budou KrP nebo VKoP zjištěny důvody pro vypovězení dohody o UZ, důvody budou zaznamenány do projednávacího listu a vyhodnoceny hodnotící komisí. Nastane-li některý z případů uvedených pod bodem 2 tohoto Článku, hodnotící komise doručí řediteli KrP nebo VKoP vypovězení/nevypovězení dohody o UZ a své doporučení odůvodní. Ředitel KrP nebo VKoP zaznamená své stanovisko na projednávacím listu. V případě, že zaměstnavatel požádá

o ukončení dohody sám, uzavřeme s ním ÚP ČR dohodu o ukončení dohody o uznání, ve které bude uvedeno, že na základě žádosti zaměstnavatele se smluvní strany dohodly na skončení této dohody. Dohoda musí obsahovat ujednání, které bude specifikovat, který den je dnem ukončení účinnosti.

## ČÁST ŠESTÁ

### Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP

#### Článek I

#### Žádost o příspěvek

1. Příspěvek podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti je poskytován pouze zaměstnavateli<sup>3</sup>, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o UZ, a to po dobu účinnosti této dohody.
2. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně. Řízení o žádosti je v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) zahájeno dnem, kdy byla písemná žádost doručena ÚP ČR. Žádost musí být KrP nebo VKoP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Případně-li konec lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší příští pracovní den<sup>4</sup>. Ze strany zaměstnavatele je možné požádat o prominutí zmeškání lhůty podle ustanovení § 41<sup>5</sup> správního řádu. K užití institutu prominutí zmeškání lhůty však musí být splněny všechny podmínky stanovené správním řádem. Úřad práce rozhoduje o (ne)prominutí zmeškání lhůty usnesením. Žádost o prominutí lhůty musí být doložena současně se žádostí o příspěvek dle § 78a-e zákona o zaměstnanosti.
3. Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku dle ustanovení ustanovení § 78d zákona o zaměstnanosti je seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, je umístěn na webové adrese [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz). Při vypracování seznamu zaměstnanců, kteří jsou OZP, v tomto formuláři se orientační výpočet výše příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti provádí automaticky. Výpočet je nezbytné zkontrolovat v závislosti na údajích uvedených zaměstnavatelem, na varovných upozorněních aplikace a na nalezených kolizích.
  - 3.1. Skutečnost, že zaměstnanec je OZP, zaměstnavatel dokládá k první žádosti o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78d zákona o zaměstnanosti na tohoto zaměstnance; pokud skutečnost již byla tímto zaměstnavatelem doložena ÚP ČR k jakékoliv předchozí žádosti podané v minulosti na příslušné KrP nebo příslušném VKoP a nedošlo ke změně statusu, zaměstnavatel skutečnost nedokládá a kopie takového dokladu bude kdykoliv k dispozici pro provedení případné kontroly oprávněnosti čerpání příspěvku (např. bude pro tyto účely vedena samostatná složka zaměstnavatele, ve které budou zkompletovány doklady o OZP). Při

<sup>3</sup> Ustanovení § 78a, odst. 1 zákona o zaměstnanosti „v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou nebo podnikající fyzickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou“.

<sup>4</sup> Dle ustanovení § 40, odst. 1, bod c správního řádu.

<sup>5</sup> „Požádat o prominutí zmeškání úkonu účastník může do 15 dnů ode dne, kdy pominula překážka, která podateli bránila úkon učinit. S požádáním je třeba spojit zmeškaný úkon, jinak se jím správní orgán nezabývá. Zmeškání úkonu nelze prominout, jestliže ode dne, kdy měl být úkon učiněn, uplynul jeden rok.“

opakovaných žádostech nebude potvrzení o trvání statusu OZP vyžadováno, protože povinnost doložit změny stanoví zaměstnavateli zákon o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel změnu nedoloží a příspěvek by na OZP nenáležel, bude povinen příspěvek podle ustanovení § 78e zákona o zaměstnanosti poskytnutý na tohoto zaměstnance vrátit.

4. Seznamy zaměstnanců, kteří jsou OZP, jsou KrP nebo VKoP načítány do příslušného IS, a to nejpozději do 10. dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém musí zaměstnavatel podat žádost o příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti za předcházející kalendářní čtvrtletí. Pokud 10. den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, bude uzavření provedeno v nejbližší následující pracovní den. Po zadání všech doložených seznamů zaměstnanců OZP KrP nebo VKoP seznamy v příslušném informačním systému uzavře. Následně u seznamů proběhne automatická kontrola, zda na některého ze zaměstnanců není příspěvek podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti požadován více zaměstnavateli (ustanovení § 78c odst. 5 zákona o zaměstnanosti).
  - 4.1. Není-li seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, přílohou podané žádosti zaměstnavatele o příspěvek, KrP nebo VKoP, neprodleně zaměstnavatele vyzve k jeho doložení a lhůtu pro doložení stanoví tak, aby byl dodržen termín pro zadání seznamu zaměstnanců OZP do příslušného informačního systému.
  - 4.2. Pokud seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, nebude doložen ve lhůtě stanovené ÚP ČR, bude v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu správní řízení usnesením zastaveno.
  - 4.3. Z důvodu určení výše poskytovaného příspěvku dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti a z důvodu statistického zjišťování je v seznamu zaměstnanců rozlišováno, zda se jedná o zaměstnance s TZP, zaměstnance, který je OZP<sub>1,2</sub> či zaměstnance OZZ. V případě, že se status OZP změnil v průběhu daného měsíce, zaměstnavatel uvede ten status, který počtem kalendářních dní převažoval. V případě rovnosti počtu dnů uvede zaměstnavatel v seznamu vyšší stupeň postižení.
5. K žádosti o příspěvek dle ustanovení § 78c zákona o zaměstnanosti musí být doloženo potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
6. Za bezdlužného se považuje také zaměstnavatel:
  - a) kterému bylo povoleno posečkání úhrady nedoplatku nebo rozložení jeho úhrady na splátky, nebo zaměstnavatel,
  - b) který prokáže, že nedoplatky zanikly do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá nebo zanikly do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od Úřadu práce ČR zaměstnavatel dozvěděl, jestliže si údaje o nedoplatcích zjistil ÚP ČR sám (zánik nedoplatku je zaměstnavatel povinen ÚP ČR doložit, a to formou nové bezdlužnosti),
  - c) ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout nedodržení lhůty pro zánik nedoplatku,

- d) v případech, kdy zaměstnavatel písemně požádá ministra práce a sociálních věcí nebo MPSV o odstranění tvrdosti zákona podle ustanovení § 78c odst. 2 zákona o zaměstnanosti, ÚP ČR řízení o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti přeruší do doby vyřízení této žádosti o odstranění tvrdosti zákona.
7. Pokud nový zaměstnavatel vstupuje do právních vztahů původního zaměstnavatele, který má uzavřenou dohodu o uznání, přecházejí práva a povinnosti z dohody o uznání na tohoto nástupnického zaměstnavatele.

