

Náhradní plnění

Zpracoval Petr Vít. Text je revidovanou kapitolou z publikace: BERGEROVÁ, Marcela; ŠEDIVÝ, Marek; VÍT, Petr: Společenská odpovědnost v malých a středních podnicích v Praze. Praha: Neziskovky.cz, 2008.

Zákon č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti) a jeho prováděcí vyhláška 518/2004 Sb. ukládají **zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat tzv. povinný podíl** (v současnosti 4%) **osob se zdravotním postižením** (dále jen „ZP“). Osoby s těžším ZP se přitom započítávají třikrát.

Sluší se poznamenat, že pro vznik uvedené povinnosti není rozhodný aktuální počet zaměstnanců (např. ke konci kalendářního roku), ale tzv. **průměrný přepočtený počet** (čili vlastně průměrný počet zaměstnanců za celý rok). Do výpočtu se zahrnují **pouze zaměstnanci „v pracovním poměru“** (tedy standardně s pracovní smlouvou), nikoli osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Pochopitelně, ne každý zaměstnavatel může z provozních nebo jiných důvodů takovýto počet osob se ZP zaměstnat. V takovém případě mu zákon umožňuje **splnit svou povinnost dvěma dalšími způsoby**:

- tzv. **náhradním plněním**,
- nebo povinným **odvodem do státního rozpočtu**.

Výše uvedené tři způsoby plnění povinného podílu zaměstnanců se ZP **je možno libovolně kombinovat**.

Povinný odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se ZP vznikla.

Náhradní plnění zákon definuje jako

- odebírání výrobků nebo služeb od [zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP](#)
- odebírání výrobků [chráněných pracovních dílen](#) provozovaných občanským sdružením, registrovanou církví, nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadávání zakázek těmto subjektům - jejich přehled naleznete v [Katalogu neziskovek](#).
- odebírání výrobků nebo služeb od **osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance**, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.

Hodnota náhradního plnění, která zaměstnavateli v očích zákona „nahradí“ zaměstnání jednoho zaměstnance se ZP, činí sedmínásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku. Je důležité připomenout, že do daného roku lze započíst pouze náhradní plnění v daném roce zaplacené, a jen v hodnotě **bez DPH**.

Příklad:

Zaměstnavatel — akciová společnost — zaměstnával v roce 2008 200 zaměstnanců v pracovním poměru (průměrný přepočtený počet). Měl tři zaměstnance se ZP a jednoho s těžším ZP (opět průměrný přepočtený počet).

Povinný podíl tohoto zaměstnavatele činí pro daný rok 8 zaměstnanců se ZP. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec s těžším ZP se započítává třikrát, má zaměstnavatel „splněno“ 6 zaměstnanců se ZP.

Průměrná mzda v národním hospodářství za první tři čtvrtletí roku 2008 činila dle sdělení MPSV 22 942,- Kč.

Hodnota náhradního plnění, které by byl zaměstnavatel musel v průběhu roku 2008 odebrat (a zaplatit), aby splnil svůj povinný podíl, činila tedy 321 188,- Kč ($2 \cdot 7 \cdot 22\,942$) bez DPH.

Pokud by se zaměstnavatel namísto toho rozhodl pro odvod do státního rozpočtu, zaplatil by nejpozději do 15. února 2009 částku 114 710,- Kč ($2 \cdot 2,5 \cdot 22\,942$).

Může se zdát, že hodnota náhradního plnění je podstatně vyšší, nicméně je třeba vzít v úvahu, že náhradní plnění není žádným „odvodem“, ani „pokutou“, ale regulérním nákupem zboží nebo služeb od jiného podnikatelského subjektu (tedy zboží či služeb, za které by zaměstnavatel stejně tak jako tak musel někomu zaplatit).

Odvod do státního rozpočtu je naopak z pohledu zaměstnavatele čistou ztrátou — za své peníze neobdrží nic a navíc si může být takřka jist, že se — na rozdíl od náhradního plnění — bez užitku „rozplynou“ někde ve spleťtém a nehospodárném mechanismu státního rozpočtu, aniž by komukoli jakkoli pomohly.