**Příklad:** Nový zaměstnavatel převezme od 1. 5. 2025 pracovněprávní vztahy a závazky z dohody o UZ, uzavřené s původním zaměstnavatelem. Bude-li probíhat v červnu 2025 kontrola plnění závazků z dohody o UZ, do 30. 4. 2025 budou kontrolovány podmínky plnění povinností z dohody o UZ vůči původnímu zaměstnavateli a od 1. 5. 2025 vůči novému zaměstnavateli.

Novému zaměstnavateli bude příspěvek poskytnut v případě, že převezme všechna práva a povinnosti z dohody o UZ a splní podmínky pro poskytnutí příspěvku dle § 78a-e. Příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti při přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele (dále také „přechod“), pokud není mezi původním a novým zaměstnavatelem sjednáno písemně jinak, bude poskytnut:

- a) přechod od počátku kalendářního čtvrtletí následujícího po příslušném kalendářním čtvrtletí, za které je podána žádost o příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti podá původní zaměstnavatel, pokud uhradil tyto náklady. Pokud původní zaměstnavatel zanikl, žádost podá nový zaměstnavatel,
- b) přechod v průběhu příslušného kalendářního čtvrtletí: jestliže původní zaměstnavatel nezanikl, za příslušné čtvrtletí podají žádost o příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti oba zaměstnavatelé, každý za období, ve kterém byl zaměstnavatelem OZP, na které je příspěvek požadován a zároveň uhradil tyto náklady.

**Příklad:** přechod dne 1. 2. 2025, původní zaměstnavatel podá žádost za měsíc leden 2025; nový zaměstnavatel podá žádost za únor a březen 2025.

8. Podmínkou pro podání žádosti o výše uvedený příspěvek je právní existence subjektu, který o příspěvek žádá, a to ke dni podání žádosti o příspěvek. Jestliže zaměstnavatel již právně neexistuje, tedy ukončil svou podnikatelskou činnost (např. ukončení uveřejněno v Živnostenském rejstříku, výmaz uveřejněn v Obchodním rejstříku atd.), nelze takovou žádost posuzovat jako žádost podanou oprávněným subjektem, a to z důvodu absence způsobilosti k tomuto právnímu jednání. Neexistence subjektu, který o příspěvek žádá, je objektivním a právně relevantním důvodem pro neposkytnutí příspěvku.

## Článek II

### Poskytování příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – prostředky na mzdy nebo platy

1. Příspěvek náleží zaměstnavateli na skutečně vynaložené peněžní prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % těchto prostředků na zaměstnance OZP v pracovním poměru.

**Příklad č. 1:** měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je TZP činí 6.909 Kč,

odvody na veřejné zdravotní pojištění hradí stát<sup>6</sup>, na sociální pojištění 1.714 Kč. Mzdové náklady činí celkem 8.623 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 6.467,25 Kč ( $0,75 \times 8.623$ ). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku do maximální částky stanovené nařízením vlády a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

**Příklad č. 2:** měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je TZP činí 15.720 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 148 Kč (při uplatnění vyměřovacího základu, kdy pojištění platí stát) a na sociální pojištění 3.899 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 19.767 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut ve výši  $0,75 \times 19.767 = 14.825$  Kč. Zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku do maximální částky stanovené nařízením vlády a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

2. Zaměstnavatel do žádosti uvede pouze skutečně vyplacené mzdové náklady. Příspěvek bude poskytnut zaměstnavateli ve výši podle ustanovení § 78a odst. 6 zákona o zaměstnanosti. Do mzdových nákladů se pro účely tohoto příspěvku započítává celá částka náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény (vyplacená zaměstnanci podle ustanovení § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce) s výjimkou nákladů na náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce).

2.1. Hrubá mzda/plat nezahrnuje:

- a) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,
- b) částku odpovídající výši naturální mzdy,
- c) částku odpovídající srážkám ze mzdy nebo platu určeným k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, kterou je povinen zaměstnanec nahradit, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce.

- 2.2. Pokud některá složka mzdových nákladů nebyla vyplacena, uvede zaměstnavatel k OZP výši nákladů na mzdu bez nevyplacených nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel např. zaměstnanci nevyplatil mzdu, ale odvedl za něj pojistné, příspěvek mu bude za odvedené pojistné poskytnut, a to ve výši 75% uvedené částky, maximálně však do výše dle aktuálního vládního nařízení. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu, ale neodvedl pojistné na veřejné zdravotní pojištění, bude mu vyplacen příspěvek ve výši nákladů na mzdy bez nákladů na veřejné zdravotní pojištění, které neodvedl zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance.

- 2.3. Pokud odvody a mzdy nebyly vyplaceny ke dni podání žádosti, nenáleží zaměstnavateli zvýšení příspěvku a ani paušální část příspěvku.

**Příklad:** Zaměstnanec má hrubou mzdu 10.000 Kč. Odvod na veřejné zdravotní pojištění je za zaměstnavatele ve výši 900 Kč a za zaměstnance 450 Kč, nebylo odvedeno. Odvod na sociální pojištění za zaměstnavatele je

---

<sup>6</sup> Ustanovení §3 odst. 7 a §3c odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění – při vykazování prostředků na mzdy nebo platy je u zaměstnavatele s více než 50 % OZP v souladu s uvedenými ustanoveními zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.

ve výši 2.500 Kč a za zaměstnance 1.000 Kč, bylo odvedeno, mzda byla vyplacena. Příspěvek bude poskytnut ve výši 9.113 (13.500 – 900–450 = 12.150; 12.150 x 0,75 = 9.112,5).

3. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši:

- a) poskytnuté naturální mzdy. Zaměstnavatel bude v žádosti a v seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez části mzdy poskytnuté zaměstnancům, kteří jsou OZP, formou naturální mzdy.
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, kterou je povinen zaměstnanec nahradit, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude v žádosti a v seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez těchto srážek. Jedná se o srážky ze mzdy k uspokojení dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli s výjimkou srážek k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku zaměstnance na závodní stravování (musí být provedena na základě písemné dohody). Pokud bude při kontrole zjištěno, že zaměstnavatel zahrnul tyto srážky ze mzdy do mzdových nákladů pro účely poskytování příspěvku, jedná se o důvod k vrácení příspěvku podle ustanovení § 78e zákona o zaměstnanosti.
- c) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude v žádosti a v seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez náhrad mezd nebo platu poskytované zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

4. Příspěvek na mzdové náklady nelze poskytovat na OZP za čtvrtletí (za celé kalendářní čtvrtletí, i když zákonem uvedená skutečnost trvá jen část daného kalendářního čtvrtletí) ve kterém:

- 4.1. byl na její zaměstnávání zaměstnavateli poskytnut ÚP ČR příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (např. veřejně prospěšné práce, vyhrazené společensky účelné pracovní místo, příspěvek na nový podnikatelský program, obdobné příspěvky ze strukturálních fondů EU apod.),
- 4.2. byla, byť i jen po jeho část, poživitelem starobního důchodu. Pokud byl zaměstnanci, na kterého je poskytován příspěvek, přiznán starobní důchod zpětně, zaměstnavatel není povinen již vyplacené příspěvky vracet (zaměstnavatel má povinnost vrátit příspěvek pouze v případě, že mu byl vyplacen na základě nesprávných údajů neprávem nebo v nesprávné výši). Zaměstnavatel nebude mít v takovém případě nárok na příspěvek počínaje kalendářním čtvrtletím, ve kterém nabylo právní moci rozhodnutí o přiznání starobního důchodu.

**Příklad 1:** *Zaměstnanec, který je OZP, dovršil v průběhu kalendářního čtvrtletí věk 65 let, stal se poživitelem starobního důchodu a zaměstnavatel s tímto zaměstnancem ukončil pracovní poměr před dovršením věku 65 let. V tomto případě lze příspěvek poskytnout.*

**Příklad 2:** *Zaměstnanec, který je OZP, dovršil v průběhu kalendářního*

*čtvrtletí věk 65 let, stal se poživatelem starobního důchodu a zaměstnavatel tohoto zaměstnance i nadále zaměstnává (nebo zaměstnával ještě poté, co se stal poživatelem starobního důchodu). V tomto případě příspěvek nelze poskytnout za celé čtvrtletí.*

**Příklad 3:** *V případě situace, kdy je OZP ve starobním důchodu s odložením jeho výplaty, je potřeba nahlížet na danou osobu tak, že se nejedná o poživatele starobního důchodu, a tudíž nejde o vyloučení této osoby pro účely poskytování příspěvku. Příspěvek se tedy při splnění ostatních zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek poskytne. Podle předpisů o důchodovém pojištění platí, že výplata předčasného důchodu ani nenáleží, pokud je osoba výdělečně činná. Smyslem ustanovení § 78c odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, které vylučuje poskytování příspěvku v době, kdy je osoba poživatelem starobního důchodu, je v tom, že nemá být příspěvek poskytnut v době, kdy je daná osoba zabezpečena dávkou ve stáří. Pokud ale taková dávka skutečně vyplácena není, pak se nejedná pro účely poskytování příspěvku o poživatele starobního důchodu.*

- 4.3. byl na ni poskytován příspěvek na PN. Referent ověří porovnáním seznamu zaměstnanců s kopií seznamu, který je přílohou dohody o příspěvku na PN, jehož kopii zašle příslušná KrP nebo příslušný VKoP, u kterého zaměstnavatel podal žádost o příspěvek na PN.
  - 4.4. nesouhlasila s provedením kontroly v místě výkonu práce v případě, že vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel v žádosti prohlašuje, že zaměstnanci, na které požaduje příspěvek, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (jedná se o tzv. domácí zaměstnance). Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby si tyto souhlasy od zaměstnanců zajistil (v písemné či ústní formě). Pokud nebude zaměstnancem kontrola v obydli umožněna, jedná se o důvod k neposkytnutí příspěvku za dané čtvrtletí, popř. k vrácení příspěvku podle ustanovení § 78e zákona o zaměstnanosti.
  - 4.5. byla jako zaměstnanec agentury práce dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli. Zaměstnanec OZP byl dočasně přidělen k práci u uživatele v období od 3. do 31. 3. Zaměstnavateli nenáleží příspěvek na tohoto zaměstnance za 1. čtvrtletí.
5. Pokud jde o možnost poskytování příspěvku na OZP, která je současně členem statutárního orgánu zaměstnavatele (např. jednatelem) nebo na provozního asistenta, který je zároveň členem statutárního orgánu zaměstnavatele (např. jednatelem), bude uplatněn následující postup (problematika je uvedena na příkladu obchodní společnosti a jejího jednatele).
- 5.1. Podle judikatury soudů je dovoleno sjednání výkonu funkce statutárního orgánu mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu v režimu zákoníku práce a pro výkon této činnosti sjednání pracovní smlouvy (dle režimu zákoníku práce). Avšak s ohledem na znaky závislé práce nebude tímto založen pracovněprávní vztah, neboť i v takovém případě na výkon člena statutárního orgánu stále dopadají kogentní ustanovení práva obchodního a občanského, jako je např. pravidlo o péči řádného hospodáře či úprava řešící střety zájmů. Pokud je tedy smlouva o výkonu funkce jednatele uzavřena na výkon činnosti, která spadá do působnosti statutárního orgánu (jednatele), tedy jedná se o vedení obchodní společnosti, je potřeba pro účely poskytování příspěvku vnímat situaci tak, že se nejedná o práci vykonávanou zaměstnancem v pracovním poměru (v daném případě jde

o obchodněprávní vztah). Právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby fyzická osoba, která je zároveň členem jejího statutárního orgánu, vykonávala pro tuto obchodní společnost jinou činnost odlišnou od výkonu funkce jednatele, a to na základě standartního pracovněprávního vztahu, ve kterém je vykonávána tato činnost jako závislá práce. Mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností tak může být uzavřena pracovní smlouva na výkon takové činnosti, která nespadá do působnosti statutárního orgánu, přičemž je třeba v každém jednotlivém případě posuzovat, zda při právním jednání nedochází ke střetu zájmů mezi společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. Střet zájmů je tedy vždy nutno zkoumat na základě skutkových okolností případu, například okolností uzavírání pracovní smlouvy, typu činnosti, která má být pro obchodní společnost zaměstnancem vykonávána atd. Odpovědnost za prokázání, že střet zájmů mezi jednatelem a společností nenastal, leží na zaměstnavateli, který žádá o příspěvek. Zaměstnavatel tedy musí ÚP ČR poskytnout maximální součinnost ke zjištění skutečného stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Nebude-li mít z tohoto důvodu ÚP ČR dostatek podkladů pro rozhodnutí, že se nejedná o střet zájmů, bude vycházet z předpokladu, že se o střet zájmů jedná. Každé rozhodnutí ÚP ČR pak musí být řádně odůvodněno. ÚP ČR tedy v každém konkrétním případě individuálně posoudí výslednou povahu vztahu založeného pracovní smlouvou čili zda základní pracovněprávní vztah z titulu pracovní smlouvy sjednané mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem a fyzickou osobou (která je zároveň jednatelem této společnosti), splňuje podmínky pro svůj vznik, tedy že jednatel obchodní společnosti nebyl se společností při uzavírání pracovní smlouvy ve střetu zájmů. V případě, že druh práce uvedený v pracovní smlouvě je činností dostatečně odlišitelnou od působnosti jednatele obchodní společnosti, aby nemohla být kvalifikována jako vedení obchodní společnosti, a tedy že jednatel obchodní společnosti nebyl se zaměstnavatelem ve střetu zájmů při uzavírání pracovní smlouvy, lze příspěvek při splnění všech podmínek daných zákonem o zaměstnanosti poskytnout.

6. Vynaložené prostředky na mzdy nebo platy včetně povinných odvodů zaměstnavatel uvádí ve formuláři seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP.
7. U zaměstnance, který byl orgánem sociálního zabezpečení posouzen, že již není invalidní, se po uplynutí doby 12 měsíců ode dne tohoto posouzení, pokud tento den nastane v průběhu kalendářního měsíce, poskytne příspěvek jen ve výši nákladů na mzdu a zvýšení příspěvku, které zaměstnavatel vynaložil za dobu, po kterou měl zaměstnanec v tomto posledním měsíci status OZP podle ustanovení § 67 odst. 6 zákona o zaměstnanosti; paušální částka se poskytne v plné výši, tj. 1.000 Kč.
8. Požádá-li o příspěvek na stejnou OZP více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek pouze tomu z nich, u něhož vznikl OZP pracovní poměr nejdříve. Výběr tzv. prvního zaměstnavatele bude KrP nebo VKoP proveden po kontrole seznamů zaměstnanců podle Článku I, bodu 4. této Části Směrnice.
  - 8.1. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o poskytnutí příspěvku žádají, nelze příspěvek na tohoto zaměstnance, po dobu trvání těchto pracovních poměrů, poskytnout žádnému z nich.
9. Dojde-li v průběhu kalendářního měsíce ke změně na pozici prvního zaměstnavatele, pak oba zaměstnavatelé mohou v tomto měsíci obdržet



příspěvek ve výši 75 % svých vynaložených mzdových nákladů (do maximální částky stanovené nařízením vlády), a to i v případě, že se pracovní poměry překrývají. Jestliže se pracovní poměry překrývají, je nutné provést kontrolu, zda zaměstnavatel na pozici druhého zaměstnavatele uvedl pouze výši nákladů za období, za které mu může být příspěvek přiznán; pokud uvedl celé náklady vzniklé za konkrétní měsíc, tento zaměstnavatel dodá opravený výpočet na náklady za uznatelné období. Paušální částka bude poskytnuta oběma zaměstnavatelům.

**Příklad 1:** Pracovní poměr u prvního zaměstnavatele do 13. 4. 2025, mzdové náklady ve výši 15.600, - Kč, bude mu vyplacen příspěvek ve výši 11.700 Kč (75 % z 15.600 = 11.700); Pracovní poměr u druhého zaměstnavatele od 16. 4. 2025, mzdové náklady ve výši 16.200 Kč; bude mu vyplacen příspěvek ve výši 12.150 Kč (75 % z 16.200 = 12.150).

**Příklad 2:** Pracovní poměr u prvního zaměstnavatele do 13. 4. 2025, mzdové náklady ve výši 15.600, - Kč, bude mu vyplacen příspěvek ve výši 11.700 Kč. Pracovní poměr u druhého zaměstnavatele od 3. 4. 2025, mzdové náklady ve výši 16.200 Kč, lze započítat mzdové náklady za období od 14. 4. 2025, zaměstnavatel musí při vyčíslení uznatelné výše nákladů přihlížet k tomu, zda byly všechny plánované pracovní dny za uznatelné období odpracovány či nikoliv a zda v případě neodpracování byla vyplacena náhrada mzdy či nikoliv; teprve z uznatelné částky bude vypočítáno 75 % mzdových nákladů.

10. V případě více pracovních poměrů OZP u jednoho zaměstnavatele bude příspěvek poskytnut ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na všechny pracovní poměry tohoto zaměstnance, a to do maximální částky stanovené nařízením vlády. Z důvodu „testování“ prvního zaměstnavatele (příjemce příspěvku) a možné kolize s pracovním poměrem u jiného zaměstnavatele bude v seznamu zaměstnanců uveden každý pracovní poměr na zvláštním řádku.
11. Podle ustanovení § 78e odst. 2 zákona o zaměstnanosti ÚP ČR řízení o příspěvku přeruší, bylo-li proti zaměstnavateli nebo členu jeho statutárního orgánu zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. V této souvislosti lze ÚP ČR doporučit sdílet informace o zahájení trestního řízení mezi příslušnými pracovišti ÚP ČR napříč celou Českou republikou.
12. Poskytování příspěvku v případech, kdy zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání, že ÚPČR neposkytne příspěvek v případě, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z následujících čtyř podmínek pro uznání zaměstnavatele:
  - a) nezaměstnává ve čtvrtletí více než 50 % OZP,
  - b) pravomocné odsouzení pro trestný čin podvodu v souvislosti s příspěvkem,
  - c) zaměstnavatel je v likvidaci nebo konkursu,
  - d) zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci smlouvy v rozporu s dobrými mravy.
13. Zaměstnavatel je povinen vrátit příspěvek v případě, že zaměstnavatel nesplňoval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání, tj. kromě již uvedených podmínek v předchozím bodě se navíc jedná o:
  - a) bezhotovostní vyplácení mzdy nebo platu 80 % zaměstnanců OZP,
  - b) zaměstnávání nadpoloviční většiny zaměstnanců OZP na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

- 13.1. Podmínky nemusí být splněny v 1 kalendářním čtvrtletí, v tomto případě se příspěvek dle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti poskytne. Až v případě neplnění podmínek 2 kalendářních čtvrtletí po sobě jdoucích, dojde ze strany ÚP ČR k vypovězení dohody o uznání. Zákon o zaměstnanosti totiž stanoví, že „po dobu jednoho kalendářního čtvrtletí nemusí zaměstnavatel některou z těchto dvou podmínek splňovat, aniž by došlo k vypovězení dohody o uznání. Pokud by však nebyla některá z těchto dvou podmínek splněna ve dvou kalendářních čtvrtletích po sobě jdoucích, pak je ÚP ČR povinen dohodu o uznání vypovědět. V tomto případě příspěvek náleží zaměstnavateli až do uplynutí výpovědní doby, tj. celkem po dobu 9 kalendářních měsíců (za 2 po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí, ve kterých již zaměstnavatel nesplňoval příslušnou podmínku, dále za kalendářní měsíc, ve kterém byla zaměstnavateli doručena výpověď a dále za 2 následující kalendářní měsíce výpovědní doby). Pokud se však ÚP ČR dozví až s odstupem času (např. po uplynutí 12 kalendářních měsíců), že některá z těchto dvou podmínek nebyla splněna ve dvou po sobě jdoucích kalendářních čtvrtletích, zaměstnavatel bude povinen příspěvek poskytnutý za dobu delší než výše uvedených 9 kalendářních měsíců vrátit, protože tento mu byl poskytnut na základě nesprávných údajů“ (ustanovení § 78e odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti).

### **Článek III**

#### **Paušální částka k příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti**

1. Paušální část příspěvku není vázána na výkon práce OZP (OZZ) v daném kalendářním měsíci. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 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, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce.
2. Pokud zaměstnavateli nenáleží na zaměstnance OZP v daném kalendářním měsíci mzdová část příspěvku, protože nesplnil zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky pro jeho poskytnutí (např. zaměstnanec OZP je poživitelem starobního důchodu, zaměstnanci OZP nebyla vyplacena mzda a odvody ke dni podání žádosti), nelze zaměstnavateli na tohoto zaměstnance poskytnout ani paušální část příspěvku.
3. Paušální částka nenáleží za zaměstnance, který je v dlouhodobě absenci např. rodičovská dovolená, výkon trestu odnětí svobody aj.

### **Článek IV**

#### **Zvýšení příspěvku dle ustanovení § 78b zákona o zaměstnanosti**

1. Zaměstnavatel může v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá.
2. Zvýšení příspěvku lze uplatnit za kalendářní měsíc na OZP 1, 2, či TZP nejvýše

v částce představující rozdíl mezi částkou stanovenou aktuálním nařízením vlády a příspěvkem poskytnutým na mzdu při současném omezení limitem podle ustanovení §78a odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

3. Součet všech zvýšení příspěvku nesmí u zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí přesáhnout 0,8násobek součtu mzdových příspěvků, které za toto kalendářní čtvrtletí náleží.

**Příklad:** Zaměstnavatel uplatňuje na mzdové náklady částku ve výši 1 000 000 Kč, tato částka se vynásobí 0,8 a stanoví se tak maximální částka, kterou zaměstnavatel může využít na zvýšení příspěvku (tj. 800 000 Kč).

4. Zvýšení příspěvku nenáleží na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro účely zvýšení příspěvku se tímto zaměstnancem rozumí OZP pracující výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.
5. Zvýšení příspěvku nenáleží na zaměstnance agentury práce, který je OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Zvýšení příspěvku se neposkytne ani uživateli, ke kterému je OZP dočasně přidělena, neboť není jejím zaměstnavatelem.
6. Zvýšení příspěvku lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které zároveň byly uhrazeny přede dnem podání žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP.
7. Vynaložení nákladů, na které je poskytováno zvýšení příspěvku, je zaměstnavatel povinen dokládat. K prokázání zvýšených nákladů a nákladů na přizpůsobení provozovny KrP nebo VKoP vyžaduje pouze takové doklady, které jsou pro provedení kontroly nezbytné. Rozsah požadovaných dokladů k ostatním nákladům je KrP nebo VKoP požadován s ohledem na strukturu a rozsah nárokových nákladů vzhledem ke struktuře zaměstnanců daného zaměstnavatele. K dožádání dalších dokladů bude KrP nebo VKoP přistupovat jen v odůvodněných případech. Důvod požadavku na další doklady musí být sdělen žadateli o příspěvek. Účastníci řízení jsou podle ustanovení § 52 správního řádu povinni označit důkazy na podporu svých tvrzení. Zálohová faktura není dokladem, prokazujícím skutečně vzniklé náklady.
8. S poskytováním zvýšeného příspěvku úzce souvisí problematika spojených osob podle ustanovení § 23 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. V případě nákladů na provozní asistenty a nákladů na dopravu nelze nárokovat náklady mezi takto spojenými osobami. Více v Článku VI. této části Směrnice.

**Příklad k celkové výši příspěvku při 1 zaměstnanci:** Měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činila 7.000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí 9 380 Kč. Zaměstnavatel současně doložil náklady pro účely zvýšení příspěvku v celkové výši 8.500 Kč. V seznamu zaměstnanců tedy uvede mzdové náklady ve výši 9 380 Kč a náklady pro zvýšení příspěvku 8.500 Kč. Položky příspěvku budou stanoveny následovně (automaticky v rámci příslušného formuláře):

7.035 Kč mzdový příspěvek ( $9.380 \times 0,75$ )

1.000 Kč paušální částka

5.628 Kč zvýšení příspěvku ( $7.035 \times 0,8$  omezení zvýšeného příspěvku ke mzdovým nákladům = 5.628 Kč max., nelze uplatnit 8 500 Kč)

Maximální výše příspěvku bude:  $7.035 + 1.000 + 5628 = 13.663$  Kč.

## **Článek V**

### **Zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP**

1. Náklady, o které je možné zvýšit příspěvek podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti, jsou specifikovány v ustanovení § 78b zákona o zaměstnanosti. Aby mohly být náklady uznatelné, je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady, nelze mu další náklady uznat.
2. Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit pouze na OZP, na které je v daném kalendářním měsíci čerpán mzdový příspěvek (více v bodu 3.1. tohoto Článku).
3. Náklady provozních asistentů, které jsou uznatelné:
  - 3.1. Mzdové náklady provozních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to výhradně za dobu přímé pomoci zaměstnancům OZP. Provozním asistentem může být i osoba zaměstnaná na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti. Mzdové náklady provozních asistentů jsou uznatelné pouze za dobu výkonu práce. Nezahrnuje náhrady mzdy náležející za překážky v práci na straně zaměstnance, náhrady mzdy za pracovní neschopnost, dovolenou a překážky v práci na straně zaměstnavatele.
  - 3.1.1. Náklady provozních asistentů lze nárokovat pouze za dobu přímé pomoci při výkonu práce OZP; přímou pomocí je pomoc s úkony, které OZP při výkonu práce nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu postižení vykonávat. Za přímá pomoc lze považovat:
    - a) pomoc OZP při manipulaci s předměty nebo materiálem na pracovišti,
    - b) 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),
    - c) pomoc OZP s pohybem a orientací na pracovišti,
    - d) příprava či nastavení výrobních nástrojů pro výkon práce OZP,
    - e) přenášení materiálu / výrobků z místa zpracování nebo na místo zpracování,
    - f) speciální příprava pracoviště z důvodu speciálních potřeb OZP,
    - g) činnost provozního, administrativního a obchodního charakteru, která souvisí s výkonem práce OZP (např. sjednávání zakázek pro výkon práce OZP, administrace spojená s pracovními úkony OZP, kontrola a přidělování práce).
  - 3.1.2. Z pracovní smlouvy provozního asistenta, či dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a provozním asistentem o pracích konaných mimo pracovní poměr musí vyplývat jednotlivé úkony; rozsah přímé pomoci (tj. výše pracovního úvazku/pracovní doby); konkrétní adresa místa výkonu. Tam, kde je to relevantní, bude ověřováno, zda provozní asistent působil na stejném pracovišti jako OZP nebo zda široce sjednané místo výkonu práce provozního asistenta odpovídá charakteru náplně práce OZP a provozního asistenta. Dále dle charakteru náplně práce provozního

asistenta, tam kde je to relevantní, budou porovnány doklady provozních asistentů s pracovními smlouvami OZP nebo související pracovněprávní dokumentací OZP, porovnány výše úvazků provozních asistentů s výší úvazků OZP. Pokud OZP pokryli 8 hod., a provozní asistent odpracoval 10 hod., tak je patrné, že si zaměstnavatel uplatňuje více než je přímá pomoc. Náplň práce pro přímou pomoc musí odpovídat náplni práce, kterou má sjednaná OZP, tj. dle charakteru náplně práce provozního asistenta, tam kde je to relevantní, ÚP ČR ověří, zda se shodují adresy pracoviště, popis přímé pomoci s náplní práce OZP, odpracované hodiny či současná přítomnost provozního asistenta a některé OZP, již je poskytována přímá pomoc na pracovišti.

- 3.1.3. Náklady na jednoho provozního asistenta lze uznat maximálně do výše 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, za který je o příspěvek žádáno, navýšené o pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Rozhodující průměrná mzda v národním hospodářství za I.-III. čtvrtletí předcházející kal. rok. Pro určení maxima se tato průměrná mzda vynásobí koeficientem 1,5 a koeficientem odpovídajícím výši pojistného na sociální a veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele aktuálního ke dni vyhlášení příslušné průměrné mzdy.

**Příklad:**  $45\,107 \cdot 1,338 = 60\,353,17 \cdot 1,5 = 90\,529,749$  zaokrouhleno na 90 530 Kč pro r. 2025.

- 3.2. Náklady na provozního asistenta lze uplatnit v libovolném poměru mezi konkrétní OZP, kterým tento konkrétní asistent v daném kalendářním měsíci skutečně pomáhal, a to bez ohledu na výši úvazku OZP nebo ohledu na to, jakou část měsíce OZP skutečně pracovala (pokud OZP v daném měsíci vůbec nepracovala, náklad uplatnit nelze). Pokud provozní asistent pomáhal např. v daném měsíci 4 OZP, může zaměstnavatel náklad uplatnit rovnoměrně mezi tyto čtyři OZP nebo může náklad rozdělit např. pouze mezi 2 z těchto OZP.

**Příklad 1:** Provozní asistent pomáhá s nakládkou a vykládkou materiálu/zboží pro OZP. Pokud má OZP v popisu práce, že má vykládat/nakládat materiál/zboží, tak se jedná o přímou pomoc. Pokud OZP takovou činnost v popisu nemají, tak provozní asistent dělá pouze svoji práci a nelze tuto činnost považovat za přímou pomoc.

**Příklad 2:** Firma provádí úklidové práce v různých místech ve městě. Provozní asistent chodí uklízet s OZP. Pokud OZP má úvazek 8 hod. a stejný úvazek má i provozní asistent, tak u provozního asistenta je potřeba vyčlenit rozsah, kdy se věnuje úklidu a kdy provádí přímou pomoc.

- 3.3. Náklady na zajištění provozních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele pokud:
- a) provozní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup provozního asistenta jako služby,
  - b) poskytovatel provozní asistence, se kterým zaměstnavatel uzavře dohodu o poskytování provozní asistence, musí být oprávněn k takovému poskytování služeb, na základě oprávnění, vyplývajícího ze zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“), může přidělit své zaměstnance k zaměstnavateli OZP na základě dohody o dočasném přidělení se svým

zaměstnancem nebo na základě oprávnění, vyplývajícího ze živnostenského zákona.

- c) Náklady na nákup provozního asistenta lze v libovolném poměru uplatnit na konkrétní OZP, kterým byla služba provozního asistenta v daném kalendářním čtvrtletí skutečně poskytnuta, a to bez ohledu na výši úvazku OZP nebo bez ohledu na to, jakou část měsíce OZP skutečně pracovala (pokud OZP v daném měsíci vůbec nepracovala, náklad uplatnit nelze).

3.4. Za provozního asistenta nelze považovat zaměstnance, u téhož zaměstnavatele, který je OZP a je na něj čerpán příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce nebo zaměstnance, jehož mzdové náklady jsou hrazeny v rámci poskytnuté úhrady nákladů podle zákona o zaměstnanosti.

3.5. Prokazování nákladů provozních asistentů:

3.5.1. v případě, že provozní asistent je zaměstnancem žadatele o příspěvek:

- a) žadatel doloží pracovní smlouvu (dále jen „PS“) provozního asistenta nebo dohodu uzavřenou mimo pracovní poměr, charakteristiku pracovního místa provozního asistenta, pracovní náplň provozního asistenta, případně další související pracovněprávní dokumentace. Doklady o rozsahu přímé pomoci není potřeba dokládat, pokud je má ÚP ČR již k dispozici – v rámci probíhajícího nebo již proběhlého řízení o žádosti o příspěvek (pokud nedošlo ke změně v PS nebudeme ÚP ČR požadovat dokladovat PS každý kvartál, to samé platí o dohodě uzavřené mimo pracovní poměr),
- b) ve formuláři seznam zaměstnanců OZP v záložce týkající se nákladů provozních asistentů bude žadatel uvádět stručný popis pracovní náplně ve vztahu k osobám se zdravotním postižením; rozsah pracovního úvazku; adresa místa výkonu práce; mzdové náklady provozního asistenta jsou uznatelné, pokud z popisu jejich pracovní náplně vyplývá, že pomáhají osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, tj. vykonává přímou pomoc,
- c) zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti předkládat doklady prokazující vynaložení nákladů, tj. mzdové listy provozních asistentů a doklad o úhradě mzdových nákladů nebo odměny z dohody provozním asistentům (tj. výpis z bankovního účtu, složenka, výdajový pokladní doklad aj.). V případě potřeby bude požadována i docházka provozního asistenta.

3.5.2. V případě, že je provozní asistence nakupována jako služba, zaměstnavatel dále bude ke každé čtvrtletní žádosti dokládat doklady prokazující vynaložení nákladů, tj. daňový doklad a doklad prokazující úhradu služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti, seznam OZP, kterým byla přímá pomoc zajištěná, rozsah a druh poskytované pomoci).

3.5.3. ÚP ČR v rámci řízení o žádosti prověří, zda není služba zaměstnavateli dodávána a fakturována spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů. Více v Článku VI, této části Směrnice.

4. Náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, které přímo souvisí se zaměstnáváním OZP.

4.1. 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. Z uvedeného vyplývá, že:

- a) pokud má zaměstnavatel pracoviště u zákazníka, kterému poskytuje službu a OZP je na toto pracoviště dopravována, jedná se o uznatelný náklad (např. zaměstnavatel poskytuje catering nebo security službu a OZP je dopravována k zajištění cateringu nebo výkonu bezpečnostní služby u jiného zaměstnavatele),
- b) uznatelným nákladem není náklad na dopravu realizovanou v rámci pracovní náplně OZP (např. OZP je obchodním zástupcem cestujícím mezi klienty),
- c) uznatelným není náklad, který hradí zaměstnavatel OZP v rámci cestovních náhrad při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště (ustanovení §156 - §164 zákoníku práce),
- d) uznatelným není náklad, který má formu zaměstnaneckých benefitů, tj. zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na dopravu,
- e) uznatelným je náklad na pohonné hmoty (dále jen „PH“) při používání služebního vozidla, které bylo dáno k užívání OZP nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem, avšak pouze v rozsahu přepravy této OZP z místa jejího bydliště na pravidelné pracoviště a naopak, nebo na přepravu OZP mezi více pracovišti zaměstnavatele.

4.2. Pokud jde o náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, souvislost se zaměstnáváním OZP je zajištěna, pokud se přeprava týká komodit souvisejících s výkonem práce OZP a současně se uskutečňuje na pracoviště OZP/z pracoviště OZP nebo jiné místo s cílem zajištění zásob pro výkon práce OZP.

4.3. Jedná se o dopravu:

- a) zajišťovanou externím dopravcem (doložené fakturou a smlouvou), uznatelné za předpokladu, že dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů,
- b) pomocí vlastního vozidla zaměstnavatele nebo vozidla, jehož je zaměstnavatel provozovatelem, lze uznat pouze náklady na pohonné hmoty.

4.4. Prokazování nákladů na dopravu v případě, že dopravu zajišťuje zaměstnavatel (žadatel o příspěvek), doloží žadatel:

- a) doklad prokazující vztah žadatele k vozidlu (majitel či provozovatel),
- b) doklad prokazující průměrnou spotřebu PH vozidla,
- c) seznam dopravovaných zaměstnanců, kteří budou uvedeni ve formuláři Seznam zaměstnanců OZP, v případě, že se doprava týká dopravy zaměstnanců do zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že v případě vlastní dopravy je cena PH stanovena paušální částkou dle příslušné vyhlášky, zaměstnavatel nedokládá doklady o nákupu PH. Za datum vynaložení nákladu je tedy považován datum realizace dopravy.

- 4.5. V případě, že doprava je zajišťovaná externě (prostřednictvím dodavatele), doloží žadatel:
- a) doklad (smlouva, objednávka apod.), ze kterého bude patrné, o jakou službu se jedná. Pokud mezi dodavatelem a odběratelem není sjednaná smlouva, ale doprava je realizovaná na základě e-mailové korespondence, tak lze tuto korespondenci brát jako doklad,
  - b) doklad o tom odkud kam byla doprava realizována a počet ujetých km,
  - c) seznam dopravovaných zaměstnanců, v případě, že se jedná o dopravu osob do zaměstnání,
  - d) doklady prokazující úhradu vzniklých nákladů (bankovní výpisy, výdajové pokladní doklady).
- 4.6. ÚP ČR v rámci řízení o žádosti o příspěvek prověří, zda není služba zaměstnavateli dodávána a fakturována spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů. Více v Článku VI, Části V této Směrnice
- 4.7. Uznatelné jsou pouze náklady na PH; rozumí se i spotřebou el. energie u elektrických vozidel. Týká se pouze případů, kdy je doprava zajišťovaná vlastním vozidlem či vozidlem, jehož je žadatel provozovatelem. V případě, kdy OZP se podílí pouze na distribuci zboží ke koncovému odběrateli, tak dopravu na místo prodeje si zaměstnavatel nemůže uplatňovat v rámci zvýšení příspěvku.
- 4.8. Paušální částka PH, u zajišťování dopravy vlastním vozidlem, bude využita průměrná cena PH pro aktuální rok dle příslušné vyhlášky, kterou se provádí ustanovení § 158 odst. 3 zákoníku práce (pro rok 2025 se jedná o ustanovení § 4 vyhlášky č. 475/2024 Sb.) *Výpočet bude prováděn na základě počtu ujetých km, počtu uskutečněných jízd, spotřeby PH a průměrné ceny PH pro aktuální rok.*
- Výpočet:** *Průměrná cena benzínu 95 oktanů činí pro rok 2025 35,80 Kč. Pokud byla doprava realizovaná ve vzdálenosti 80 km, a to celkem 15x za daný měsíc a průměrná spotřeba vozidla činí 6,5 l/100 km, lze uplatnit náklad ve výši  $0,8 \cdot 15 \cdot 6,5 \cdot 35,80 = 2\,792,4$  Kč.*
- 4.9. Náklady na dopravu lze v libovolném poměru uplatnit na konkrétní OZP, kterých se doprava v daném kalendářních měsíci skutečně týkala, a to bez ohledu na to, jakou část měsíce OZP skutečně pracovala (pokud OZP v daném měsíci vůbec nepracovala, náklad uplatnit nelze).
5. Náklady na přizpůsobení provozovny je povinen projednat zaměstnavatel s KrP nebo VKoP před jejich vynaložením, pokud je chce zahrnout do uznatelných nákladů. KrP nebo VKoP o tomto sepíše záznam. Uznatelný náklad musí souviset s adresou pracoviště OZP sjednanou v pracovní smlouvě nebo jiné související dokumentaci. Nehraje roli, zda je objekt, v němž jsou vynaloženy náklady na přizpůsobení provozovny, ve vlastnictví zaměstnavatele, ale zaměstnavatel musí doložit např. nájemní smlouvu, kde mohou být ustanovení ve vztahu úprav pracoviště.
- 5.1. Náklady na přizpůsobení provozovny jsou:
- a) pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP,
  - b) přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení



používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP,

- c) pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
- d) přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP,
- e) výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení.

5.2. Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit za ten kalendářní měsíc příslušného kalendářního čtvrtletí, ve kterém byly vynaloženy a dále v následujících 5 kalendářních měsících. Náklady na zvýšení příspěvku lze uplatnit pouze na osoby se zdravotním postižením, na které je v daném kalendářním měsíci čerpán mzdový příspěvek a jichž se konkrétně přizpůsobení provozovny týká.

***Příklad:*** pokud došlo k úhradě nákladů např. v měsíci lednu ve výši 60 tis. Kč, lze náklad na OZP, které se konkrétní přizpůsobení týká, libovolně rozdělit v rámci měsíců leden, únor, březen, duben, květen, červen, a to třeba v každém měsíci uplatnit 10 tis. Kč)

5.3. Uznatelnost jednotlivých nákladů na přizpůsobení provozovny je potřeba posoudit v kontextu druhu zdravotního postižení (tělesné, mentální, zrakové, sluchové, řečové, kombinované) a vykonávané práce. Způsobilými jsou náklady dodatečné k těm, které by vznikly podniku při zaměstnávání zaměstnanců, kteří nejsou zdravotně postižení. Tj. např. mobilní telefon nelze považovat za zvláštní pomůcku pro výkon práce OZP. Stejně tak nářadí (kleště, montážní klíče). Sluchátka pro ochranu sluchu – pokud jsou v provozu nutné pro všechny (i zdravé zaměstnance), nelze takový náklad uplatnit. Pokud ale sluchátka potřebuje jen zaměstnanec, který je OZP, s ohledem na své zdravotní postižení, takové náklady lze uplatnit. Každý případ je potřeba posoudit individuálně s přihlédnutím k potřebám konkrétního zaměstnance OZP.

5.4. Žadatel k žádosti doloží:

- a) doklady prokazující vynaložení nákladů (smlouva o dodání vybavení, realizace stavebních úprav, zajištění počítačového programu) ze kterého bude patrný den realizace, výše nákladů a adresa dodání či realizace,
- b) doklad prokazující úhradu nákladů.

## **Článek VI Spojené osoby**

1. Z ustanovení o ustanovení § 78b odst. 1 písm. a) bod 2 a o ustanovení § 78b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti vyplývá, že v případě provozní asistence a dopravy zajišťované dodavatelsky (dále jen „služba“) lze uznat pouze takové náklady, které zaměstnavatel uhradil dodavateli, který není ve vztahu k zaměstnavateli spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů.
2. Podle ustanovení § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů jsou spojenými osobami:
  - 2.1. kapitálově spojené osoby, kdy se jedna osoba přímo či nepřímo podílí alespoň na 25 % kapitálu či hlasovacích právech druhé osoby nebo více osob.
  - 2.2. Jinak spojené osoby:

- a) jedna osoba se podílí na vedení nebo kontrole jiné osoby,
  - b) shodná osoba nebo osoba blízká se podílí na vedení či kontrole jiné osoby, tyto jiné osoby jsou vzájemně osobami jinak spojenými (za spojené se nepovažují osoby, kdy je jedna osoba členem dozorčích rad obou osob),
  - c) osoby ovládající, ovládané a ovládané stejnou ovládající osobou,
  - d) osoby blízké (příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí),
  - e) osoby, které vytvořily právní vztah převáženě za účelem snížení základu daně nebo zvýšení daňové ztráty.
3. V případě podezření na účelové jednání zaměstnavatele při uplatňování nákladů na službu bude postupováno následujícím způsobem:
- 3.1. ÚP ČR ve veřejně dostupných rejstřících ([Informační systém evidence skutečných majitelů - Ministerstvo spravedlnosti České republiky](#), [Veřejný rejstřík a Sbírka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky](#)) prověří informace o skutečných majitelích zaměstnavatele a dodavatele služby, o jejich statutárních orgánech, kontrolních orgánech a dalších souvisejících skutečnostech.
- 3.2. Pokud z rejstříků zjištěné informace nevyloučí spojení osob, ÚP ČR vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení. Bude se jednat zejména o následující případy:
- a) stejná osoba nebo osoby se stejným příjmením figurují u zaměstnavatele i dodavatele, popř. u třetího subjektu zapojeného do obchodního řetězce,
  - b) stejná osoba nebo osoba se stejným příjmením u zaměstnavatele i dodavatele v minulosti figurovala,
  - c) dodavatel služby je akcionářem zaměstnavatele nebo naopak,
  - d) z dokumentů zveřejněných ve sbírce listin dodavatele služby nebo zaměstnavatele je patrné, že osoba je jakýmkoliv způsobem zainteresovaná u obou subjektů obchodního vztahu.
- 3.3. Pokud na základě výše uvedeného postupu dospěje ÚP ČR k tomu, že služba byla dodána dodavatelem, který je k zaměstnavateli spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů, ÚP ČR při vydání rozhodnutí o příspěvku postupuje podle ustanovení §78e odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

## **Článek VII**

### **Vrácení příspěvku**

1. Podle ustanovení § 78e odst. 4 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc vrátit, jestliže mu byl poskytnut:

- a) na základě nesprávných údajů,
  - b) v nesprávné výši buď za celé kalendářní čtvrtletí, za které byl příspěvek poskytnut nebo za jeden z kalendářních měsíců tohoto čtvrtletí, a to v závislosti na charakteru důvodu, který vede k vrácení příspěvku.
  - c) v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti, za všechny kalendářní měsíce, které spadají do období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.
  - d) v období, kdy nesplňoval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele.
2. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek vydá ÚP ČR rozhodnutí. Pokud tedy ÚP ČR při průběžném prověřování plnění podmínek dohody o UZ zjistí jejich nesplnění, vydá rozhodnutí o povinnosti vrácení příspěvku.
  3. Nárok na vrácení poskytnutého příspěvku zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí.
  4. Vrácení příspěvku (jeho zvýšené části) v závislosti na změnu výše mzdového příspěvku a „oříznutí“ koeficientem 0,8násobku bude předmětem následné kontroly.

## **ČÁST SEDMÁ**

### **Kontrola**

1. Kontrolní činnost ÚP ČR v oblasti chráněného trhu práce se řídí samostatným řídícím aktem vydaným z úrovně MPSV.
2. Útvary trhu práce KrP a VKoP odpovídají za průběh procesu od přijetí žádosti až do ukončení účinnosti dohody o UZ, za průběh procesu od přijetí žádosti až do finančního vypořádání dohody o zřízení PMOZP, za průběh procesu od přijetí žádosti až do finančního vypořádání dohody o poskytnutí příspěvku na PP, který musí být v souladu s právními předpisy, vnitřními řídícími akty ÚP ČR, vzájemnými ujednáními mezi KrP, resp. VKoP a žadatelem o příspěvek upravenými v uzavřené dohodě, a dále za průběh procesu od přijetí žádosti až do vyplacení příspěvku podle ustanovení § 78a-e zákona o zaměstnanosti.
3. Předběžná a průběžná veřejnosprávní kontrola je realizována příslušným útvarem zaměstnanosti KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
4. Následnou veřejnosprávní kontrolu provádí zaměstnanci Oddělení specializovaných kontrol KrP.
5. Kontrola před uzavřením dohody o UZ a v průběhu její účinnosti je realizována příslušným útvarem zaměstnanosti KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
6. Záznamy o provedených veřejnosprávních kontrolách budou vedeny v příslušném modulu IS.

## **ČÁST OSMÁ**

### **Závěrečné ustanovení**

Tato Směrnice je závazná pro všechny dotčené zaměstnance ÚP ČR.

Seznam příloh:

Příloha č. 1 - Potvrzení vydané v souladu s ustanovením § 38 odst. 2 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů