

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

Poslanecká sněmovna

2011

VI. volební období

373

Vládní návrh

na vydání

zákona

**kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
a další související zákony**

V l á d n í n á v r h

ZÁKON
ze dne 2011,

**kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
a další související zákony**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. I

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb. a zákona č. 73/2011 Sb., se mění takto:

1. § 4 včetně poznámky pod čarou č. 79 zní:

„§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

- (1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.
- (2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace⁷⁹⁾.

⁷⁹⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

2. V § 5 písm. e) bod 1 včetně poznámek pod čarou č. 80 a 81 zní:

„1. výkon závislé práce⁸⁰⁾ fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah⁸¹⁾, nebo

⁸⁰⁾ § 2 odst. 4 zákoníku práce.

⁸¹⁾ § 3 zákoníku práce.“.

3. V § 6 odst. 1 písm. g) se za slova „zelené karty,“ vkládají slova „volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty,“.
4. V § 8a písm. k) se slova „zajišťuje posuzování“ nahrazují slovem „rozhoduje“.
5. V § 8a písm. m) bod 7 zní:

„7. o tom, zda s uchazečem o zaměstnání byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³⁾, nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu,“.
6. V § 8a se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavce 2, který zní:

„(2) Místní působnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.“.
7. V § 9 odst. 2 se slova „příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která si provedení výkonu vyžádala“ nahrazují slovy „Úřad práce“.
8. V § 14 odst. 6 se za slovo „spolupracují“ vkládají slova „při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c)“ a na konci odstavce se doplňuje věta: „Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).“.
9. V § 20 se doplňuje odstavce 3, který zní:

„(3) Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.“.
10. V § 24 se slova „Úřadem práce“ nahrazují slovy „krajskou pobočkou Úřadu práce“.

11. V § 25 odst. 1 se na konci textu písmene r) doplňují slova „, s výjimkou uvedenou v odstavci 4“.
12. V § 25 odst. 1 písm. a), § 44 odst. 1 písm. b) a § 56 odst. 1 písm. d) a v § 56 odst. 2 písm. a) a d) se číslo „5“ nahrazuje číslem „6“.
13. V § 25 se za odstavec 3 vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu^{32g)} v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.“.

Dosavadní odstavce 4 až 6 se označují jako odstavce 5 až 7.

14. V § 25 se doplňuje odstavec 8, který zní:

„(8) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud

- a) fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo
- b) zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³⁾.

V případech podle písmene a) nebo b) může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce.“.

15. V § 29 v úvodní části ustanovení se slova „Úřad práce“ nahrazují slovy „krajská pobočka Úřadu práce“ a písmeno a) zní:

„a) kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,“.

16. V § 30 odst. 2 se za písmeno c) vkládá nové písmeno d), které zní:

„d) odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce,“.

Dosavadní písmena d) a e) se označují jako písmena e) a f).

17. V § 30 odst. 4 se na konci textu písmene a) doplňují slova „, pokud tento zákon nestanoví jinak,“.
18. V § 33 odst. 1 se věta druhá zrušuje.
19. V § 33 odst. 2 se za větu čtvrtou vkládá věta „Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.“.
20. V § 35 odst. 1 větě první se slova „je povinen do 10 kalendářních dnů“ nahrazují slovem „může“ a slova „a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst“ se zrušují.
21. V § 35 odst. 1 se věta třetí zrušuje.
22. § 36 se zrušuje.
23. V § 37b odst. 2 se slova „úřadu práce“ nahrazují slovy „krajské pobočce Úřadu práce“.
24. V § 38 větě třetí se slova „vyplývající z právních“ nahrazují slovy „vyplývající ze zvláštních právních“.
25. V § 39 odst. 2 se písmeno b) zrušuje.
Dosavadní písmena c) a d) se označují jako písmena b) a c).
26. V § 41 odst. 1 a v § 49 odst. 1 se číslo „3“ nahrazuje číslem „2“.
27. V § 48 větě první se slova „3 letech“ nahrazují slovy „2 letech“.
28. V § 53 se vkládá nový odstavec 1, který včetně poznámky pod čarou č. 82 zní:

„(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně, převodem na platební účet určený uchazečem o zaměstnání, anebo prostřednictvím karty sociálních systémů⁸²⁾. Způsob výplaty určuje příjemce dávky.

⁸²⁾ § 4b zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. .../2011 Sb.“.

Dosavadní odstavce 1 a 2 se označují jako odstavce 2 a 3.

29. § 58a včetně poznámek pod čarou č. 83 až 86 zní:

„§ 58a

(1) Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku⁸³⁾ (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku⁸⁴⁾ všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví⁸⁵⁾ oprávněna provozovat pojištění záruky.

(4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojistné smlouvě⁸⁵⁾, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního zákona⁸⁶⁾.

(6) Agentura práce je povinna před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním podle odstavce 1 a podat k nim vysvětlení.

(7) Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

(8) Agentura práce je povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

⁸³⁾ Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴⁾ § 356 zákoníku práce.

⁸⁵⁾ Zákon č. 377/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶⁾ § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

30. V § 59 odst. 2 se na konci textu písmene b) doplňují slova „z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,“.
31. V 60 odst. 8 větě druhé se slovo „ministerstvo“ nahrazuje slovy „Úřad práce“.
32. V § 61 odst. 6 se slovo „ministerstvu“ nahrazuje slovy „Úřadu práce“.
33. V § 65 větě první se slovo „ministerstvo“ nahrazuje slovy „Úřad práce“ a ve větě třetí se slova „§ 61 odst. 1 písm. a) až d)“ nahrazují slovy „§ 61 odst. 1 písm. a) až e)“.
34. V § 66 větě třetí se slova „nebo modrá karta“ nahrazují slovy „ , modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání“.
35. V § 67 odst. 5 se slova „potvrzením nebo rozhodnutím“ nahrazují slovy „posudkem nebo potvrzením“.
36. V § 67 se doplňuje odstavec 7, který zní:

„(7) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.“.
37. § 67 včetně poznámky pod čarou č. 87 zní:

„§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

- a) ve třetím stupni^{32a)} (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo
- b) v prvním nebo druhém stupni⁸⁷⁾.

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

(4) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

⁸⁷⁾ § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.“.

38. V § 72 odst. 2 písm. b) se slova „v chráněných pracovních dílnách a“ zrušují.

39. V nadpisu § 75 se slova „a chráněná pracovní dílna“ zrušují.

40. § 75 a § 76 včetně poznámky pod čarou č. 46 znějí:

„§ 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě o jeho zřízení nebo vymezení.

(2) Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

(4) Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje zaměstnavatele,

b) místo a předmět podnikání, a

c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.

(5) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(6) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
- d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,
- f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- h) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, a
- k) ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na charakteristice zřizovaného chráněného pracovního místa lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

(8) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 7 obdobně

s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(10) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) až c), e), h) a k), dohoda mezi Úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 6 písm. a) a b), e), h) a k).

⁴⁶⁾ Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 76

(1) Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytne za předpokladu splnění podmínky podle § 75 odst. 3 ke dni podání žádosti o příspěvek. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč.

(3) Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání, a
- c) seznam chráněných pracovních míst a jejich počet.

(4) K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky podle § 75 odst. 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(5) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje podle § 75 odst. 6 písm. a), f) až k) a § 75 odst. 7.“.

41. V § 77 odstavec 1 zní:

„(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných

k provozování chráněného pracovního místa, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování příspěvku.“.

42. § 78 včetně nadpisu zní:

„§ 78

**Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
na chráněném pracovním místě**

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 6 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,

c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 4 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá 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, s výjimkou případů, kdy

- a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo
- b) součet všech splatných nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatecích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.

(5) Součástí žádosti je

- a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
- b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a
- c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

(6) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou

se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky 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, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

- a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, 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, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
- b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživitelem starobního důchodu,
- c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo
- d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

- a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,
- b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a),
- c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo
- d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti.

(9) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(11) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(12) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí a druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

(13) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno.“.

43. V § 80 písm. c) se slova „písm. a) až c)“ zrušují a hranaté závorky se nahrazují kulatými závorkami.
44. V § 81 odst. 2 písm. b) se slova „nebo odebráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením⁴⁷⁾, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností⁴⁸⁾ nebo obecně prospěšnou společností,⁴⁹⁾ nebo zadáváním zakázek těmto subjektům“ včetně poznámek pod čarou č. 47 až 49 zrušují.
45. V § 81 odstavec 3 zní:
- „(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.“.
46. V § 81 odst. 5 se slova „a výpočtu plnění povinného podílu“ nahrazují slovy „, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu“.

47. V § 82 odst. 4 se slova „příslušný správce daně“ nahrazují slovy „místně příslušný celní úřad“.
48. V § 86 odst. 1 se slova „úřadu práce“ nahrazují slovy „krajské pobočce Úřadu práce“ a slova „s ním“ se nahrazují slovy „s ní“.
49. V § 92 odst. 1 se slova „úřadem práce“ nahrazují slovy „krajskou pobočkou Úřadu práce“.
50. V § 105 odst. 1 se za písmeno b) vkládá nové písmeno c), které zní:
- „c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),“.
- Dosavadní písmeno c) se označuje jako písmeno d).
51. V § 109 odstavec 3 zní:
- „(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.“.
52. V § 109 odstavec 4 zní:
- „(4) Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.“.
53. Za § 109 se vkládá nový § 109a, který zní:

„§ 109a

(1) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).

(2) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání cenu zvolené rekvalifikace.

(3) V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

(4) V případě, že bude Úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.

(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.

(6) Rekvalifikační zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.

(7) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

(8) Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.“.

54. V § 111 odst. 12 se za slovo „ukazatel“, vkládají slova „okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech“,.

55. V § 112 odst. 2 a v § 113 odst. 5 se slova „vyplacených mzdových nákladů“ nahrazují slovy „vynaložených prostředků na mzdy nebo platy“.

56. V § 113 odst. 5 se číslo „6“ nahrazuje číslem „12“ a věta třetí se zrušuje.

57. V § 118 odst. 2 písm. b) se za slova „daňové nedoplatky“ vkládají slova „vedené příslušným finančním nebo celním úřadem“ a na konci textu písmene b) se doplňují slova „, pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce“,.

58. V § 119 odst. 4 zní:

„(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾“.

59. V § 119 odstavec 5 zní:

„(5) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾“.

60. V části páté se za hlavu IV vkládá nová hlava V, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA V

SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).

(2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

(3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč, a

c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.

(4) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.

(5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,

c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,

- d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),
- e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,
- f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání
 - 1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
 - 2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 - 3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
- g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
- h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
- i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,
- j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku, a
- k) ujednání o vypovězení dohody.

(6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 2 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinná zprostředkovávat zaměstnání.

(7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

- a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
- b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 2, a
- c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.“.

Dosavadní hlava V se označuje jako hlava VI.

61. V § 125 se slova „Úřad práce, ministerstvo a“ nahrazují slovy „Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce,“ a za slova „celní úřady“ se vkládají slova „a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce“.
62. V § 126 odst. 1 se slova „Úřad práce kontroluje“ nahrazují slovy „Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují“.
63. V § 126 odstavec 3 zní:
- „(3) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.“.
64. V § 126 odst. 4 větě třetí se za slova „cizinců,“ vkládají slova „občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3,“.
65. V § 126 odst. 4 větě čtvrté se slova „příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce“ nahrazují slovy „příslušný oblastní inspektorát práce“ a slova „této pobočce“ se nahrazují slovy „tomuto oblastnímu inspektorátu“.
66. V § 127 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:
- „(2) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.“.
67. V § 130 větě první se za slovo „zaměstnanců“ vkládají slova „Státního úřadu inspekce práce a“ a slova „generální ředitelství Úřadu práce“ se nahrazují slovem „ministerstvo“.
68. V § 130 větě druhé se za slovo „Zaměstnanci“ vkládají slova „Státního úřadu inspekce práce a“ a poznámka pod čarou č. 65 zní:
- „⁶⁵⁾ Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.“.
Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.“.

69. V § 132 odst. 3 se částka „5 000 Kč“ nahrazuje částkou „10 000 Kč“ a částka „50 000 Kč“ se nahrazuje částkou „100 000 Kč“.
70. V § 139 odst. 3 písm. c) se částka „10 000 Kč“ nahrazuje částkou „100 000 Kč“.
71. V § 139 odst. 3 písm. d) se slova „a d)“ zrušují.
72. V § 139 odst. 3 se za písmeno d) vkládá nové písmeno e), které zní:
„e) podle odstavce 2 písm. d) lze uložit pokutu do 100 000 Kč,“.
Dosavadní písmeno e) se označuje jako písmeno f).
73. V § 140 odst. 4 písm. c) se slova „a d)“ zrušují a za písmeno c) se vkládá nové písmeno d), které zní:
„d) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. d),“
Dosavadní písmena d) a e) se označují jako písmena e) a f).
74. V § 141 odst. 4 se slova „projednává Úřad práce“ nahrazují slovy „projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce“.
75. V § 145 se slovo „Povolení“ nahrazuje slovy „Záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení“.
76. V § 147 větě první se číslo „35“ a čárka za ním zrušují, slova „povinnosti uvedené v § 35 a 81 se nevztahují“ se nahrazují slovy „povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje“ a věta druhá včetně poznámky pod čarou č. 71 se zrušuje.
77. V § 147a odst. 2 se za slova „celních úřadech“ vkládají slova „nebo ve Státním úřadu inspekce práce“ a na konci textu odstavce se doplňují slova „nebo generální inspektor Státního úřadu inspekce práce“.
78. Za § 147c se vkládá nový § 147d, který včetně poznámky pod čarou č. 88 zní:

„§ 147d

(1) Údaje z evidencí podle § 6 odst. 1 písm. g) jsou vedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jehož správcem je ministerstvo.

(2) Úřad práce je povinen zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 2, jakož i všech dokumentů a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a dokumentů a spisů o příspěvcích po dobu 15 kalendářních let následujících po kalendářním roce, v němž došlo k pravomocnému ukončení tohoto správního řízení nebo k poslednímu zápisu údajů do informačního systému.

(3) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí⁸⁸⁾.

⁸⁸⁾ § 4a zákona č. 73/2011 Sb.“.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Při posuzování překážky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání podle § 25 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nepřihlíží k ukončení zaměstnání zprostředkovaných krajskou pobočkou Úřadu práce do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Do dne vydání karty sociálních systémů se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci vyplácí převodem na platební účet určený příjemcem dávky nebo poštovní poukázkou anebo v hotovosti. Způsob výplaty určuje příjemce dávky.
3. Pojistné smlouvy podle § 58a zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, platí po dobu, na kterou byly sjednané.
4. Řízení o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, která nebyla pravomocně ukončena do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném v době podání žádosti o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou.
5. Rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, vydaná do dne nabytí účinnosti § 67 tohoto zákona, ve znění účinném od 1. ledna 2014, platí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. ledna 2017.
6. Práva a povinnosti vzniklé z dohod o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněné pracovní dílny a z dohod o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny, uzavřených do dne nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
7. Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za chráněná pracovní místa.

8. Doba 12 měsíců podle § 76 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří provozovali chráněné pracovní místo nebo pracovní místa nepřetržitě nejméně 12 měsíců do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
9. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za poslední kalendářní čtvrtletí předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
10. Řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která nebyla pravomocně ukončena do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném v době podání žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
11. Pro vznik nároku a výši příspěvku podle § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona a poskytovaného za první kalendářní čtvrtletí následující po dni nabytí účinnosti tohoto zákona je rozhodné uzavření dohod o vymezení chráněných pracovních míst v průběhu prvního kalendářního čtvrtletí následujícího po dni nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud charakter chráněného pracovního místa již nemají na základě dříve uzavřené dohody o vytvoření chráněného pracovního místa nebo dohody o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny.
12. Doba 12 měsíců podle § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří v posledních 4 kalendářních čtvrtletích do dne nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnávali v průměrném přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením.
13. Práva a povinnosti z dohod podle § 308 zákoníku práce o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele, uzavřených do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
14. Plnění povinného podílu za rok předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
15. Odvody do státního rozpočtu podle § 82 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona a nevymožené do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se dále vymáhají podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
16. Kontroly a správní řízení ve věci uložení pokut za přestupky a správní delikty, zahájené do dne nabytí účinnosti tohoto zákona krajskými pobočkami Úřadu práce dokončí podle dosavadních právních předpisů příslušné oblastní inspektoráty práce. Správní řízení zahájená nebo vedená ministerstvem do dne nabytí účinnosti tohoto zákona dokončí podle dosavadních právních předpisů Státní úřad inspekce práce. Lhůty pro vydání rozhodnutí podle věty první a druhé se prodlužují o 30 dnů.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Čl. III

V § 8 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 590/1992 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 152/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb. a zákona č. 479/2008 Sb. se písmeno c) zrušuje.

Dosavadní písmena d) až g) se označují jako písmena c) až f).“.

Čl. IV

Přechodné ustanovení

Řízení o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, která nebyla pravomocně ukončena do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se posuzují podle zákona č. 582/1991 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Čl. V

V § 2 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 73/2006 Sb. a zákona č. 217/2009 Sb. se doplňuje odstavce 5, který zní:

„(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.“.

Čl. VI

Přechodné ustanovení

Řízení o uspokojení nevyplacených splatných mzdových nároků, která nebyla pravomocně ukončena do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 118/2000 Sb., ve znění účinném v době podání žádosti o uspokojení nevyplacených splatných mzdových nároků.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o správních poplatcích

Čl. VII

V § 8 odst. 2 písm. a) zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění zákona č. 357/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb. a zákona č. 206/2009 Sb., se za slova „zdravotní pojištění“, vkládají slova „o zaměstnanosti“.

ČÁST PÁTÁ **Změna zákona o inspekci práce**

Čl. VIII

V § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se slova „s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů“, zrušují.

ČÁST ŠESTÁ **Změna zákona o veřejných zakázkách**

Čl. IX

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění zákona č. 110/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 76/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 110/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 417/2009 Sb., zákona č. 179/2010 Sb., zákona č. 423/2010 Sb. a zákona č. 73/2011 Sb., se mění takto:

1. V § 101 odst. 1 se slova „provozuje chráněnou pracovní dílnu nebo na nějž se vztahuje program zaměstnanosti, na jehož základě dodavatel“ zrušují.
2. V § 101 odst. 2 se za slova „společně s“ vkládají slova „potvrzením Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) nebo s“ a věta poslední včetně poznámky pod čarou č. 59 se zrušuje.

ČÁST SEDMÁ **Změna zákoníku práce**

Čl. X

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb. a zákona č. 73/2011 Sb., se mění takto:

1. V § 2 odstavec 4 zní:

„(4) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“.

2. V § 2 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

3. V § 2 odst. 6 se slova „odstavce 4“ nahrazují slovy „odstavců 4 a 5“.
4. V § 48 se odstavec 5 zrušuje.
5. V § 103 odst. 5 se slova „a dílen“ zrušují.
6. V § 308 odst. 1 se slova „(§ 2 odst. 5)“ zrušují.“.

ČÁST OSMÁ ÚČINNOST

Čl. XI

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2012, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 37 a 43, čl. II bodů 4 a 5 a čl. III, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2014.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

A) Závěrečná zpráva o zhodnocení dopadů regulace (malá RIA)

DŮVOD PŘEDLOŽENÍ

Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

1. Identifikace problémů, cílů, kterých má být dosaženo, rizik spojených s nečinností

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), nabyl účinnosti dne 1. října 2004. V rámci aplikace platné právní úpravy se zejména v oblastech zákazu nelegální práce a její kontroly, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a rekvalifikací vyskytly problémy, které je především v souvislosti se současnou situací na trhu práce potřebné řešit buď přijetím nového věcného řešení, nebo legislativně technickou úpravou spočívající ve zpřesnění textu současné právní úpravy.

Cílem předkládaného návrhu je změnit právní úpravu zákazu nelegální práce tak, aby byla lépe prokazatelná, omezit zneužívání právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zamezit nemorálním praktikám některých zaměstnavatelů při poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Dalším cílem je zefektivnění podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech a vytvoření podmínek pro širší uplatnění osobních iniciativ uchazečů o zaměstnání při hledání nového uplatnění na trhu práce a snížení administrativního zatížení jak zaměstnavatelů, tak i uchazečů o zaměstnání a byrokratické zátěže Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“).

1.1. Oblast úpravy nelegální práce

Definice nelegální práce

Nelegální práce tak, jak je v současné době definována v § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti, je velmi obtížně prokazatelná. Práci, která má být podle svých znaků závislé práce vykonávaná v pracovněprávním vztahu, vykonávají fyzické osoby buď jako osoby samostatně výdělečně činné, nebo na základě většinou písemných smluv podle občanského nebo obchodního zákoníku. Z tohoto důvodu nepodléhají právní ochraně zaměstnanců podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a navíc v těchto případech dochází k významným únikům v oblasti pojistného i daní. V řadě případů také dochází k tomu, že při kontrole prováděné krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) není možné zjistit, ke které právnické nebo fyzické osobě jsou fyzické osoby pracující na pracovišti kontrolované osoby v nějakém právním vztahu.

Cílem tohoto návrhu je upravit definici nelegální práce a omezit praktiky, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou fyzickou osobu nebo právnickou osobu mimo pracovněprávní vztahy, tzn. zabránit obcházení zaměstnání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv.

Kontrola výkonu nelegální práce

Kontrola výkonu nelegální práce je velmi často ztížena nemožností dohledat skutečného zaměstnavatele fyzické osoby, která vykonává nelegální práci.

Cílem je dosažení účinné kontroly nelegální práce, jakož i zjednodušení a zkrácení kontrolního procesu.

Pořádková pokuta

Výše pořádkové pokuty, kterou je možno uložit v maximální částce 5 000 Kč a opakovaně až do výše 50 000 Kč fyzické osobě, zdržující se na pracovišti kontrolované osoby a vykonávající pro ni práci, za to, že odmítne osvědčit svou totožnost a prokázat legálnost pracovněprávního vztahu, nemá dostatečný preventivní účinek jako opatření před opakovaným výkonem nelegální práce.

Cílem je vytvořit z pořádkové pokuty účinný preventivní prvek směřující k omezení takzvané práce na černo.

Pokuta za výkon nelegální práce

Dosavadní výše pokut v oblasti postihu nelegální práce je nedostatečná. Zejména při výkonu nelegální práce jde o nejnižší sankci podle zákona o zaměstnanosti.

Cílem navrhované právní úpravy je posílit odstrašující účinek hrozících pokut.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast úpravy nelegální práce

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy pro definici nelegální práce, v oblasti kontroly nelegální práce a výše pokut.

VARIANTA II – Změna definice závislé práce v zákoníku práce

Zúžení počtu kumulativních znaků závislé práce.

VARIANTA III – Úprava definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti

Definovat nelegální práci jako závislou práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah.

Navrhované zvýšení maximálních částek pořádkové pokuty z částky 5 000 Kč na částku 10 000 Kč za nesplnění povinnosti fyzické osoby, zdržující se na pracovišti kontrolované osoby, by mělo být jedním z prostředků prevence. Ze stejného důvodu se navrhuje zvýšení maximální výše částky, do níž může být pokuta opakovaně ukládána, z částky 50 000 Kč na částku 100 000 Kč.

Současně se navrhuje zvýšení maximální částky pokuty za výkon nelegální práce, která je kvalifikována jako přestupek podle zákona o zaměstnanosti, z částky 10 000 Kč na částku 100 000 Kč.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast nelegální práce

VARIANTA I

Nepřijetí nové definice nelegální práce bude mít za následek zachování současného stavu, kdy je nelegální práce velmi těžko prokazatelná. I nadále budou fyzické osoby vykonávat práci pro jinou fyzickou osobu nebo právnickou osobu, aniž by přitom měly práva a povinnosti zaměstnanců v pracovněprávním vztahu. Zároveň nebude zabráněno obcházení zaměstnávání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti, nebo na základě občanskoprávních smluv. Nezvýší se efektivita právní úpravy, ani efektivita a preventivní účinek kontrol a postihů.

VARIANTA II

Tato varianta spočívá v úpravě současné definice obsažené v zákoníku práce. Definice závislé práce obsažená v zákoníku práce je považována odbornou veřejností za vyhovující pro účely právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů. Snížením počtu základních znaků závislé práce v definici obsažené v zákoníku práce může dojít k nepřiměřenému zásahu do pracovněprávních vztahů.

VARIANTA III

Na základě navrhované nové definice nelegální práce bude možné postihnout výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. na základě jiné, zejména občanskoprávní smlouvy.

Zvýšením horních hranic ukládaných sankcí se zvýší preventivní účinek právní úpravy a posílí se efektivita kontrolní činnosti.

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout variantu III.

1.2. Oblast zprostředkování zaměstnání

Sdílené zprostředkování

Podle současné právní úpravy je v zákoně o zaměstnanosti upraveno zprostředkování zaměstnání úřadem práce (veřejné služby zaměstnanosti) a agenturami práce (soukromé služby zaměstnanosti). Zákon o zaměstnanosti upravuje pak již dnes v § 14 odst. 6 součinnost krajských poboček Úřadu práce a agentur práce. Stávající úprava je však založena pouze na

spolupráci při řešení některých situací na trhu práce Právní úprava sofistikované spolupráce veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti na trhu práce zatím chybí. Potřeba rozšíření spolupráce mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a agenturou práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům je důležitá pro posílení efektivity a plurality forem zprostředkování.

Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.

Úprava skupiny uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost

Zákon o zaměstnanosti v § 33 odst. 1 vyjmenovává skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je krajská pobočka Úřadu práce povinna věnovat zvýšenou péči. Ačkoli se jedná o demonstrativní výčet, navozuje současná právní úprava dojem určitého omezení v posuzování individuálních potřeb jednotlivých uchazečů o zaměstnání a nepřispívá k individuální práci s konkrétními uchazeči o zaměstnání.

Cílem je zvýšit pružnost při poskytování zvýšené péče uchazečů o zaměstnání, kteří to skutečně potřebují bez ohledu na výčet uvedený v zákoně.

Úprava agenturního zaměstnávání cizinců

Možnost agenturního zaměstnávání cizinců je v rozporu s účelem pracovního povolení, které je v individuálním případě vázáno na konkrétní pracovní místo. V případě, kdy cizince zaměstnávají agentury práce, dochází k tomu, že není možné zajistit regulaci pracovního trhu. V České republice působí v současné době 205 agentur práce, které mají povolení MPSV zprostředkovávat cizincům práci formou jejich dočasného přidělování k výkonu práce u uživatele.

Cílem je zajistit možnost efektivně regulovat pracovní trh ve vztahu k zaměstnávání cizinců.

Evidence uchazečů, kteří sami ukončili zaměstnání

Podle současné právní úpravy se mohou uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupili do zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce a po krátké době jej bezdůvodně sami ukončili (či jejich chování bylo důvodem ke skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele), ihned znovu evidovat jako uchazeči o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se ve většině případů jedná o uchazeče o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti, nelze jejich nezodpovědné chování nijak postihnout, ačkoliv se zprostředkováním zaměstnání a se zaškolením zaměstnance jsou ze strany krajské pobočky Úřadu práce i zaměstnavatele spojeny nezanedbatelné náklady.

Cílem je zamezit účelovému jednání uchazečů o zaměstnání, kteří bez vážných důvodů po krátké době ukončují zaměstnání zprostředkované jim krajskou pobočkou Úřadu práce a bezprostředně se znovu evidují jako uchazeči o zaměstnání se všemi výhodami.

Úprava veřejně prospěšných prací a veřejné služby

Nabídky a přijetí veřejně prospěšných prací a veřejné služby by měly být více provázány na zprostředkování zaměstnání a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti stanoví, co se rozumí vhodným zaměstnáním. U uchazečů o zaměstnání, kterým krajská pobočka Úřadu práce momentálně není schopna nabídnout vhodné zaměstnání, by měl být okruh možností nabídnout vhodné zaměstnání rozšířen o veřejně prospěšné práce v rozsahu nejvýše poloviny stanovené týdenní pracovní doby, samozřejmě za předpokladu respektování jejich zdravotní způsobilosti.

Cílem je pomocí zapojení do veřejně prospěšných prací a veřejné služby motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu k řešení své situace a vytvořit podmínky pro zachování nebo získání pracovních návyků.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Tato varianta spočívá v tom, že bude zavedeno nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti „sdílené zprostředkování zaměstnání“. Agenturám práce bude umožněno pouze zprostředkování zaměstnání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání, a to v rámci individuálního akčního plánu, tzn. se souhlasem uchazečů o zaměstnání. Agentuře práce by byl vyplácen příspěvek za převzetí těchto obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání.

VARIANTA III

Podstatou této varianty je také zavedení nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti „sdílené zprostředkování zaměstnání“. Agenturám práce bude v této variantě umožněno zprostředkování zaměstnání skupině uchazečů o zaměstnání, složené jak z kategorie obtížně umístitelných, tak i z kategorie těch uchazečů o zaměstnání, kteří si aktivně hledají zaměstnání sami, a to v rámci individuálního akčního plánu. Tato varianta vychází ze zkušeností při sdíleném zprostředkování v Německu a Nizozemí. Forma, kdy agentura zprostředkovává zaměstnání různým skupinám uchazečů je podle zkušeností v těchto zemích hodnocena jako nejefektivnější. Agentura práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání, bude vybírána standardním postupem podle zákona o veřejných zakázkách.

Agentura bude odměňována příspěvkem za každého uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání, a bonifikována v případě, že umístí uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a také v případě udržení tohoto zaměstnání po dobu alespoň 6 měsíců. Za umístění uchazeče o zaměstnání však nebude považováno jeho přijetí do pracovního poměru agenturou práce pověřenou zprostředkováním zaměstnání. Dohoda mezi Úřadem práce a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání.

V této variantě se dále navrhuje zrušit jmenovitý výčet uchazečů o zaměstnání, kterým je krajská pobočka Úřadu práce povinna věnovat zvýšenou péči, a otevřít tak prostor pro významnější individuální posuzování potřeb konkrétního uchazeče o zaměstnání. I nadále bude při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných zvláštního zřetele hodných důvodů potřebují.

Navrhuje se také zakázat, aby cizinci obdobně jako držitelé zelených a modrých karet byli jako zaměstnanci agentury práce dočasně zapůjčováni k výkonu práce u uživatele.

Navrhuje se rozšíření okruhu překážek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání tak, aby překážkou zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání byla skutečnost, že fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo dohodou se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce nebo s ní zaměstnavatel skončí toto zaměstnání z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V těchto případech může být na základě nové písemné žádosti znovu zařazena do evidence uchazečů

o zaměstnání po uplynutí doby 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Definice vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na veřejně prospěšné práce, se navrhuje doplnit tak, aby pro takového uchazeče o zaměstnání bylo vhodným zaměstnáním takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše 50 % stanovené týdenní pracovní doby a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti. Nepřijetí nabídky veřejně prospěšných prací bez vážných důvodů bude mít za následek vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí vhodného zaměstnání.

Navrhuje se rozšířit důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání o nový důvod spočívající v odmítnutí nabídky veřejné služby v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně uchazečem o zaměstnání vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I

Nedojde k vytvoření podmínek pro užší spolupráci mezi krajskými pobočkami Úřadu práce a agenturami práce v oblasti zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Nedojde k rozšíření možností pro zefektivnění činností krajských poboček Úřadu práce.

Ponecháním jmenovitého výčtu uchazečů o zaměstnání, kterým je krajská pobočka Úřadu práce povinna věnovat zvýšenou péči, zůstane zachován současný stav, kdy krajské pobočky Úřadu práce jsou tímto výčtem, přestože je demonstrativní, limitovány při individuálním posuzování potřeb konkrétního uchazeče o zaměstnání. Současná právní úprava nevytváří prostor pro dostatečnou individuální péči, která by měla být věnována některým uchazečům o zaměstnání.

Při zachování možnosti agentury práce dočasně zapůjčovat cizince k výkonu práce u uživatele by se nevyřešily problémy spojené s tímto druhem zprostředkování. Nedojde ke zvýšení efektivity regulace pracovního trhu ve vztahu k zaměstnávání cizinců.

Ponechání možnosti požádat o zprostředkování zaměstnání bezprostředně po ukončení vhodného zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce povede i nadále k účelovému vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, zejména proto, že uchazeči o zaměstnání zdravotní pojištění hradí stát.

VARIANTA II

V případě, že by byl agentuře práce vyplácen určitý příspěvek za převzetí obtížně umísťitelných uchazečů o zaměstnání za účelem zajištění jim zprostředkování zaměstnání agenturou práce, aniž by bylo současně vyžadováno umístění těchto uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou nebo alespoň jejich setrvání v pracovním poměru na určitou dobu, agentura práce by nebyla motivována ke zvýšené práci s těmito uchazeči.

Rovněž další oblasti uvedené ve variantě I by zůstaly beze změny.

VARIANTA III

Příspěvek vyplácený agentuře práce při převzetí uchazeče o zaměstnání za účelem zprostředkování zaměstnání a bonifikace při umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou (a také při jeho setrvání v zaměstnání po dobu alespoň 6 měsíců) se jeví jako efektivní nastavení motivace agentury práce při sdíleném zprostředkování zaměstnání. Agentura práce bude odměňována v závislosti na tom, zda uchazečům o zaměstnání práci skutečně zprostředkuje a také bude mít zájem na jejich udržení v pracovním poměru. Zamezí se tak možným spekulacím při využívání tohoto nově navrhovaného opatření aktivní politiky zaměstnanosti ze strany agentur práce.

Zrušením jmenovitého výčtu uchazečů o zaměstnání, kterým je krajská pobočka Úřadu práce povinna věnovat zvýšenou péči, se otevře prostor pro významnější individuální posuzování potřeb konkrétního uchazeče o zaměstnání. Ochrana uchazečů o zaměstnání v této oblasti bude spočívat v možnosti kdykoliv požádat krajskou pobočku Úřadu práce o vypracování individuálního akčního plánu, v jehož rámci je možné zvýšenou péči sjednat.

Zákaz dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, může po určité počáteční období vést k nedostatku pracovní síly u uživatelů. Toto riziko je zmírněno tím, že platnost těchto povolení k zaměstnání bude zachována po dobu, na kterou byla vydána. Zároveň navržené řešení sjednotí postavení těchto cizinců s cizinci, kteří na území České republiky pracují na základě jednotného povolení k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání, tedy na základě tzv. zelené karty nebo modré karty.

Rozšířením okruhu překážek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání spočívajícím ve skutečnosti, že fyzická osoba bez vážného důvodu ukončila sama nebo dohodou se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce nebo s ní zaměstnavatel ukončil toto zaměstnání z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, dojde k odstranění dosud zneužívaných situací, kdy takoví uchazeči o zaměstnání mohli bezprostředně znovu využít zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce včetně všech výhod postavení uchazeče o zaměstnání.

Úprava definice vhodného zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací jako zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše 50 % stanovené týdenní pracovní doby a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání, přispěje k posílení motivace uchazečů o zaměstnání nalézt si pracovní uplatnění a k zachování pracovních návyků. Odmítnutí takové nabídky nebo nabídky veřejné služby bez vážných důvodů může vést k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tím bude zajištěno, aby uchazeči o zaměstnání využívali nabízených uplatnění v systému veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

*Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout **variantu III**.*

1.3. Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Transformace institutu osob zdravotně znevýhodněných

Institut osob zdravotně znevýhodněných existuje v předpisech o zaměstnanosti od roku 1991 (dříve osoby se změněnou pracovní schopností na základě rozhodnutí posudkových komisí okresních národních výborů nebo později okresních správ sociálního

zabezpečení). Před rokem 1991 byl tento institut upraven předpisy o sociálním zabezpečení. Do zákona o zaměstnanosti byl převzat s účinností od 1. října 2004 a v současné době se jeví již jako překonaný.

Zákon o zaměstnanosti definuje, kdo je pro účely zaměstnanosti považován za osobu se zdravotním postižením. Kromě osob uznaných orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním až třetím stupni to jsou i osoby, které jsou na základě posouzení orgánu sociálního zabezpečení uznány rozhodnutím krajské pobočky Úřadu práce jako osoby zdravotně znevýhodněné. Jejich zdravotní stav sice může určitým způsobem ovlivňovat schopnost vykonávat dosavadní povolání, využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, nicméně v porovnání s osobami invalidními nepotřebují zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště a mohou být bez větších problémů zaměstnávány na otevřeném trhu práce bez podpory státu.

V souvislosti se změnami v posuzování zdravotního stavu přestává být řada fyzických osob posuzována jako invalidní. Tyto osoby však mohou mít v počátečním období po změně posouzení problémy s uplatněním na trhu práce.

Cílem tohoto opatření je umožnit státu prostřednictvím Úřadu práce podporovat ve větší míře zaměstnávání těch osob se zdravotním postižením, které to skutečně potřebují, tj. osob invalidních. Po přechodné období i těch, které za osoby invalidní již nebudou považovány.

Chráněné pracovní dílny

Chráněné pracovní dílny jsou institutem, který je v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením využíván již řadu let. Praxe však ukázala, že se jedná o formu podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, která je téměř totožná s podporou chráněného pracovního místa a navíc administrativně náročná, pokud se týká zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pro splnění podmínky zaměstnávání nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Navíc každé další rozšíření chráněné pracovní dílny je možné jedině prostřednictvím vytvořením nových chráněných pracovních míst.

Cílem návrhu je zjednodušení právní úpravy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížení administrativní náročnosti jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně Úřadu práce.

Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti je poskytován zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Současná úprava tohoto příspěvku přináší jednak problémy se zneužíváním příspěvku, které jsou popsány níže a dále je také v rozporu s pravidly poskytování veřejné podpory, které umožňují poskytovat příspěvek maximálně do výše 75% skutečně vynaložených nákladů. Z těchto důvodů se navrhuje změna v této oblasti.

Výše uvedený příspěvek byl v letech 2004 až 2007 poskytován v paušální částce na každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. Na základě této právní úpravy zaměstnavatelé účelově zaměstnávali zejména osoby s těžším zdravotním postižením (plně invalidní), protože paušální částka příspěvku vysoko překračovala náklady vynaložené na jejich zaměstnávání. Od 1. ledna 2008 se výše příspěvku odvíjí od skutečně vynaložených mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnávání jednotlivých zaměstnanců se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně. Tato změna právní úpravy nepřinesla očekávaný výsledek, tzn. ukončení účelového zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením. V praxi se ukázalo, že někteří zaměstnavatelé získávají část tohoto mzdového příspěvku

„pro sebe“, a to různými způsoby, například se zaměstnanci jsou uzavírány dohody o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce na úhradu nákladů spojených se školením zaměstnanců. Tato školení pořádají zaměstnavatelé sami, nebo jejich konání zajistí u jiného subjektu. Školení se následně neuskuteční nebo jejich obsahová náplň neodpovídá ceně, kterou zaměstnavatelé za zaměstnance uhradili a zaměstnanci jim ji následně splácí. Rovněž se množí případy, kdy někteří zaměstnavatelé požadují na zaměstnancích, aby se například stali členy občanského sdružení, které sami založili, nebo ve kterém se angažují. V souvislosti s tímto členstvím pak od zaměstnanců požadují uzavření dohody o srážkách ze mzdy na úhradu členských příspěvků v různé výši. Zaměstnanci tyto dohody uzavírají z obavy ze ztráty zaměstnání a příjmu. Zaměstnavatelé získávají tímto způsobem příjem buď pro sebe, nebo pro jiný subjekt, ve kterém jsou personálně nebo finančně zainteresováni.

Nelze pominout ani případy, kdy jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnávány, aniž by jim zaměstnavatel přiděloval práci. Z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele náleží zaměstnancům náhrada mzdy, ta jim však za využití výše uvedených způsobů není vyplácena celá. Zaměstnavatel tak získává určitý majetkový prospěch, aniž by měl s přidělováním a organizací práce a s případnou distribucí výsledků práce jakékoliv náklady. Účel poskytování příspěvku, tj. zaměstnávání osob se zdravotním postižením však tím není naplněn.

Nejčastěji je příspěvek účelově získáván zaměstnavateli v případech, kdy v pracovní smlouvě uzavřené s osobou se zdravotním postižením je jako místo výkonu práce sjednáno jiné místo než pracoviště zaměstnavatele (například její domácnost). Těmto zaměstnancům pak obvykle nebývá přidělována práce vůbec, nebo nelze ověřit, zda její objem odpovídá vynaloženým mzdovým nákladům, které zaměstnavatel vykázal. Zaměstnavatelé zejména zaměstnancům, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, zúčtují mzdu v takové výši, aby spolu s povinnými odvody zaměstnavatele nepřesáhly mzdové náklady na jednotlivce částku 8 000 Kč měsíčně. Zaměstnavatelé spoléhají na to, že krajské pobočky Úřadu práce nemohou provádět kontrolu na jiných místech než pracovišti zaměstnavatele, například v domácnostech zaměstnanců, a v žádostech o poskytnutí příspěvku vykazují vynaložené mzdové náklady ve výši, jejíž opodstatněnost nelze ověřit.

Zaměstnavatelé, kteří vytvořili chráněné pracovní místo, a zaměstnávají na něm osobu se zdravotním postižením, mohou požádat Úřad práce o poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů tohoto chráněného pracovního místa. Zároveň mohou v rámci příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti uplatňovat mzdové náklady vynaložené na zaměstnance se zdravotním postižením, umístěného na chráněném pracovním místě. Toto dvojí financování snižuje v řadě případů motivaci zaměstnavatelů zajišťovat takový výrobní program nebo takový okruh poskytovaných služeb, který by byl konkurenceschopný.

Cílem výše uvedeného návrhu je zejména odstranit rozpor s evropskou legislativou v oblasti poskytování veřejné podpory. Dalším cílem je také zabránit zneužívání tohoto příspěvku některými zaměstnavateli.

Náhradní plnění

Jednou z forem, kterou je možné plnit povinný podíl zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, je odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností, nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům anebo odebíráním výrobků nebo

služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.

Praxe zejména v posledních letech ukazuje, že tato forma nevede zcela jednoznačně k podpoře odbytu výrobků nebo služeb zaměstnavatelů převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a tím i k udržení jejich pracovních míst. Řada těchto zaměstnavatelů přistupuje na tzv. přefakturaci, což v praxi znamená, že pro účely plnění povinného podílu fakturuje svým odběratelům výrobky, na nichž se osoby se zdravotním postižením vůbec nepodílely, ale které nakoupili od zaměstnavatele, jenž nezaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením a tudíž nemůže tzv. náhradní plnění povinného podílu poskytovat. I v případech, kdy se o tzv. přefakturaci nejedná, mohou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytovat své výrobky nebo služby neomezenému okruhu zaměstnavatelů plnících tímto způsobem povinný podíl zaměstnáváných osob se zdravotním postižením.

Cílem je zamezení výše uvedenému nežádoucímu jednání. Toho lze dosáhnout stanovením určité maximální výše za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, do které mohou zaměstnavatelé s více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky. V zásadní míře se také odstraní účelové zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aniž by jim zaměstnavatel přiděloval práci, s cílem získat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti, a dále i určitou provizi za umožnění přefakturace pro účely plnění povinného podílu.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných a zrušení platnosti všech rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou ze zákona k jednomu datu.

Zrušení nárokovosti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho převedení mezi nenárokové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zvýhodnění odběru výrobků a služeb pro účely plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením od těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 80 % osob se zdravotním postižením, zachování institutu chráněné pracovní dílny a zrušení chráněného pracovního místa.

VARIANTA III

Cílem je umožnit státu prostřednictvím Úřadu práce podporovat ve větší míře zaměstnávání těch osob se zdravotním postižením, které to skutečně potřebují, tj. osob invalidních, proto se navrhuje transformace kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením s tím, že rozhodnutí o jejich uznání budou platit po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu 3 let od nabytí účinnosti tohoto zákona. K přehodnocení zdravotního stavu, k zamezení negativního dopadu na trh práce a pro vymezení určitého časového prostoru pro zaměstnavatele k přizpůsobení se novým podmínkám je vhodné odložit účinnost tohoto opatření o 2 roky.

Okruh osob se zdravotním postižením bude rozšířen o osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní. Tyto fyzické osoby budou

považovány za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ještě po dobu 12 kalendářních měsíců následujících po dni posouzení.

Navrhuje se sloučit samostatné instituty chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa. Pracovní místa v dosavadních chráněných pracovních dílnách budou považována za chráněná pracovní místa. Chráněné pracovní místo bude zacíleno zejména na podporu začlenění osob se zdravotním postižením na volný pracovní trh. Jeho zřízení nebude vyloučeno ani u zaměstnavatelů, kteří se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Kromě zřízení chráněného pracovního místa se navrhuje umožnit i jeho vymezení v případech, kdy je již obsazeno osobou se zdravotním postižením. Současnou právní úpravu možnosti poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se navrhuje zachovat, avšak s tím, že o něj bude možno požádat až po uplynutí 12 měsíců od obsazení nebo vymezení chráněného pracovního místa. Přechodným ustanovením bude zajištěno, aby do těchto 12 měsíců byla započítána i doba před nabytím účinnosti nové právní úpravy.

Pro zajištění kontinuity budou práva a povinnosti z dohod mezi zaměstnavateli a Úřadem práce zachovány po dobu, na kterou byly chráněné pracovní dílny na základě těchto dohod vytvořeny.

Zároveň bude zachována nárokovost příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s tím, že příspěvek bude poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce.

Pro účely stanovení výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se částka odpovídající vynaloženým nákladům na mzdy nebo platy bude snižovat o částku srážek ze mzdy, spočívajícím v uzavírání dohod o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. b) a § 327 zákoníku práce. K tomu, aby byl příspěvek poskytován jen v těch případech, kdy je osobám se zdravotním postižením skutečně přidělována práce, by mělo přispět i poskytování příspěvku pouze ve výši 75 % vynaložených nákladů na mzdy nebo platy a úprava maximální výše příspěvku z 8 000 Kč měsíčně na 6 000 Kč měsíčně. Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech však bude moci požádat o zvýšení příspěvku o částku vynaložených dalších dodatečných nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to nejvýše o 4 000 Kč měsíčně. Podat žádost o zvýšení příspěvku bude možné až po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tato podmínka bude moci být splněna i zápočtem doby před nabytím účinnosti návrhu tohoto zákona.

Dalším opatřením, které omezí účelové čerpání příspěvku, je rozšíření kontrolní působnosti krajských poboček Úřadu práce na kontrolu v místě výkonu práce těch zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří mají jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno jiné místo než pracoviště zaměstnavatele, například u tzv. domácích zaměstnanců. Kontroly budou moci být prováděny pouze se souhlasem těchto osob.

K vyloučení nežádoucího jevu tzv. přefakturace se navrhuje, aby zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením nebo osoby se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, mohly pro účely plnění povinného podílu zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané

zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění budou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek (bez daně z přidané hodnoty).

Současně se navrhuje zrušit dosavadní omezení organizačních složek státu a zaměstnavatelů zřízených státem plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Toto omezení neplní účel, se kterým bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo poslaneckou iniciativou, a to zamezit tomu, aby z prostředků státního rozpočtu byl prováděn odvod do státního rozpočtu. V případě, že organizační složka státu nesplní povinný podíl, jí totiž krajská pobočka Úřadu práce musí rozhodnutím stanovit povinnost příslušnou částku do státního rozpočtu stejně odvést.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

VARIANTA I

Stávající právní úprava zaměstnávání osob zdravotně postižených nedokáže efektivně podporovat zaměstnávání těchto osob. Kromě toho umožňuje celou řadu forem zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Současně je i administrativně náročná.

Bude-li i nadále zachována kategorie osob zdravotně znevýhodněných, budou prostředky státního rozpočtu určené na aktivní politiku zaměstnanosti realizované formou příspěvků na vytvoření chráněných pracovních míst a příspěvků na částečnou úhradu jejich provozních nákladů poskytovány i na zaměstnávání těch osob, které zvláštní úpravu pracovních podmínek a pracoviště většinou nepotřebují. Obdobná situace bude trvat i u čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Například ve 2. čtvrtletí roku 2010 byl příspěvek poskytován na 4 478 osob zdravotně znevýhodněných. Za předpokladu, že tito zaměstnanci vykonávají pro zaměstnavatele práci odměňovanou v částce převyšující maximální měsíční výši příspěvku, a tedy čerpají příspěvek 8 000 Kč měsíčně, činí takto vynaložené náklady čtvrtletně 107 472 000 Kč, a ročně pak 429 888 000 Kč.

Nebudou-li vytvořeny podmínky pro to, aby zaměstnanec se zdravotním postižením, na kterého zaměstnavatel dostává od Úřadu práce příspěvek, dostal mzdu za vykonanou práci v odpovídající výši, bude k výše popsanému nežádoucímu jednání některých zaměstnavatelů i nadále docházet. Rovněž tak bude nadále docházet k účelovému zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aniž by jim byla přidělována práce, pokud bude Úřad práce zaměstnavatelům refundovat i náhradu mzdy při překážkách v práci na jejich straně. Vzhledem k neoprávněným výhodám zaměstnavatelů lze předpokládat, že se zaměstnávání osob se zdravotním postižením za účelem „dělení příspěvku“ mezi zaměstnance a zaměstnavatele bude stále více rozšiřovat. Tento trend je možno vysledovat i z narůstajících výdajů na příspěvek ze státního rozpočtu (v roce 2006 to bylo celkem 1,564 mld. Kč, v roce 2007 byla výše těchto výdajů celkem 2,356 mld. Kč, v roce 2008 z důvodu změny právní úpravy se částka sice snížila na 2,081 mld. Kč, nicméně uvedený pokles nákladů neodpovídá původním předpokladům). V roce 2009 však vyplacená částka naopak stoupla na 2,231 mld. Kč, a údaj za 3 čtvrtletí roku 2010 ve výši 2,029 mld. Kč napovídá, že proti

roku 2009 opět dojde ke zvýšení vyplacených příspěvků. Tento nepříznivý trend podporuje i skutečnost, že krajské pobočky Úřadu práce nemohou provádět kontroly například v domácnostech těch zaměstnanců, kteří ji mají sjednanou jako místo výkonu práce.

Ponecháním neomezené možnosti plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele formou odběru výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, nebude zamezeno nežádoucímu jednání spočívajícím v tzv. přefakturaci, jejímž prostřednictvím je plněn povinný podíl zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, aniž by to znamenalo zajištění práce pro tyto osoby. Neomezilo by se ani účelové zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aniž by jim zaměstnavatel přiděloval práci, s cílem získat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti, a dále i určitou provizi za umožnění přefakturace pro účely plnění povinného podílu

Nedojde-li ke sloučení institutů chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa a převedení pracovních míst v chráněné pracovní dílně do institutu chráněného pracovního místa, bude i nadále zachována současná administrativně náročná právní úprava podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v níž v podstatě jediným rozdílem je jiná maximální výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa.

VARIANTA II

Zrušení platnosti všech rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou k jednomu datu by znamenalo velký zásah do oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, kteří provozují chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa, by naráz přestali splňovat podmínky sjednané v dohodách s Úřadem práce. Zvýšil by se i počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o propuštěné zaměstnance, kteří ztratili status osob zdravotně znevýhodněných.

Zrušení nárokovosti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho převedení mezi nenárokové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by pro jeho dosavadní příjemce znamenalo do budoucna nejistotu a vedlo by k závislosti poskytování tohoto příspěvku na objemu prostředků státního rozpočtu určených na aktivní politiku zaměstnanosti.

Zvýhodnění odběru výrobků a služeb pro účely plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením od těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 80 % osob se zdravotním postižením, by zcela nevyřešilo problém tzv. přefakturace, a ve svém důsledku by podporovalo další účelové zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zrušení chráněného pracovního místa a zachování institutu chráněné pracovní dílny by znamenalo nemožnost poskytovat podporu těm zaměstnavatelům, kteří nevytvoří chráněnou pracovní dílnu. Řešení by vedlo k zachování administrativní zátěže zaměstnavatelů, spočívající zejména v povinnosti zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců.

VARIANTA III

Transformace kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením spojená s přezkoumáváním zdravotního stavu uvolní krajským pobočkám Úřadu práce prostředky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

kteří ji opravdu potřebují. Odložení účinnosti o dva roky a ponechání rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou v platnosti po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu 3 let od nabytí účinnosti tohoto ustanovení, umožní zaměstnavatelům postupně se nové právní úpravě přizpůsobovat, a také nebude mít náhlý dopad na plnění závazků, vyplývajících z dohod uzavřených s Úřadem práce.

Zachování statusu osoby zdravotně postižené po dobu ještě 12 měsíců v případě, že v souvislosti se současnými kritérii posuzování invalidity byla fyzická osoba posouzena, že již není invalidní, umožní lepší uplatnitelnost na trhu práce těchto osob a přispěje k lepšímu vyrovnání se se změnou postavení (statusu).

Zachování nárokovosti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajistí jeho příjemcům jistotu jeho získání. Příspěvek zaměstnavateli však bude poskytován pouze na osoby se zdravotním postižením zaměstnávané na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce. Díky tomuto opatření a současně s úpravou maximální měsíční částky vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, kterou bude Úřad práce refundovat, a zavedením určité finanční spoluúčasti zaměstnavatele na vynaložených nákladech na mzdy nebo platy, bude sníženo riziko podpory účelového zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Vyloučení souběhu poskytování tohoto příspěvku na osobu se zdravotním postižením, umístěnou na chráněném pracovním místě, s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů tohoto chráněného pracovního místa bude pro zaměstnavatele znamenat určité snížení finančních prostředků, které jsou jim poskytovány ze státního rozpočtu. Opatřením pro vyloučení tohoto dopadu bude možnost zaměstnavatelů po 12 měsících požádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající vynaloženým dalším nákladům spojeným se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to až do výše 4000 Kč měsíčně.

Stanovení horní hranice za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, do které mohou zaměstnavatelé s více než 50 % osob se zdravotním postižením nebo osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nemají žádné zaměstnance, poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky, zajistí zamezení negativního jevu přefakturace odebíraných výrobků či služeb. V této souvislosti je třeba počítat s nutností zaměstnavatelů vést povinnou evidenci obsahující identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek.

Sloučením dosud samostatných institutů chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa do jednoho institutu chráněného pracovního místa dojde k odstranění určité duplicity ve formách podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto sloučením dojde ke zjednodušení právní úpravy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a rovněž ke snížení administrativní náročnosti jak na straně zaměstnavatelů (spočívající ve zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců), tak na straně Úřadu práce. Nároky a závazky zaměstnavatelů, vyplývající z dohod uzavřených s Úřadem práce budou zachovány po dobu, na kterou byly dohody uzavřeny.

*Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout **variantu III**.*

1.4. Oblast rekvalifikace

Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání se mohou zúčastnit rekvalifikačního kurzu, hrazeného krajskou pobočkou Úřadu práce, jen v tom rekvalifikačním zařízení, které vybere krajská pobočka Úřadu práce. Jsou přitom vázáni podmínkami, sjednanými v dohodách mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením, a mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Zabezpečování a realizace rekvalifikačních kurzů jsou proto velmi administrativně náročné, a limitují uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání při výběru vhodné rekvalifikace a rekvalifikačního zařízení.

Cílem je vyšší flexibilita uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (a krajské pobočky Úřadu práce) při výběru vhodné rekvalifikace a rekvalifikačního zařízení.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast rekvalifikace

VARIANTA I

Zachování současné právní úpravy v oblasti rekvalifikací.

VARIANTA II

Druhou variantou řešení stávajícího systému rekvalifikací je jeho plné nahrazení systémem spočívajícím ve vlastním výběru rekvalifikačního kurzu a zařízení uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání s požadavkem, aby se uchazeč nebo zájemce na hrazení ceny rekvalifikace finančně podíleli stanoveným minimálním podílem. Tato varianta směřuje ke zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání k získání nové kvalifikace.

VARIANTA III

Tato varianta spočívá v zachování stávajícího systému rekvalifikací, tedy nabízení rekvalifikací krajskou pobočkou Úřadu práce. Vedle toho se však navrhuje v doplňkové formě zavedení možnosti volby rekvalifikace uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Ten bude mít možnost sám si zvolit, na jakou profesi se bude rekvalifikovat. V případě této volby bude muset uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání volit pouze z akreditovaných vzdělávacích programů. Krajská pobočka Úřadu práce posoudí zvolenou rekvalifikaci ohledem na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, zda jde o rekvalifikaci na zaměstnání, které je pro něj vhodné a které je uplatnitelné na trhu práce. Úřad práce bude rekvalifikačnímu zařízení hradit cenu rekvalifikace s tím, že celková částka zaplacená Úřadem práce za konkrétního uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání nepřesáhne za období 3 kalendářních roků částku 50 000 Kč.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast rekvalifikace

VARIANTA I

Bez doplnění stávajícího systému rekvalifikací zabezpečovaného krajskými pobočkami Úřadu práce o novou formu nebude posílena suverenita klienta spočívající v možnosti vlastního výběru rekvalifikačního kurzu a rekvalifikačního zařízení. I nadále budou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání odkázáni na to, jaká rekvalifikace, a které rekvalifikační zařízení jim bude krajskou pobočkou Úřadu práce vybráno.

VARIANTA II

Tato varianta by znemožnila účastnit se nové formy rekvalifikace uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání, kteří nebudou schopni podílet se na částečné úhradě nákladů rekvalifikace.

VARIANTA III

Zachování stávajícího systému rekvalifikací a zavedení doplňkové formy rekvalifikace spočívající ve volbě rekvalifikace uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

Bude tím posílena suverenita klienta při výběru rekvalifikačního kurzu a rekvalifikačního zařízení. Kvalita rekvalifikačního kurzu bude garantována tím, že se bude vždy jednat o rekvalifikační zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Pro vyloučení rizika zneužívání bude sloužit vyhodnocování ze strany krajské pobočky Úřadu práce, zda vybraná rekvalifikace se vztahuje k profesi, která bude pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání ze zdravotních důvodů vhodná a uplatnitelná na trhu práce, a nastavení kontrolních mechanismů.

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout variantu III.

1.5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Možnost poskytovat příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, byla do zákona o zaměstnanosti vložena s účinností od 1. ledna 2006. Od této doby až do 31. prosince 2008 mohl být v případě zaměstnání mladých osob do 25 let nebo absolventů vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, příspěvek poskytován až po dobu 12 měsíců. S účinností od 1. ledna 2009 byla možnost poskytovat příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo po dobu nejdéle 12 měsíců pro výše uvedené skupiny uchazečů

o zaměstnání zrušena a v současné době je možné poskytovat tento příspěvek na jejich zaměstnávání jen nejdéle po dobu 6 měsíců. Pouze pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo jsou starší 50 let věku, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Nejen současná praxe ukázala, že je potřeba mít k dispozici takovou právní úpravu, na jejímž základě by mohl stát okamžitě reagovat a finančně podporovat zaměstnávání nejohroženějších skupin uchazečů o zaměstnání i po dobu delší než 6 měsíců, aniž by to vyžadovalo změnu zákona.

Cílem je nastavit v této oblasti flexibilnější právní úpravu.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy pro získávání příspěvku na vyhrazená společensky účelná pracovní místa.

VARIANTA II

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo poskytovat obecně po dobu maximálně 6 měsíců s tím, že pro vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání by mohl být

poskytován po dobu 12 měsíců. Jednalo by se kromě osob se zdravotním postižením, o uchazeče o zaměstnání do 20 let věku a starší 55 let.

VARIANTA III

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo poskytovat po dobu nejdéle 12 měsíců bez omezení na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání a tím pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

VARIANTA I

Zachování současné právní úpravy by nedovolilo podporovat po delší dobu zaměstnávání těch skupin uchazečů o zaměstnání, kteří mají podle aktuální situace na trhu práce ztíženou možnost uplatnění.

VARIANTA II

Poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo po dobu delší než 6 měsíců jen určeným skupinám uchazečů o zaměstnání by neumožňovalo jeho pružné využití i pro další skupiny uchazečů o zaměstnání.

VARIANTA III

Poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo až po dobu 12 měsíců umožní pružně reagovat na aktuální situaci na trhu práce, neboť skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž umístění je třeba podporovat, se mohou v souvislosti s ekonomickou situací měnit.

*Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout **variantu III**.*

1.6. Snižování administrativní zátěže

Povinnost hlásit volná pracovní místa

Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům povinnost hlásit uvolněná nebo nově vytvořená pracovní místa, a to do 10 kalendářních dnů od jejich uvolnění nebo vytvoření. Plnění této povinnosti je však v praxi velmi těžko kontrolovatelné a sankce za její nesplnění nemá proto dostatečný preventivní účinek. Zaměstnavatelé tak velmi často uvolněná nebo vytvořená pracovní místa krajské pobočce Úřadu práce nehlásí a v případě kontroly argumentují tím, že v daném okamžiku neuvažují o jejich obsazení. Skutečnost, že zaměstnavatelé nehlásí všechna volná pracovní místa, je patrná z toho, že se každý měsíc umístí do zaměstnání poměrně vysoký počet uchazečů o zaměstnání, aniž by se významným způsobem změnil počet volných pracovních míst nahlášených Úřadu práce.

Cílem je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a zakotvení principu aktivního vyhledávání volných pracovních míst ze strany krajských poboček Úřadu práce.

Předkládání dokladů úřadu práce

Žadatelé o příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti jsou povinni dokládat potvrzení o bezdlužnosti. Tato povinnost představuje nadměrnou administrativní zátěž kladenou na tyto žadatele zejména v případech, kdy Úřad práce nebo krajská pobočka Úřadu práce mají možnost opatřit si žádané potvrzení sami od příslušných institucí.

Cílem je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Snižování administrativní zátěže

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy pro povinné hlášení volných pracovních míst zaměstnavateli včetně povinnosti označovat místa vhodná pro uchazeče, kterým krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Zachování stávající úpravy i pro dokládání bezdlužnosti žadatele o příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti.

VARIANTA II

Zrušení povinnosti oznamovat volná pracovní místa s ponecháním povinnosti označit místo vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči při dobrovolném oznámení volného pracovního místa.

VARIANTA III

Zrušit zákonnou povinnost zaměstnavatelů oznamovat krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a ponechat toto oznamování na základě dobrovolnosti. V souvislosti s tím zrušit i povinnost označit místo vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.

Doklad o bezdlužnosti si bude Úřad práce, se souhlasem žadatele o příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti, obstarávat sám od příslušných institucí.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Snižování administrativní zátěže

VARIANTA I

Zachování současné právní úpravy pro hlášení volných pracovních míst zaměstnavateli a dokládání bezdlužnosti žadatelem o příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti povede k zachování stávajícího stavu, včetně vnímání těchto povinností ze strany zaměstnavatelů jako zbytečné administrativní zátěže.

VARIANTA II

Ponechání povinnosti označit místo vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči, při současném zrušení povinnosti oznamovat volná pracovní místa by bylo nesystémové. Krajské pobočky Úřadu práce by navíc v souvislosti se zrušením jmenovitého výčtu skupin uchazečů o zaměstnání, jimž je třeba věnovat zvýšenou péči, musely zaměstnavateli vždy konkretizovat, o jaké uchazeče o zaměstnání se jedná. Nedošlo by ke snížení administrativní zátěže.

VARIANTA III

Varianta zrušení povinnosti oznamovat volná pracovní místa umožní snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, a zároveň bude vyžadovat aktivnější spolupráci krajských poboček Úřadu práce se zaměstnavateli. Související zrušení povinnosti zaměstnavatele na žádost krajské pobočky Úřadu práce vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče, koresponduje s návrhem na individuální posuzování potřeby zvýšené péče poskytované při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání.

Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa bude mít pozitivní dopad na zaměstnavatele, neboť dojde ke snížení jejich administrativní zátěže. Na druhou

stranu to však může vyvolat, alespoň v počátečním období, určitý pokles počtu hlášených volných pracovních míst, které mohou krajské pobočky Úřadu práce nabízet uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání. Předpokládáme, že pokles nebude nijak velký, neboť zaměstnavatelé, kteří v současnosti hlásí volná pracovní místa, spolupracují s Úřadem práce již nyní, a tedy se budou chovat obdobně i poté, co dojde ke zrušení této povinnosti. Spolupráce tak zůstane zachována na dobrovolném principu. Výše popsané riziko však bude možné eliminovat zvýšenou aktivitou krajských poboček Úřadu práce při jednání se zaměstnavateli ve svém územním obvodu o možnosti umístění evidovaných uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, případně o možnosti vytváření nových pracovních příležitostí.

Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volné pracovní místo nebude mít vliv na plnění závazků České republiky vůči Evropskému statistickému úřadu. Českému statistickému úřadu budou i nadále poskytovány validní údaje o počtu volných pracovních míst.

K dalšímu snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů dojde tím, že k žádosti o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bude zaměstnavatel povinen přikládat potvrzení o bezdlužnosti jediné v případě, že nedá Úřadu práce souhlas s tím, aby si potřebné údaje zjistil sám.

*Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout **variantu III**.*

2. Dotčené oblasti a subjekty

Navrhovaná regulace dopadá na oblast trhu práce. Navrhované změny se týkají těchto subjektů:

- Ministerstva práce a sociálních věcí,
- Úřadu práce a krajských poboček Úřadu práce,
- uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- fyzických osob vykonávajících nelegální práci,
- právnických a fyzických osob, kterým bylo vydáno o povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentur práce),
- všech zaměstnavatelů, pokud se týká povinnosti oznamovat krajským pobočkám Úřadu práce volná pracovní místa,
- zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby zdravotně znevýhodněné,
- zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnáváných osob se zdravotním postižením,
- rekvalifikačních zařízení,
- Českého statistického úřadu.

3. Dopady navrhované úpravy

Expertní odhad celkové kvantifikace nákladů a přínosů je následující:

- V návaznosti na úpravu podmínek čerpání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a při zachování podpory pro cca 32 tis, osob se zdravotním postižením lze očekávat snížení čerpání tohoto příspěvku cca o 187 mil. Kč ročně.
- V návaznosti na zvýšení spolupráce s agenturami práce lze očekávat náklady na toto nové opatření aktivní politiky zaměstnanosti při zprostředkování práce cca 90 tis osob ve výši cca 180 mil. Kč (může být kryto z ESF nebo národních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti).
- Zrušení povinnosti hlásit volná pracovní místa bude znamenat snížení administrativní zátěže podnikatelů o cca 12 mil. Kč ročně.
- Náklady na změnu systému vykazování volných pracovních míst ve výši cca 2 mil. Kč.

Na státní rozpočet

Náklady, které budou vynakládány na převedení zprostředkování zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání na agentury práce, budou hrazeny z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti.

V případě zpřísnění podmínek pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se nepředpokládají zvýšené nároky na státní rozpočet. Navrhovaná úprava směřuje k zajištění práva zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na vyplacení celé mzdy za vykonanou práci.

Úprava podmínek pro vyplacení příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povede k omezení výše popsaných nežádoucích praktik některých zaměstnavatelů. Celkově bylo prostřednictvím příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplaceno zaměstnavatelům v roce 2010 cca 3,028 mld. Kč. Předpokládáme, že na základě upravených podmínek dojde ke snížení vyplácených příspěvků zejména díky eliminaci fiktivního zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Takto uspořené prostředky budou využity pro další podporu skutečného zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Celkové výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a nárokových příspěvků na podporu osob se zdravotním postižením tak budou řádově odpovídat výdajům v předcházejících letech.

Také ostatní navrhované změny nebudou mít žádný dopad na státní rozpočet, protože budou buď hrazeny v rámci prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, nebo nebudou vyžadovat žádné finanční náklady.

Na podnikatelské prostředí

V podnikatelském prostředí lze předpokládat určité úspory nákladů spojených se zrušením povinnosti hlásit volná pracovní místa, s uzavíráním dohod na vytvoření chráněných pracovních dílen a s prokazováním bezdlužnosti.

Dále může mít transformace institutu osob zdravotně znevýhodněných dopad i na plnění závazků vyplývajících zaměstnavatelům z dohod uzavřených s Úřadem práce o vytvoření chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa a z dohod o poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů těchto pracovních dílen nebo pracovních míst. S ohledem na skutečnost, že rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou budou vydávána až do 31. 12. 2013 a budou následně pozbývat platnosti postupně podle doby, na kterou byla vydána, lze předpokládat, že zaměstnavatelé budou mít

dostatečný časový prostor pro přizpůsobení se nové situaci, resp. pro případné změny uzavřených dohod. Úřad práce jim v tomto ohledu bude vycházet maximálně vstříc tak, aby nedocházelo ze strany zaměstnavatelů k nedodržení sjednaných podmínek a tím porušení rozpočtové kázně.

Na osoby zdravotně znevýhodněné

Osoby zdravotně znevýhodněné budou moci být na základě přezkoumání zdravotního stavu zařazeny do kategorie osob se zdravotním postižením. O statusu osoby zdravotně znevýhodněné bude rozhodováno Úřadem práce ještě po dobu dvou let, tj. do 31. 12. 2013. Tato rozhodnutí budou platit po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu tří let po 1. 1. 2014. Vzhledem k tomu, že tyto osoby většinou vykonávají pro své zaměstnavatele práci ve stejném rozsahu jako osoby bez zdravotního znevýhodnění, nepředpokládá se, že by v jejich případě došlo k propuštění ze zaměstnání z důvodu ztráty statusu osoby zdravotně znevýhodněné.

Na rovné příležitosti

Navrhovaná úprava nebude mít dopad ve vztahu k rovnosti mužů a žen.

Na ostatní veřejné rozpočty

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na ostatní veřejné rozpočty.

4. Konzultace

Navrhované změny v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly konzultovány nejen s dotčenými subjekty, ale i s dalšími subjekty, které se v těchto oblastech angažují nebo se s výše uvedenými problémy setkávají v praxi. Konzultace byly vedeny v rámci Expertního panelu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který byl ustaven na tripartitním základě.

Členy tohoto Expertního panelu byli kromě zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí i zástupci:

- úřadů práce,
- Ministerstva financí,
- Svazu českých a moravských výrobních družstev,
- Národní rady osob se zdravotním postižením ČR,
- Vládního výboru pro zdravotně postižené občany,
- Českomoravské konfederace odborových svazů,
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů,
- Unie zaměstnavatelských svazů,
- České unie pro podporované zaměstnávání.

Navrhované změny byly dále konzultovány v rámci tzv. „Kulatých stolů – sociální reforma 2012“, pořádaných Ministerstvem práce a sociálních věcí v březnu 2011. Součástí konzultací bylo i vnější připomínkové řízení, jehož výsledky jsou obsaženy v předkládaném materiálu.

Z konzultací vyplynula potřeba zpřísnění právní úpravy týkající se poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením tak, aby nedocházelo k jeho

účelovému zneužívání a aby nebyli zaměstnanci – osoby se zdravotním postižením poškozováni na svých právech.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly v rámci konzultací rozdílné názory na zrušení institutu osob zdravotně znevýhodněných. Shoda byla nalezena v případě nastavení určitého přechodného období, ve kterém by se zaměstnavatelé mohli na změnu připravit.

Navrhované přenesení zprostředkování zaměstnání vybraných skupin uchazečů o zaměstnání bylo konzultováno s Asociací poskytovatelů personálních služeb, která k návrhu neměla žádné výhrady.

5. Implementace a vynucování

Za provádění navrhované úpravy bude v souladu se zákonem odpovědný Státní úřad inspekce práce, a to v oblasti kontrolní činnosti, a Úřad práce České republiky, pokud se jedná o ostatní navrhované úpravy.

6. Přezkum účinnosti

Přezkum účinnosti nové právní úpravy bude realizován formou hodnocení ex post na konci roku 2013. Jednotlivé okruhy problémů identifikované v této závěrečné zprávě budou nadále průběžně vyhodnocovány a zkoumány dopady navržených opatření V tomto smyslu, bude postupováno v souladu s kompetenčním zákonem.

7. NÁVRH ŘEŠENÍ

7.1. Závěrečné shrnutí

S ohledem na vyhodnocení nákladů a přínosů jednotlivých variant, souvisejících rizik a s přihlédnutím k provedeným konzultacím se doporučuje přijmout variantu III u všech navrhovaných změn zákona o zaměstnanosti.

Rekapitulace dopadů a přínosů navrhované změny právní úpravy

Opatření	Dopady na státní rozpočet	Dopady na ostatní veřejné rozpočty	Dopady na podnikatelské prostředí
Změna úpravy nelegální práce	Zvýšení legální zaměstnanosti bude mít pozitivní dopad na zvýšení výběru daně z příjmu ze závislé činnosti a dalších zákonných odvodů.	Zvýšení legální zaměstnanosti bude mít pozitivní dopad na zvýšení výběru daně z příjmu ze závislé činnosti a tedy i dopad na zvýšení příjmů rozpočtů územních samosprávných celků.	Zvýší se preventivní účinek hrozících sankcí. Omezování nelegální práce povede ke zlepšení postavení zaměstnavatelů dodržujících právní předpisy, obchodní zvyklosti a další pravidla.
Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání a) agentury práce	Bez dopadů na státní rozpočet.	Bez dopadů.	Zákaz zprostředkovávat práci cizincům formou jejich dočasného přidělování k uživateli se dotkne cca 2 tis. zaměstnanců, kde zaměstnavatelem je agentura práce. Tato pracovní místa se uvolní pro jiné uchazeče nebo

			se zaměstnavatelem stane dosavadní uživatel.
Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání b) sdílené zprostředkování práce	Předpokládají se náklady při zprostředkování práce cca 90 tis osob ve výši cca 180 mil. Kč.	Bez dopadů	Rozšíření možnosti spolupráce agentur práce s Úřadem práce. Zvýšení příjmů agentur práce.
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	Při zachování podpory pro cca 32 tis osob se zdravotním postižením lze očekávat snížení nákladů státního rozpočtu o cca 187 mil. Kč ročně vyloučením těch, kteří tento příspěvek zneužívají.	Bez dopadů.	Pozitivní dopad díky omezení nepoctivých zaměstnavatelů.
Oblast rekvalifikace – doplňková forma rekvalifikace	Bez dopadů. Bude zachován stejný objem prostředků.	Bez dopadů.	Pozitivní dopad pro rozvoj dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovních sil.
Poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo až po dobu 12 měsíců	Bez dopadů. Bude zachován stejný objem prostředků.	Bez dopadů.	Zpružnění institutu. Zvýšení doby poskytování příspěvku. Snížení administrativní zátěže.
Zkrácení rozhodného období pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti	Neočekávají se negativní dopady.	Bez dopadů.	Bez negativních dopadů.
Snížování administrativní zátěže	Jednorázové náklady na změnu systému vykazování volných pracovních míst jsou očekávány ve výši cca 2 mil. Kč.	Bez dopadů.	Pozitivem je zvýšená aktivita Úřadu práce při spolupráci se zaměstnavateli. Zrušení povinnosti hlásit pracovní místa odpovídá snížení zátěže o cca 12 mil. Kč ročně.
Celkové vyhodnocení	+ 5 mil. Kč	Nepřímý dopad na zvýšení příjmů rozpočtů územních samosprávných celků.	Zvýšení příjmů agentur práce v případě sdíleného zprostředkování. Snížení administrativní zátěže o 12 mil. Kč ročně.

7.2. Kontakty

Závěrečnou zprávu RIA zpracovaly:

JUDr. Jana Židoňová
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor politiky zaměstnanosti
tel.: 221 923 745
e-mail: jana.zidonova@mpsv.cz

Mgr. Veronika Paseková
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor politiky zaměstnanosti
tel.: 221 923 361
e-mail: veronika.pasekova@mpsv.cz

B) Zhodnocení souladu návrhu zákona s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod. Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

C) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, slučitelnost s právními akty EU

Návrh zákona je slučitelný s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, zejména se jedná o tyto smlouvy:

- Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 9. října 2001 (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s.),
- Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, která vstoupila v platnost 12. září 1985 (vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 72/1985 Sb.),
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o podepsání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (pro Českou republiku vstoupila v platnost dnem 18. března 1992).

Návrh zákona není v rozporu s právními akty Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie, obecnými právními zásadami práva Evropské unie ani s legislativními záměry a návrhy předpisů Evropské unie.

Předloženého návrhu zákona se v širších souvislostech dotýkají následující předpisy Evropské unie:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Z hlediska principů rovnosti mužů a žen je návrh novely zákona neutrální (návrh respektuje směrnici Rady 79/7/EHS a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání) a vztahuje se stejně na obě pohlaví.

Návrh zákona nemá dopady na životní prostředí.

D) Členění zákona

Předkládaný návrh novely zákona je členěn do 8 částí. Část první obsahuje novelu a přechodná ustanovení zákona o zaměstnanosti, část druhá novelu zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti s transformací kategorie zdravotně znevýhodněných osob do kategorie osob se zdravotním postižením), část třetí novelu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti s pojištěním agentur práce), část čtvrtá novelu zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti s prokazováním bezdlužnosti zaměstnavatele), část pátá novelu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti se zavedením oprávnění orgánů inspekce práce vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti), část šestá novelu zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti s transformací institutu chráněných pracovních dílen), část sedmá novelu zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti s transformací institutu chráněných pracovních dílen a zrušením povinnosti zaměstnavatelů oznámit krajské pobočce Úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením), a část osmá ustanovení týkající se účinnosti nové právní úpravy.

Pro informaci se přikládá souhrnná tabulka celkových finančních dopadů všech tří návrhů zákonů předkládaných současně s navrženou účinností od 1. ledna 2012. Dalšími dvěma návrhy zákony jsou

- návrh zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů

- návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti se sjednocením výplaty nepojistných sociálních dávek

Souhrnné rozpočtové dopady

Č.	Název opatření	Rozpočtový dopad v roce 2012
		v mil. Kč
	Oblast dávek pomoci v hmotné nouzi	
1	Zefektivnění administrace převedením agendy pomoci v hmotné nouzi v rámci sjednocení výplaty všech nepojistných dávek sociální ochrany na jeden správní orgán (Úřad práce ČR, MPSV).	oček. úspora výdajů
2	Úprava nároků na jednotlivé dávky pomoci v hmotné nouzi zaměřená na zjednodušení řízení, zpřísnění podmínek pro osoby, které se vědomě vyhýbají práci, zpřesnění pojmů a na zrušení některých ustanovení, jejichž realizace je administrativně náročná a neefektivní.	-100
3	Zefektivnění využití institutu veřejné služby převedením jejího organizování na Úřad práce.	70
4	Úprava činností souvisejících se sociální prací s osobami dlouhodobě setrávajícími v situaci hmotné nouze.	bez dopadů

	Oblast sociálních služeb	
5	Zajistit účelovost použití příspěvku na péči pouze ve vztahu k nákladům na zajištění péče a současně aplikovat takový způsob výplaty, který princip účelovosti umožní.	bez dopadů
	Převedení sociálního příplatku vypláceného z titulu zdravotního postižení dítěte do příspěvku na péči.	500
6	Navýšení výše částky příspěvku na péči pro osoby ve II. stupni závislosti ve věku od 1 do 18 let.	52
	Oblast státní sociální podpory	
7	Snížení zátěže klientů několikanásobným posuzováním dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pro účely různých sociálních dávek a zjednodušení a zlevnění administrace při řešení sociální situace rodin pečujících o zdravotně postižené dítě převedením sociálního příplatku a rodičovského příspěvku vypláceného z titulu zdravotního postižení dítěte do příspěvku na péči.	-600
8	Změna konstrukce a podmínek nároku u rodičovského příspěvku.	500
9	Omezení výplaty příspěvku na bydlení maximálně na 84 měsíců v průběhu 10 let.	bez dopadů
	Dávky osobám se zdravotním postižením	
10	Úspory plynoucí v důsledku zefektivnění administrace.	-350
11	Konstrukce příspěvku na mobilitu	150
	Oblast zaměstnanosti	
12	Sdílené zprostředkování práce	180
13	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	-187
14	Snížování administrativní zátěže – jednorázové náklady	2
	Sjednocení výkonu agend nepojistných dávek	
15a	Sjednocení výkonu agend nepojistných dávek - snížení příspěvku na výkon státní správy (obce a kraje)	-920
15b	Náklady na výkon agend nepojistných dávek	920
15c	Úspora provozních výdajů plynoucí ze sjednocení agend nepojistných dávek	-184
16	Zavedení Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí	-40
	Celkem	-7

- snížení výdajů
+ zvýšení výdajů

II. Zvláštní část

K části první – Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1

Změna ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se navrhuje za účelem zabránění duplicit v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a v zákoně o zaměstnanosti. Antidiskriminační zákon vymezuje oblasti, v kterých je diskriminace zakázána, definuje základní pojmy, vymezuje zakázané důvody diskriminace a zakotvuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Z tohoto důvodu se v zákoně o zaměstnanosti pouze ukládá povinnost dodržovat rovné zacházení a zakazuje se jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

K bodu 2

Navrhuje se definovat nelegální práci jako závislou práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah. Na základě této definice bude možné postihnout i výkon práce se znaky závislé práce na základě jiné, zejména občanskoprávní smlouvy.

K bodům 3, 23, 48 a 75

Jedná se o legislativně technickou úpravu ve vztahu ke schválení zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým byla pozměněna některá ustanovení zákona o zaměstnanosti. Legislativně technické úpravy také souvisejí s transpozicí směrnice Rady ES 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci [zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony].

K bodu 4

Jedná se o zpřesnění tohoto ustanovení tak, aby korespondovalo s ustanovením § 67 odst. 5.

K bodu 5

Zavedení uvedené oznamovací povinnosti v zákoně o zaměstnanosti navazuje na zpřísnění sankčních mechanismů podle § 24 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“). Navrhovaným novým zněním § 8a písm. m) bodu 7 zákona o zaměstnanosti se zároveň nahrazuje dosavadní text, který se vztahoval k povinnosti předkládat orgánu pomoci v hmotné nouzi individuální akční plán, což bylo dosud uvedeno v § 12 odst. 3 zákona o pomoci v hmotné nouzi, který se zrušuje.

K bodu 6

Navrhované ustanovení stanovuje místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce, a to v závislosti od místa, na kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno.

K bodům 7, 10, 31, 32 a 49

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se schválením návrhu zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a s působností Úřadu práce a jeho krajských poboček.

K bodu 8

Navrhuje se, aby Úřad práce a krajské pobočky Úřadu práce mohly při řešení situace na trhu práce v širším měřítku spolupracovat s agenturami práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání.

K bodům 9 a 16

Cílem navržené změny je více motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu k řešení své situace a vytvořit podmínky pro zachování nebo získání pracovních návyků. Úřad práce by měl každého uchazeče o zaměstnání, kterému v konkrétní době nebude moci zajistit vhodné zaměstnání, zařadit do systému veřejně prospěšných prací (§ 112) nebo veřejné služby (§ 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů). Pro naplnění stanoveného cíle se navrhuje, aby v případech veřejně prospěšných prací byla jako kritéria vhodnosti zaměstnání zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání a rozsah pracovního úvazku nejvýše 50 % stanovené týdenní pracovní doby. Nepřijetí nabídky veřejně prospěšných prací bez vážných důvodů bude mít za následek vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí vhodného zaměstnání, odmítnutí nabídky veřejné služby se navrhuje jako nový důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

K bodům 11, 13 a 15

Navrhovaná právní úprava odstraňuje nesystémovost dosavadní právní úpravy spočívající v tom, že fyzické osoby, které pracují a zároveň studují formou prezenčního vysokoškolského studia, nemohou být v případě ztráty zaměstnání evidovány na Úřadu práce. Jedná se tak o odstranění faktické nerovnosti vůči těmto fyzickým osobám, které přispívají do pojistného systému, ale následně nemohou čerpat podporu v nezaměstnanosti.

K bodu 12

Legislativně technická úprava v souvislosti s vkládáním nových odstavců do § 25 zákona o zaměstnanosti.

K bodům 14 a 17

Cílem navrhované právní úpravy je zamezit účelovému jednání těch uchazečů o zaměstnání, kteří sice nastoupí do zprostředkovaného zaměstnání, ale po krátké době toto zaměstnání bez vážného důvodu sami ukončí nebo je jejich chování důvodem ke skončení tohoto zaměstnání ze strany zaměstnavatele. V těchto případech se mohou bezprostředně po skončení zaměstnání znovu zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání na krajské pobočce Úřadu práce a nadále využívat všech výhod uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se ve většině případů jedná o uchazeče o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti, je podle platné právní úpravy jejich nezodpovědné jednání nepostižitelné. Přitom náklady na zprostředkování zaměstnání tomuto uchazeči o zaměstnání i náklady zaměstnavatele související s jeho přijetím, proškolením a zaučením nejsou zanedbatelné. Z těchto důvodů se navrhuje, aby tito uchazeči o zaměstnání mohli znovu požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce. Tato doba je navrhována shodně s dobou vyřazení z evidence uchazečů z důvodu odmítnutí vhodného zaměstnání. Vzhledem k tomu, že mohou nastat případy, kdy zaměstnanec má vážné důvody ke skončení zprostředkovaného zaměstnání, navrhuje se zohlednit tyto situace vážnými důvody uvedenými v § 5 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 18

Dosavadní, byť demonstrativní výčet uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, určitým způsobem omezuje činnost krajské pobočky Úřadu práce při spolupráci s těmito uchazeči. Praxe ukázala, že je třeba při zprostředkování zaměstnání více individuálně posuzovat potřeby a možnosti uchazečů o zaměstnání pro jejich umístění na trhu práce. Zvýšenou péči lze zabezpečit i prostřednictvím individuálního akčního plánu.

K bodu 19

Z důvodu posílení klientského komfortu se pro uchazeče o zaměstnání stanovuje možnost požádat kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání o vypracování individuálního akčního plánu.

K bodům 20 a 21

Navrhuje se zrušit povinnost zaměstnavatelů hlásit každé volné pracovní místo. Toto opatření bude v praxi znamenat nejen snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, ale i zvýšenou aktivitu krajských poboček Úřadu práce při vyhledávání volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a při jednání se zaměstnavateli o možnostech vytváření nových pracovních míst.

K bodu 22

Povinnost zaměstnavatele na žádost krajské pobočky Úřadu práce vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči, se stává nadbytečnou, proto se navrhuje její zrušení. V souvislosti se zrušením povinnosti hlásit volná pracovní místa bude krajská pobočka Úřadu

práce aktivně jednat se zaměstnavateli, čím získá potřebné informace. Zrušení této povinnosti koresponduje zároveň s návrhem na individuální posuzování potřeby zvýšené péče poskytované při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání.

K bodu 24

Jedná se o legislativně technické zpřesnění.

K bodu 25

V důsledku nově stanovené překážky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se předmětné ustanovení stalo nadbytečným.

K bodům 26 a 27

Navrhuje se upravit rozhodné období pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci z posledních 3 let na poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Touto úpravou dojde k přiblížení právní úpravy rozhodného období obvyklým úpravám v jiných evropských zemích. Rozhodné období je například na Slovensku konstruováno jako čtyřleté s tím, že je třeba splnit pojištění v tomto období v délce 3 let. Přísnější úprava rozhodného období bude i po této úpravě například ve Slovinsku, Polsku a Lotyšsku (12 měsíců doby pojištění v posledních 18 měsících). V důsledku toho vznikne uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud splní podmínku získání 12 měsíců doby důchodového pojištění. Cílem navrhované právní úpravy je motivovat uchazeče o zaměstnání ke zvýšení vlastní aktivity při hledání a udržení zaměstnání. V souvislosti s navrhovanou úpravou je nevyhnutné sjednotit i období, ve kterém se posuzuje plynutí podpůrčí doby za účelem opětovného nároku na podporu v nezaměstnanosti.

K bodu 28

Navrhovanou právní úpravou se stanoví způsob výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

K bodu 29

Cílem současné právní úpravy pojištění agentur práce, účinné od 1. ledna 2011, bylo pojištění agentur práce proti svému úpadku jako zaměstnavatele a plátce mzdy, čímž došlo ke zvýšené ochraně a posílení právní jistoty agenturních zaměstnanců. Nyní se navrhuje legislativně technické zpřesnění právní úpravy.

K bodu 30

Zpřesnění a rozšíření povinnosti agentur práce při vedení evidence a statistik v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání je nevyhnutné z důvodu zavedení nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti – sdíleného zprostředkování zaměstnání a komplexního zpracování statistických zjišťování ministerstvem.

K bodu 33

Jedná se o legislativně technickou úpravu – v průběhu procesu schvalování zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, byl při jednání Sociálního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky k tomuto zákonu předložen pozměňovací návrh, jenž obsahoval nesprávnou formulaci.

K bodu 34

Cizinec, který má zájem v České republice pracovat a jehož zaměstnávání je z hlediska situace na českém trhu práce potřeba, musí mít jistotu pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, pro kterého bude skutečně pracovat. Z tohoto důvodu se navrhuje vyloučení možnosti dočasně přidělovat cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, k výkonu práce u uživatele.

K bodu 35

Jedná se o legislativně technickou úpravu související s tím, že fyzickým osobám je v souvislosti s přezkoumáním jejich zdravotního stavu vydáván okresními správami sociálního zabezpečení posudek.

K bodu 36

V souvislosti se současnými kritérii pro posuzování invalidity nejsou při kontrolních lékařských prohlídkách fyzické osoby, které byly původně uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni, již zařazovány do žádného z těchto stupňů. Pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce a pro vyrovnání se s touto skutečností se proto navrhuje přechodné období 12 měsíců, po které budou ještě za osoby se zdravotním postižením považovány.

K bodu 37

Zdravotní stav osob zdravotně znevýhodněných sice ve svých důsledcích může omezovat schopnost fyzické osoby zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, ale ve srovnání s osobami invalidními nevyžaduje zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště u zaměstnavatele. Osoby zdravotně znevýhodněné mohou být zaměstnávány na otevřeném trhu práce.

Zdravotní stav osob zdravotně znevýhodněných může vyžadovat např. úpravu pracovní doby, zaškolení nebo zaučení, resp. takové úpravy nebo opatření, které mohou být poskytovány i zaměstnancům bez statusu osoby zdravotně znevýhodněné. Zdravotní stav u této kategorie osob nadále zůstává hlavním kritériem výběru vhodného zaměstnání [viz § 20 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti]. Transformací kategorie osob zdravotně znevýhodněných nedojde ze strany krajské pobočky Úřadu práce k omezení potřebné podpory při jejich uplatnění na trhu práce, neboť pro zprostředkování vhodného zaměstnání je rozhodující zdravotní stav uchazeče o zaměstnání.

Účinnost tohoto bodu se navrhuje odložit o 2 roky.

K bodům 38 až 41 a 44

Navrhuje se transformovat samostatný institut chráněné pracovní dílny do institutu chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo jako sjednocený institut bude zacílen zejména na podporu začlenění osob se zdravotním postižením na volný pracovní trh. Vytvoření chráněného pracovního místa však nebude vyloučeno ani u zaměstnavatelů, kteří se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V samostatném ustanovení se zpřesňuje právní úprava poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

K bodu 42

Podle současné právní úpravy náleží příspěvek měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na každého zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč za měsíc.

V praxi se však množí případy, kdy někteří zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci dohodu o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce, například na úhradu nákladů spojených se školením zaměstnanců. Tato školení pořádají buď sami, nebo jejich konání zajistí u jiného subjektu. Školení se buď nekonají vůbec, nebo jejich obsahová náplň neodpovídá ceně, kterou zaměstnavatel za zaměstnance uhradil a kterou mu zaměstnanci následně splácí. Rovněž se množí případy, kdy zaměstnavatelé požadují na zaměstnancích, aby se například stali členy občanského sdružení, které sami založili, nebo ve kterém se angažují. Následně pak požadují, aby s nimi zaměstnanci uzavřeli dohodu o srážkách ze mzdy na úhradu členských příspěvků v různé výši. Z obavy ze ztráty zaměstnání a příjmu zaměstnanci tyto dohody uzavírají. Tímto způsobem někteří zaměstnavatelé získávají pro sebe nebo jiný subjekt, ve kterém jsou zainteresováni, příjem.

S přihlédnutím k faktu, že mzda nebo plat zaměstnance jsou zaměstnavatelům plně nebo částečně refundovány příspěvkem poskytovaným Úřadem práce z prostředků státního rozpočtu, je nutné těmto nežádoucím praktikám zaměstnavatelů zamezit. Proto se navrhuje, aby příspěvek byl poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech, zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce. Dalším navrhovaným opatřením směřujícím k zamezení výše uvedených negativních jevů je stanovení výše příspěvku. S ohledem na nařízení komise (ES) č. 800/2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách) se měsíční výše příspěvku stanoví 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 6 000 Kč. Finanční spoluúčast zaměstnavatele na vynaložených prostředcích na mzdy nebo platy je předpokladem pro zamezení zneužívání příspěvku.

Dále se navrhuje, aby se částka odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy snižovala o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných podle § 327 zákoníku práce s tím, že jako výjimky z tohoto návrhu budou umožněny srážky ze mzdy nebo platu k uhrazení

škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvek zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce.

Navrhuje se rovněž, aby se vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižovaly o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných k uspokojení závazků zaměstnance, pokud uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy nebo platu bude v rozporu s dobrými mravy.

Návrh nezapočítávat do vynaložených prostředků zaměstnavatele na mzdy nebo platy náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele vychází z potřeby zamezit zaměstnávání osob se zdravotním postižením za účelem získání příspěvku, aniž by pro ně měl zaměstnavatel práci. Z poznatků z praxe vyplývá, že i toto jednání je propojeno s prováděním srážek ze mzdy nebo platu.

Navrhuje se, aby příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebyl poskytován na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují na chráněných pracovních místech, na něž je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Toto opatření má zabránit duplicitám v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Na druhé straně se zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech garantuje zvýšení příspěvku o částku vynaložených dalších dodatečných nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to nejvýše o 4 000 Kč měsíčně. O zvýšení příspěvku bude moci zaměstnavatel požádat po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tato podmínka bude moci být splněna i zápočtem doby před nabytím účinnosti tohoto zákona.

Dosavadní právní úprava umožňuje požádat ministerstvo o prominutí podmínky výše splatných nedoplatků bez časového omezení. S přihlédnutím ke lhůtám ve správním řízení při rozhodování ve věci nároku na příspěvek a na skutečnost, že po nabytí právní moci rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku se žádost stává bezpředmětnou (důvody pro obnovu řízení zde nejsou dány a novou žádost o příspěvek vzhledem ke lhůtě pro podání žádosti o příspěvek stanovené v § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nelze již podat), se navrhuje omezit podání žádosti o prominutí podmínky výše splatných nedoplatků do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

K bodu 43

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti s transformací kategorie zdravotně znevýhodněných osob do kategorie osob se zdravotním postižením.

K bodu 44

Forma plnění povinného podílu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením vyvolává negativní jev tzv. přefakturace, při které jsou přes některé tyto zaměstnavatele přefakturovávány výrobky v neomezeném množství, aniž by se na nich podílely osoby se zdravotním postižením. Navrhuje se proto stanovit horní hranici poskytovaného plnění, která odpovídá cca částce 830 000 Kč ročně za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel s více jak 50% osob se zdravotním postižením zaměstnává.

Současně se navrhuje zrušit dosavadní omezení organizačních složek státu a zaměstnavatelů zřízených státem plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Toto omezení neplní účel, se kterým bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo poslaneckou iniciativou, a to zamezit tomu, aby z prostředků státního rozpočtu byl prováděn odvod do státního rozpočtu. V případě, že organizační složka státu nesplní povinný podíl, jí totiž krajská pobočka Úřadu práce musí rozhodnutím stanovit povinnost příslušnou částku do státního rozpočtu stejně odvést.

K bodům 46 a 76

Jedná se o legislativně technickou úpravu související s úpravou možnosti plnění povinného podílu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením a dále v souvislosti se zrušením povinnosti hlásit volná pracovní místa.

K bodu 47

Na základě nabytí účinnosti zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, přešla od 1. ledna 2011 působnost vymáhat odvod do státního rozpočtu za zaměstnávání osob se zdravotním postižením z celních úřadů na úřady práce. Vzhledem k tomu, že celní úřady měly do 31. prosince 2010 pro výkon této činnosti vytvořeny veškeré podmínky a její přenesení na úřady práce je nesystémové, navrhuje se návrat k původní právní úpravě.

K bodu 50

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se zavedením nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti – sdíleného zprostředkování zaměstnání (viz bod 58).

K bodům 51, 52, 58 a 59

Jedná se o legislativně technickou úpravu týkající se rozlišení podmínek sjednáváných v dohodách o poskytnutí příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, na ty, jejichž nesplnění nebude považováno za porušení rozpočtové kázně a na ty, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zákona o rozpočtových pravidlech.

K bodu 53

Navrhované opatření bude doplňkovou formou k rekvalifikacím zabezpečovaným krajskou pobočkou Úřadu práce, které zajistí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání možnost volby rekvalifikace i rekvalifikačního zařízení podle vlastního uvážení. Úloha krajské pobočky Úřadu práce bude spočívat v tom, že zvolenou rekvalifikaci posoudí s ohledem na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání jako rekvalifikaci na zaměstnání, které je pro něj vhodné, a které je uplatnitelné na trhu práce. Pro kontrolu provádění rekvalifikace bude stanovena povinnost rekvalifikačního zařízení informovat krajskou pobočku Úřadu práce v případě, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání nebude plnit studijní a výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.

Cena rekvalifikace, kterou v těchto případech bude hradit Úřad práce, nebude moci v průběhu 3 po sobě následujících let přesáhnout určitou limitující částku, stanovenou s přihlédnutím ke

snaze realizovat profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce (dílčí kvalifikace, řidičské průkazy apod.).

K bodu 54

Na základě změn v právu EU je možné zahrnout do okruhu oprávněných osob, které mohou být zaměstnávány na nových pracovních místech vytvořených v rámci investičních pobídek, i další kategorie osob, např. držitele modrých karet a jejich rodinné příslušníky, dlouhodobě pobývajících rezidenty aj. Platná právní úprava však dosud umožňuje obsazovat nově vytvořená pracovní místa jen státními občany České republiky nebo státními příslušníky jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinní příslušníci. Z tohoto důvodu se navrhuje v nařízení vlády nově stanovit okruh osob, které mohou být zaměstnávány na nových pracovních místech vytvořených v rámci investičních pobídek. K tomu je nutné rozšířit obsah zmocnění k vydání nařízení vlády.

K bodu 55

Jedná se o legislativně technickou úpravu spojenou s novým zněním § 78.

K bodu 56

Vzhledem k návrhu novely § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (bod 21) již není třeba konkrétně vymezovat skupiny uchazečů o zaměstnání, při jejichž umístění je možno poskytovat zaměstnavateli příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo po delší dobu než ostatním uchazečům o zaměstnání. Oproti dosavadní úpravě se navrhuje, aby maximální možná doba poskytování tohoto příspěvku byla stejná pro všechny skupiny uchazečů o zaměstnání. Bude na krajské pobočce Úřadu práce, aby konkrétní dobu poskytování příspěvku posuzovala vždy individuálně. Praxe ukázala, že v souvislosti se situací na trhu práce se mění i potřeba podpory umístění jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání (například v současnosti je největší meziroční nárůst uchazečů o zaměstnání ve věku 20 až 24 let, ale do budoucna se dá předpokládat nárůst uchazečů o zaměstnání ve věku nad 55 let). Je proto potřeba přijmout takovou právní úpravu, která by dávala možnost podporovat zaměstnávání operativně a nemusela by být měněna podle situace na trhu práce.

K bodu 57

Údaj o tzv. bezdlužnosti může získat krajská pobočka Úřadu práce od příslušných institucí sama, pokud jí k tomu dá žadatel o příspěvek na některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti souhlas a zároveň zproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti.

Zároveň je však nevyhnutné ponechat zaměstnavateli možnost, aby se sám rozhodl, jestli bude bezdlužnost dokládat sám, nebo zda tím pověří krajskou pobočku Úřadu práce. V případě vlastního dokládání mají zaměstnavatelé možnost případný dluh nejprve uhradit, a pak si teprve nechat vystavit příslušné potvrzení.

K bodu 60

Navrhuje se, aby se v určitých případech na zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání podílely i agentury práce. Krajské pobočky Úřadu práce bude umožněno vybrat určitou skupinu uchazečů o zaměstnání, a s jejich písemným souhlasem převést zprostředkování zaměstnání na agenturu práce. Předpokládá se, že v takové skupině budou převažovat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce obtížně umísitelní. Uchazeči o zaměstnání budou i nadále vedeni v evidenci krajské pobočky Úřadu práce, a při splnění zákonem stanovených podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti jim bude tato podpora poskytována. I tato forma zprostředkování zaměstnání bude pro uchazeče o zaměstnání bezplatná.

Agentura práce se v dohodě s Úřadem práce zaváže zprostředkovávat zaměstnání po sjednanou dobu, umístit sjednaný počet uchazečů do zaměstnání a poskytovat krajské pobočce Úřadu práce informace o průběhu zprostředkování a o součinnosti uchazečů o zaměstnání. Úřad práce vyplatí agentuře práce příspěvek za každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání. V případě umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a rovněž i v případě udržení tohoto zaměstnání po dobu alespoň 6 měsíců poskytne Úřad práce agentuře práce další příspěvek v takové výši, aby agentura práce byla motivována ke stabilnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Za umístění uchazeče o zaměstnání však nebude považováno jeho přijetí do pracovního poměru agenturou práce pověřenou zprostředkováním zaměstnání. Dohoda mezi Úřadem práce a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání.

Poskytování informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o součinnosti uchazeče o zaměstnání s agenturou práce je nezbytnou podmínkou pro zpětnou kontrolu a případné vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud nebudou plněny podmínky stanovené v individuálním akčním plánu.

K bodům 61, 62 a 66

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti budou nově vykonávat místo Úřadu práce České republiky Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, s výjimkou kontroly výše průměrného čistého měsíčního výdělku pro účely stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, kdy je kontrolní oprávnění ponecháno na krajských pobočkách Úřadu práce. Uvedeným opatřením dojde ke sjednocení výkonu kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a bezpečnosti práce. Kontrolní činnost bude možno vykonávat efektivněji při stejném počtu pracovníků a se stejnými náklady. Vzhledem k tomu, že jde o technickou změnu bez navýšení počtu zaměstnanců a nákladů, není k tomuto bodu zpracováváno hodnocení dopadů regulace.

K bodu 63

Kontrola v místě výkonu práce (například v domácnosti zaměstnance a s jeho souhlasem) umožní kontrolnímu orgánu udělat si přehled o hodnověrnosti údajů uváděných zaměstnavatelem v žádosti o poskytnutí příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 64

Jedná se o zapracování rozšířeného požadavku Generálního ředitelství cel v souvislosti se zákonem č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, kterými se kromě jiného transponovala směrnice Rady ES 2009/52/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

K bodům 65, 67, 68, 74 a 77

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti s přenesením kontrolní působnosti z Úřadu práce a krajských poboček Úřadu práce na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

K bodu 69

Navrhuje se zvýšit maximální částky pořádkové pokuty, kterou může kontrolní orgán fyzickým osobám zdržujícím se na pracovišti kontrolované osoby a vykonávajícím pro ni práci uložit za neosvědčení totožnosti, neprokázání výkonu práce na základě pracovněprávního vztahu, nebo nepředložení povolení k zaměstnání, povolení k pobytu nebo zelené karty nebo modré karty o polovinu. Současná výše pořádkové pokuty není dostatečným opatřením proti výkonu nelegální práce.

K bodům 70 až 73

Dosavadní výše pokut v oblasti postihu nelegální práce je nedostatečná. Zejména při postihu výkonu nelegální práce jde o nejnižší sankci podle zákona o zaměstnanosti. Výše pokut za neplnění oznamovací povinnosti nebo určitá administrativní pochybení je naopak nepřiměřeně vysoká a neodpovídá závažnosti správního deliktu.

K bodu 78

Ministerstvo práce a sociálních věcí je správcem jednotného informačního systému o nepojistných dávkách a dávkách a příspěvcích v oblasti zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Navrhuje se upravit problematiku délky vedení uchování dat a jejich přístupnost, oprávnění poskytovat údaje z tohoto systému, jakož i systém ochrany údajů, písemností a spisů, získávaných a vytvářených v souvislosti se zabezpečováním státní politiky zaměstnanosti.

K čl. II

K přechodným ustanovením zákona o zaměstnanosti

K bodu 1

Při posuzování překážky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání podle § 25 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb. ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nepřihlíží k ukončení zaměstnání zprostředkovaných krajskou pobočkou Úřadu práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 2

Navrhované ustanovení řeší situaci, než bude fyzické osobě vydána karta sociálních systémů.

K bodu 3

Pojistné smlouvy podle § 58a zákona o zaměstnanosti, sjednané do dne nabytí tohoto zákona, zůstávají účinné po dobu, na kterou byly uzavřeny.

K bodům 4 a 5

Přechodná ustanovení řeší období související s transformací kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením. Rozhodovat o statusu osoby zdravotně znevýhodněné se bude ještě po dobu dvou let od nabytí účinnosti tohoto zákona a do té doby vydaná rozhodnutí budou platit po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle po dobu 3 let. Z této právní úpravy vyplývá, že transformace osob zdravotně znevýhodněných bude probíhat celkem po dobu 5 let.

K bodům 6 a 7

Pro zabezpečení právní jistoty zaměstnavatelů, kteří uzavřeli dohody o vytvoření chráněné pracovní dílny nebo o jejím vymezení, se navrhuje, aby se práva a povinnosti z těchto dohod posuzovaly podle právní úpravy účinné v době jejich uzavření. Ze stejného důvodu se pracovní místa vytvořená v chráněných pracovních dílnách budou považovat za chráněná pracovní místa.

K bodu 8

Doba 12 měsíců uvedená v § 76 odst. 1 se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří bezprostředně přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona provozovali chráněné pracovní místo nebo pracovní místa v chráněné pracovní dílně nepřetržitě alespoň 12 měsíců. Tímto přechodným ustanovením se zajišťuje, aby pro splnění podmínky provozování chráněného pracovního místa nebo pracovních míst v chráněné pracovní dílně nejméně po dobu 12 měsíců mohla být započítána i doba před nabytím účinnosti tohoto zákona.

K bodům 9 a 10

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se poskytuje čtvrtletně zpětně, tj. za čtvrtletí před nabytím účinnosti tohoto zákona se bude poskytovat již za účinnosti nové právní úpravy. V přechodných ustanoveních se proto navrhuje jednoznačně stanovit, že poskytování příspěvku za kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti

tohoto zákona se bude řídit dosavadní právní úpravou. Obdobně budou dokončena i řízení pravomocně neskončená.

K bodu 11

Pro vznik nároku na poskytnutí příspěvku podle § 78 odst. 2 za první kalendářní čtvrtletí následující po nabytí účinnosti tohoto zákona bude rozhodné uzavření dohod o vymezení chráněných pracovních míst v průběhu prvního kalendářního čtvrtletí následujícího po nabytí účinnosti tohoto zákona, tzn., že zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením, budou muset v průběhu prvního čtvrtletí po nabytí účinnosti tohoto zákona požádat o vymezení těch pracovních míst, na kterých jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením, jako chráněných pracovních míst (pokud tento charakter nemají již na základě dříve uzavřené dohody o vytvoření chráněného pracovního místa nebo dohody o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny).

K bodu 12

Doba 12 měsíců uvedená v § 78 odst. 3 se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří v posledních čtyřech kalendářních čtvrtletích před nabytím účinnosti tohoto zákona zaměstnávali v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením. O zvýšení příspěvku podle § 78 odst. 3 budou moci požádat za první kalendářní čtvrtletí následující po nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 13

Pro zabezpečení právní jistoty agentur práce jako zaměstnavatelů, uživatelů i dočasně přidělovaných zaměstnanců agentury práce se navrhuje, aby práva a povinnosti z dohod uzavřených podle § 308 zákoníku práce se se posuzovaly podle právní úpravy účinné v době jejich uzavření.

K bodu 14

Plnění povinného podílu za období přede dnem nabytí účinnosti návrhu novely zákona o zaměstnanosti se bude řídit dosavadní právní úpravou.

K bodu 15

Na základě nabytí účinnosti zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, přešla od 1. 1. 2011 kompetence vymáhat odvod do státního rozpočtu podle § 82 odst. 4 z celních úřadů na úřady práce. Vzhledem k tomu, že celní úřady měly do 31. 12. 2010 pro výkon této činnosti vytvořeny veškeré podmínky a její přenesení na úřady práce je nesystémové, navrhuje se návrat k původní právní úpravě s tím, že vymáhání odvodu do státního rozpočtu zahájené v roce 2011 Úřadem práce České republiky dokončí po nabytí účinnosti tohoto zákona příslušný celní úřad.

K bodu 16

V souvislosti s převodem kontrolní činnosti a rozhodování o přestupcích a správních deliktech se kontroly a správní řízení již zahájené krajskými pobočkami Úřadu práce navrhuje dokončit

oblastními inspektoráty práce, a správní řízení zahájená ministerstvem dokončit Státním úřadem inspekce práce.

K části druhé – Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

K čl. III

K bodu 1

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti s transformací kategorie zdravotně znevýhodněných osob.

K bodu 2

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se schválením návrhu zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a s působností Úřadu práce a jeho generálního ředitelství.

K čl. IV

Zdravotní stav fyzických osob, které požádaly o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou přede dnem nabytím účinnosti tohoto zákona, se posoudí podle dosavadních právních předpisů.

K části třetí – Změna zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

K čl. V

V souvislosti s právní úpravou pojištění agentur práce, které zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti, je třeba vyloučit možnost souběhu poskytování prostředků na nevyplacené mzdové nároky z důvodu úpadku uživatele s pojistným plněním.

K čl. VI

Řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se navrhuje dokončit podle dosavadní právní úpravy.

K části čtvrté – Změna zákona o správních poplatcích

K čl. VII

Legislativně technická úprava související s prokazováním bezdlužnosti zaměstnavatele.

K části páté – Změna zákona o inspekci práce

K čl. VIII

Legislativně technická úprava vzhledem ke změně gesce v oblasti kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti.

K části šesté – Změna zákona o veřejných zakázkách

K čl. IX

Legislativně technická úprava vzhledem k transformaci chráněných pracovních dílen jako samostatného institutu.

K části sedmé – Změna zákoníku práce

K čl. X

K bodům 1 a 2

Legální definici závislé práce, která představuje předmět úpravy pracovního práva, obsahuje dosavadní znění zákoníku práce v § 2 odst. 4; touto definicí se odlišuje v rámci soukromého práva od občanského zákoníku. Na ustanovení § 2 odst. 4 navazuje § 2 odst. 5, pokud jde výkon závislé práce v agenturním zaměstnávání.

V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny *znaky závislé práce* a v odstavci 2 *podmínky jejího výkonu*.

Legální definice závislé práce i v navrženém upraveném znění má zásadní význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů s tím, že charakter její povaha je nařizující (kogentní).

K bodům 3 a 6

Legislativně technická úprava vzhledem ke změně definice závislé práce.

K bodu 4

Povinnost zaměstnavatele písemně oznamovat krajské pobočce Úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, se v praxi

ukázala jako nadbytečná a z informačního hlediska není pro činnost Úřadu práce potřebná. Zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, nemá totiž po skončení pracovního poměru povinnost přihlásit se na krajské pobočce Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, navíc pokud by se o zprostředkování zaměstnání ucházel, nemusí tak činit u krajské pobočky Úřadu práce, která obdržela informaci jeho zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru s ním, ale například u krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště.

K bodu 5

Jedná se o legislativně technickou úpravu vzhledem ke sloučení institutů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny do jediného institutu chráněného pracovního místa.

K části osmé – Účinnost

K čl. XI

Účinnost novely zákona o zaměstnanosti a návrhu novel souvisejících zákonů se navrhuje od 1. ledna 2012, s výjimkou čl. I bodů 37 a 43, čl. II bodů 4 a 5 a čl. III bodu I, jejichž účinnost se navrhuje od 1. ledna 2014 (z důvodu transformace kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením), protože v průběhu tohoto období dojde k potřebným změnám v posuzování zdravotního stavu těchto kategorií lékařskou posudkovou službou.

V Praze dne 18. května 2011

předseda vlády

RNDr. Petr Nečas v. r.

ministr práce a sociálních věcí

Dr. Ing. Jaromír Drábek v. r.

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 8 písm. c) a § 8a písm. d).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

~~(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.~~

~~(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.~~

~~(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby~~

- ~~a) bylo upuštěno od tohoto porušování;~~
- ~~b) byly odstraněny následky tohoto porušování a~~
- ~~c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.~~

~~(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.~~

~~(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.~~

§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace⁷⁹⁾.

⁷⁹⁾ **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).**

§ 5

Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

a) identifikačními údaji

1. u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště osoby,
2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo osoby,
3. u fyzické osoby, která je podnikatelem,⁸⁾ obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,
4. u zahraniční osoby údaje uvedené pod bodem 2 nebo 3 a umístění organizační složky v České republice,

b) bydlištěm

1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince³⁾, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
3. u cizince³⁾, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
4. u cizince³⁾, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, a který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci (dále jen „modrá karta“), vydaným podle jiného právního předpisu^{72a)}, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců (§ 147c),

c) vážnými důvody důvody spočívající v

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

d) soustavnou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole⁹⁾, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,

e) nelegální práci,

~~1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo~~

1. výkon závislé práce⁸⁰⁾ fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah⁸¹⁾, nebo

2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu^{9a)} nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována, nebo v rozporu s modrou kartou, nebo bez modré karty, je-li podle

tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

f) povoláním standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

⁸⁰⁾ § 2 odst. 4 zákoníku práce.

⁸¹⁾ § 3 zákoníku práce.

§ 6

(1) Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom

a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,

b) zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,

c) zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti,

d) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,

e) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,

f) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce. Národní soustava povolání obsahuje

1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem,
2. stručný popis povolání,
3. pracovní činnosti v povolání,
4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní,
5. další údaje související s povoláním,

g) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, **volných pracovních míst**

obsaditelných držitelů modré karty, agentur práce a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

(2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. g) vycházejí z údajů Úřadu práce a mohou být ministerstvem a Úřadem práce využívány k plnění povinností, které pro ně vyplývají z tohoto zákona, a dále mohou být využívány k účelům stanoveným zvláštními právními předpisy; pro jiné účely se údaje používají anonymně.

§ 8a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce

a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

c) spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,

d) ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

e) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropské unie, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

f) zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,

g) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,

h) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

i) zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

j) zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,

k) ~~zajišťuje posuzování~~ **rozhoduje**, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,

l) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců a evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

m) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi¹²⁾ údaje

1. o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,

2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,

3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,

4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti (§ 120),

5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,

6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,

~~7. o tom, zda uchazeči o zaměstnání byl krajskou pobočkou Úřadu práce vypracován individuální akční plán,~~

7. o tom, zda s uchazečem o zaměstnání byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³⁾, nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu,

n) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,

o) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb^{9b)}, včetně ukládání pokut,

p) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob,

k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,

q) zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,

r) zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,

s) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů¹³⁾.

(2) Místní působnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

§ 9

(1) Zdravotnická zařízení jsou povinna za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdržela žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby (§ 21).

(2) Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů s bodovými hodnotami¹⁴⁾ a jinými právními předpisy^{14a)}. Úhradu poskytne ~~příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která si provedení výkonu vyžádala~~ **Úřad práce**, a to na základě vyúčtování předloženého zdravotnickým zařízením.

§ 14

(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

(2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

a) krajské pobočky Úřadu práce,

b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených¹⁷⁾ za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojediněle¹⁸⁾ tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.

(5) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).

(6) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují **při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c)** při řešení situace na trhu práce. **Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).**

§ 20

(1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti²¹⁾,

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby²²⁾,

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo

b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby²²⁾.

(3) Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

§ 24

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je ~~Úřadem práce~~ **krajskou pobočkou Úřadu práce** zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 25

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není

a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a ~~56~~,

b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu²⁷⁾ považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,

c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

d) členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

g) soudcem,

h) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,

i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,

j) prezidentem republiky,

- k) členem vlády,
- l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
- m) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,
- n) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra
- o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu²⁸⁾ nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu²⁹⁾, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- p) pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu³⁰⁾, nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,^{30a)}
- q) výdělečně činná v cizině, nebo
- r) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, **s výjimkou uvedenou v odstavci 4.**

(2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou

- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
- d) je invalidní ve třetím stupni^{32a)}, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek^{32b)}.

(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělký (odměny) sčítají.

(4) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu^{32g)} v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.

(4) (5) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

(5) (6) Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").

(6) (7) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2).

(8) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud

- a) fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo**
- b) zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³⁾.**

V případech podle písmene a) nebo b) může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce.

^{32g)} § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí ~~Úřad práce~~ **krajská pobočka Úřadu práce** vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

~~a) nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů uvedených v § 25 odst. 3 a 56, nebo zahájení jiných činností uvedených v § 25 odst. 1, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,~~

a) kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,

b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,

c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,

d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,

e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,

f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),

g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo

h) zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti.

§ 30

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže

a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,

b) uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů

1. nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3, nebo

2. ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,

c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání,

d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo

e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

(2) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),

b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci,

c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),

d) odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce,

~~d)~~ **e)** odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo

~~e)~~ **f)** maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).

(3) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1 písm. a), nebo kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající z odstavce 1 písm. b).

(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených

a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, **pokud tento zákon nestanoví jinak,**

b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 33

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. ~~Jsou to zejména~~

~~a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),~~

- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- e) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

(2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. **Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.** Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

§ 35

(1) ~~Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů~~ **může** oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). ~~a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst.~~ Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. ~~Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.~~

(2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis^{32c}), též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušné krajské pobočce Úřadu práce ve stanovené lhůtě^{32d}).

§ 36

~~— Zaměstnavatel na vyžádání krajské pobočky Úřadu práce vybere z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33).~~

§ 37b

(1) Ministerstvo vede centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty. Centrální evidence obsahuje údaje uvedené v § 37.

(2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení ~~úřadu práce~~ **krajské pobočce Úřadu práce**, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků^{32e)} a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu^{32f)}, a současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zvláštního právního předpisu^{72a)}). Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.

(3) Zastupitelský úřad České republiky vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o vydání modré karty a případné zpětvzetí této žádosti. Ministerstvo vnitra vyznačí v této evidenci podání žádosti o vydání modré karty, případné zpětvzetí žádosti, pokud byla podána na území České republiky, den, kdy bylo rozhodnuto o žádosti, a den vydání modré karty nebo den, kdy řízení o žádosti o vydání modré karty bylo zastaveno. V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení s předchozím souhlasem Ministerstva vnitra^{72a)} vyznačí Ministerstvo vnitra v centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu.

(4) Neprodleně po vydání modré karty Ministerstvo vnitra elektronicky sdělí ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému byla vydána modrá karta, a pracovní místo, pro které byla modrá karta vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení její platnosti nebo o jejím zrušení.

(5) Ministerstvo nezařadí do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty volné pracovní místo u zaměstnavatele, kterému byla v období posledních 12 měsíců před podáním žádosti o modrou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí volné pracovní místo nebo volné pracovní místo vedené v této evidenci vyřadí, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce.

§ 38

Krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti ~~vyplývající z právních~~ **vyplývající ze zvláštních právních** předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

§ 39

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu^{32g}) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,

b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

(2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

~~b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce,~~

e) ~~b)~~ kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů³⁴) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

~~d)~~ c) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3.

(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

§ 41

(1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

(2) Není-li splněna podmínka stanovená v § 39 odst. 1 písm. a) předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním. Překrývají-li se doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a náhradní doba zaměstnání, započítává se do předchozího zaměstnání přednostně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.

(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),

b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,

c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,

d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a}), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra^{35a}), nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby^{35b}), pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,

f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

(4) Překrývají-li se náhradní doby zaměstnání uvedené v odstavci 3, započítávají se pouze jednou.

§ 44

(1) Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu

a) poskytování starobního důchodu,

b) poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 56 ,

c) vazby.

(2) Po dobu uvedenou v odstavci 1 krajská pobočka Úřadu práce poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.

(3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

§ 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních ~~3 letech~~ **2 letech** před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrní doba a po uplynutí části podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu^{32g}) v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

§ 49

(1) Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise³⁶⁾ nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

(2) Do doby 6 měsíců podle odstavce 1 se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním.

§ 53

(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně, převodem na platební účet určený uchazečem o zaměstnání, anebo prostřednictvím karty sociálních systémů⁸²⁾. Způsob výplaty určuje příjemce dávky.

⁸²⁾ § 4b zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. /2011 Sb.

~~(1)~~ (2) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.

~~(2)~~ (3) Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

§ 56

(1) Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci nebo jejich části, bylo-li

a) příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,

b) příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností uvedených v § 25 odst. 1 neskončil,

c) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek^{32b)}, nebo

d) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 56.

(2) Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit Úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou

a) trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, s výjimkou činností uvedených v § 25 odst. 3 a 56,

b) pobírání starobního důchodu,

c) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek^{32b}), nebo

d) pobírání dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 56.

(3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

(4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci nebo jejich částí zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání.

§ 58a

~~Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.~~

(1) Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku⁸³⁾ (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku⁸⁴⁾ všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví⁸³⁾ oprávněna provozovat pojištění záruky.

(4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojistné smlouvě⁸⁵⁾, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního zákona⁸⁶⁾.

(6) Agentura práce je povinna před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním podle odstavce 1 a podat k nim vysvětlení.

(7) Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

(8) Agentura práce je povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

⁸³⁾ zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴⁾ § 356 zákoníku práce.

⁸⁵⁾ zákon č. 377/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶⁾ § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

§ 59

(1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci

a) počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) jimi umísťovaných fyzických osob,

c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).

(2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok

a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) počet jimi umístěných fyzických osob, **z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,**

c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

§ 60

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o

a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,

b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo

c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

(3) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b}) je dosažení věku nejméně 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.

(4) Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá podle zvláštního právního předpisu^{39a}) výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(5) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

(6) Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.

(7) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínek stanovených v odstavcích 2, 4 a 5 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen "odpovědný zástupce"). V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b}) je podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 5 odpovědným zástupcem. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

(8) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je Úřad práce oprávněn přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje ~~ministerstvo~~ **Úřad práce** podle zvláštních právních předpisů.

(9) Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generálním ředitelství Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst^{9b}).

§ 61

(1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést

- a) identifikační údaje právnické osoby,
- b) předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
- e) identifikační údaje odpovědného zástupce.

(2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit

- a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
- b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

(3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést

- a) identifikační údaje fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.

(4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit

- a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
- b) doklad o odborné způsobilosti,

c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

(5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii⁴⁰⁾, pokud zákon o volném pohybu služeb^{9b)} nestanoví jinak. U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud zákon o volném pohybu služeb^{9b)} nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

(6) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce ~~ministerstvu~~ **Úřadu práce**. V případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá generální ředitelství Úřadu práce nové rozhodnutí.

(7) V případě právnické nebo fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b)} se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b) samostatně.

(8) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.⁴¹⁾

§ 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede ~~ministerstvo~~ **Úřad práce**. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce a seznam jejích pracovišť. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v ~~§ 61 odst. 1 písm. a) až d)~~ **§ 61 odst. 1 písm. a) až e)** a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození a bydliště.

§ 66

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.⁴²⁾ Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, ~~nebo modrá karta~~ **modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání**.

§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni^{32a)},

c) rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

(3) Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) a b), dokládá fyzická osoba ~~potvrzením nebo rozhodnutím~~ **posudkem nebo potvrzením** orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. c), dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím Úřadu práce.

(6) Posuzování zdravotního stavu pro účely odstavce 2 písm. c) upravuje jiný právní předpis^{41a)}.

(7) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

§ 67

(znění účinné od 1.1.2014)

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni^{32a)} (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni⁸⁷⁾.

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

(4) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

⁸⁷⁾ § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 72

(1) Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

(2) Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí

a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,

b) ~~v chráněných pracovních dílnách a~~ na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo

c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

(3) O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) obsah přípravy k práci,

c) dobu a místo konání přípravy k práci,

d) způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

e) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.

(5) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Chráněné pracovní místo ~~a chráněná pracovní dílna~~

§ 75

~~(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.~~

~~(2) Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předechozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.~~

~~(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.~~

~~(4) Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje~~

- ~~a) identifikační údaje zaměstnavatele,~~
- ~~b) místo a předmět podnikání.~~

~~(5) K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.~~

~~(6) Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje~~

- ~~a) identifikační údaje účastníků dohody,~~
- ~~b) charakteristiku chráněného pracovního místa,~~
- ~~c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,~~
- ~~d) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,~~
- ~~e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,~~
- ~~f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,~~
- ~~g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,~~
- ~~h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,~~
- ~~i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,~~
- ~~j) ujednání o vypovězení dohody.~~

~~(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na~~

- ~~a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu;⁴⁴⁾~~
- ~~b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu;⁴⁵⁾~~
- ~~c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.~~

~~Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).~~

~~(8) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾~~

~~(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.~~

~~(10) Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) a e) až j) a v odstavci 7. Příspěvek se poskytne pouze, je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3.~~

§ 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě o jeho zřízení nebo vymezení.

(2) Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem,

nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

(4) Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,**
- b) místo a předmět podnikání, a**
- c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.**

(5) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(6) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,**
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,**
- c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,**
- d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,**
- e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,**
- f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,**
- g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,**
- h) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,**
- i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,**
- j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, a**
- k) ujednání o vypovězení dohody.**

V závislosti na charakteristice zřizovaného chráněného pracovního místa lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

(8) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 7 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(10) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) až c), e), h) a k), dohoda mezi Úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 6 písm. a) a b), e), h) a k).

⁴⁶⁾ Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 76

~~(1) Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.~~

~~(2) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.~~

~~(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.~~

~~(4) Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje~~

- a) identifikační údaje účastníků dohody;
- b) charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné pracovní dílně;
- c) ~~závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením;~~
- d) dobu, po kterou bude chráněná pracovní dílna provozována;
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady;
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován;
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek;
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku;
- i) ~~závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku;~~
- j) ~~ujednání o vypovězení dohody.~~

(5) ~~Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na~~

- a) ~~podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu;⁴⁴⁾~~
- b) ~~ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾~~
- c) ~~další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.~~

~~Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).~~

~~(6) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 5 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾~~

~~(7) Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje uvedené v odstavci 4 písm. a) a e) až j) a v odstavci 5. Příspěvek se poskytne pouze, je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.~~

§ 76

(1) Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytne za předpokladu splnění podmínky podle § 75 odst. 3 ke dni podání žádosti o příspěvek. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč.

(3) Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,**
- b) místo a předmět podnikání, a**
- c) seznam chráněných pracovních míst a jejich počet.**

(4) K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky podle § 75 odst. 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(5) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje podle § 75 odst. 6 písm. a), f) až k) a § 75 odst. 7.

§ 77

~~(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a pracovních míst v chráněné pracovní dílně, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování příspěvku.~~

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných k provozování chráněného pracovního místa, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování příspěvku.

(2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 78

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

~~(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.~~

~~(2) Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy.~~

~~(3) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a 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, s výjimkou případů, kdy~~

~~a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, anebo~~

~~b) součet všech splatných nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatecích podle § 147b zjistila krajská pobočka Úřadu práce sama; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen úřadu práce doložit.~~

~~(4) Součástí žádosti je~~

~~a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,~~

~~b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených mzdových nákladů včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,~~

~~c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 5). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.~~

~~(5) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady 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, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.~~

~~(6) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením~~

~~a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, 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, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117);~~

~~b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatелеm starobního důchodu.~~

~~(7) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o~~

~~a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 3;~~

~~b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo pokud zaměstnavatel v přiměřené lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce nedoloží součástí žádosti uvedené v odstavci 4;~~

~~c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající mzdovým nákladům včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 5 nebo 6 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a);~~

~~(8) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.~~

~~(9) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).~~

~~(10) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.~~

~~(11) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.~~

~~(12) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 3 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Proti rozhodnutí o prominutí splnění podmínky výše splatných nedoplatků není přípustný rozklad a rozhodnutí je vyloučeno ze soudního přezkumu.~~

§ 78

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 6 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,

c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 4 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá 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, s výjimkou případů, kdy

- a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo
- b) součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.

(5) Součástí žádosti je

- a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
- b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a
- c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

(6) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky 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, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

- a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, 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, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),**
- b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu,**
- c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo**
- d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).**

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

- a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,**
- b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a),**
- c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo**
- d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti.**

(9) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu,

jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(11) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(12) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí a druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

(13) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno.

§ 80

Zaměstnavatelé jsou povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (~~{§ 67 odst. 2 písm. a) až e)}~~),
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

§ 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům ~~nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením,⁴⁷⁾ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností⁴⁸⁾ nebo obecně prospěšnou společností,⁴⁹⁾ nebo zadáváním zakázek těmto subjektům~~ nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

~~(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).~~

(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.

(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

(5) ~~Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu,~~ **způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu** stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

⁴⁷⁾ ~~Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.~~

⁴⁸⁾ ~~Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.~~

⁴⁹⁾ ~~Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.~~

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle daňového řádu.⁵⁰⁾

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává ~~příslušný správce daně~~ **místně příslušný celní úřad** podle sídla zaměstnavatele.

§ 86

(1) Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa (§ 35), která nelze obsadit jinak, jestliže předem ~~úřadu práce~~ **krajské pobočce Úřadu práce** oznámí a projednají s ~~ním~~ s **ní** záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.

(2) Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince,

- a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (§ 97),
- b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 98),
- c) který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, nebo
- d) který bude zaměstnán jako držitel zelené karty nebo modré karty.

Informační povinnost zaměstnavatele

§ 92

(1) Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s ~~úřadem práce~~ **krajskou pobočkou Úřadu práce** předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

(2) O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.

(3) Povolení k zaměstnání obsahuje

- a) identifikační údaje cizince,
- b) místo výkonu práce,
- c) druh práce,
- d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
- e) dobu, na kterou se vydává,
- f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,

c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),

e) d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

(3) Dohoda mezi Úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) obsah a rozsah poradenské činnosti,

c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,

d) termín provedení poradenské činnosti,

e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,

f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,

g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 109

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

~~(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na~~

~~a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,44)~~

~~b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,45)~~

~~c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu46).~~

~~—— Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).~~

~~—— (4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.46)~~

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

(4) Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

§ 109a

(1) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,

b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).

(2) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání cenu zvolené rekvalifikace.

(3) V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

(4) V případě, že bude Úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.

(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.

(6) Rekvalifikační zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.

(7) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

(8) Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

§ 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu,⁵⁵) hmotně podporuje

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky⁵⁵) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce.

(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
- c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
- d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
- c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
- d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
- e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
- f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,

j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory,
k) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

(9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁶⁾

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu,¹¹⁾ v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, **okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech**, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem nebo s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

§ 112

Veřejně prospěšné práce

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně ~~vyplacených mzdových nákladů vynaložených prostředků na mzdy nebo platy~~ na zaměstnance umístěného na tyto práce, 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.

§ 113

Společensky účelná pracovní místa

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše ~~vyplacených mzdových nákladů~~ **vynaložených prostředků na mzdy nebo platy** na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, 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. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu ~~6~~ **12** měsíců. ~~Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.~~

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 118

(1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) druh příspěvku, o který se žádá.

(2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky **vedené příslušným finančním nebo celním úřadem**, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně, **pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce**,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(4) Místně příslušná pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

§ 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů⁶⁾ písemnou dohodu.

(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,

- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- h) ujednání o vypovězení dohody.

(3) V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

~~(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na~~

- ~~a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾~~
- ~~b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁵⁾~~
- ~~c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.~~
- ~~— Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).~~

(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

~~(5) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 4 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾~~

(5) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

6) Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

44) § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

45) § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

46) Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

HLAVA V

SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).

(2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

(3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč, a

c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.

(4) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.

(5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,

c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,

d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),

e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,

f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání

1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
 2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
- g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
- h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
- i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,
- j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku, a
- k) ujednání o vypovězení dohody.

(6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 2 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinná zprostředkovávat zaměstnání.

(7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

- a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
- b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 2, a
- c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

~~HLAVA V~~ HLAVA VI

CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

§ 120

(1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

§ 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají ~~Úřad práce, ministerstvo a~~ **Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce**, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady ~~a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce~~ (dále jen "orgány kontroly").

§ 126

(1) ~~Úřad práce kontroluje~~ **Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují** dodržování pracovněprávních předpisů u

a) zaměstnavatelů,

b) právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,

c) fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona, (dále jen "kontrolovaná osoba").

(2) Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele⁶²).

~~(3) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.~~

(3) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.

(4) Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s

vydaným povolením k zaměstnání, zelenou kartou nebo modrou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní úřady. Celní úřady jsou oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti podle § 87 a 88. Pro účely kontroly podle věty první a druhé poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům informaci o povoleních k zaměstnání vydaných Úřadem práce a o písemných informacích týkajících se cizinců, **občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3**, a to v rozsahu uvedeném v § 87, 88 a § 92 odst. 3. Celní úřad informuje o provedených kontrolách ~~příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce~~ **příslušný oblastní inspektorát práce**, a v případě zjištění nedostatků předává ~~této pobočce~~ **tomuto oblastnímu inspektorátu** podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

(5) Oprávnění kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v § 108 odst. 2 písm. a) realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Postup při provádění této kontroly se řídí zvláštním právním předpisem⁶³⁾.

(6) Kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena.

§ 127

(1) Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje

a) plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení (§ 111),

b) plnění cílených programů celostátního charakteru (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

§ 130

Zaměstnanci orgánu kontroly, vyjma zaměstnanců **Státního úřadu inspekce práce** a celního úřadu, kteří plní úkoly podle tohoto zákona, prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem, jehož vzor a náležitosti stanoví ~~generální ředitelství Úřadu práce~~ **ministerstvo** prováděcím právním předpisem. Zaměstnanci **Státního úřadu inspekce práce** a celního úřadu se prokazují služebním průkazem podle zvláštního právního předpisu.⁶⁵⁾ Služební průkaz vydává a odnímá ministerstvo.

⁶⁵⁾ **Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.**

Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

§ 132

(1) Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu, zelenou kartu nebo modrou kartu, pokud ji zákon vyžaduje.

(2) Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další skutečnosti uvedené v odstavci 1.

(3) Za nesplnění povinnosti uvedené v odstavci 2 může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše ~~5 000 Kč~~ **10 000 Kč**, a to i opakovaně, nejvýše však do částky ~~50 000 Kč~~ **100 000 Kč**.

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- c) vykonává nelegální práci, nebo
- d) umožní výkon nelegální práce.

(2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo
- d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.

(3) Za přestupek

- a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,
- b) podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,
- c) podle odstavce 1 písm. c) lze uložit pokutu do ~~10 000~~ **100 000 Kč**,
- d) podle odstavce 2 písm. c) a d) lze uložit pokutu do 500 000 Kč,
- e) podle odstavce 2 písm. d) lze uložit pokutu do 100 000 Kč,

e) ~~f~~) podle odstavce 1 písm. d) lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.

§ 140

(1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že

a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy, nebo

c) umožní výkon nelegální práce.

(2) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel

a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,

c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo

d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.

(3) Zdravotnické zařízení se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za správní delikt se uloží pokuta do

a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),

b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),

c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) a ~~d~~),

d) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. d),

~~d~~) **e)** 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,

e) ~~f~~) 5 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c).

§ 141

(1) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

(2) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

(3) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl spáchán.

(4) Správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává ~~Úřad práce~~ **projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.**

(5) Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu.

(6) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby⁸⁾ nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

§ 145

Povolení Záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá Úřad práce po vyjádření krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno.

§ 147

Na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahují ustanovení § 35, 80 a 81; ~~povinnosti uvedené v § 35 a 81 se nevztahují~~ **povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje** na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,⁷⁰⁾ pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. ~~Ustanovení § 35 se nevztahuje na vedoucí pracovní místa obsazovaná jmenováním⁷¹⁾.~~

⁷¹⁾ ~~§ 33 odst. 3 zákoníku práce.~~

§ 147a

(1) Zaměstnanci státu zařazení k výkonu práce v Úřadu práce jsou povinni zachovávat mlčenlivost

o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním. Tato povinnost trvá i po skončení pracovněprávního vztahu. Povinnosti mlčenlivosti je může zbavit ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu generální ředitel Úřadu práce. Tímto ustanovením není dotčena povinnost oznamovat určité skutečnosti orgánům příslušným podle zvláštních právních předpisů^{71a)}.

(2) Ustanovení odstavce 1 se vztahuje rovněž na zaměstnance státu zařazené k výkonu práce v celních úřadech **nebo ve Státním úřadu inspekce práce**, kteří vykonávají kontrolu podle

tohoto zákona, s tím, že povinnosti mlčenlivosti je může ve veřejném zájmu zbavit vedoucí příslušného celního úřadu **nebo generální inspektor Státního úřadu inspekce práce.**

§ 147d

(1) Údaje z evidencí podle § 6 odst. 1 písm. g) jsou vedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jehož správcem je ministerstvo.

(2) Úřad práce je povinen zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 2, jakož i všech dokumentů a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a dokumentů a spisů o příspěvcích po dobu 15 kalendářních let následujících po kalendářním roce, v němž došlo k pravomocnému ukončení tohoto správního řízení nebo k poslednímu zápisu údajů do informačního systému.

(3) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí.⁸⁸⁾

⁸⁸⁾ § 4a zákona č. 73/2011 Sb.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

§ 8

Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti

(1) Okresní správy sociálního zabezpečení posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro účely poskytnutí dávek a mimořádných výhod podle jiných právních předpisů^{9b)} při zjišťovacích a kontrolních lékařských prohlídkách. Za tím účelem posuzují

a) invaliditu a změnu stupně invalidity,

b) dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a jeho neschopnost vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu výdělečnou činnost,

~~c) zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,~~

d) zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu příjem vlastní prací,

e) zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely poskytnutí mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, příspěvku na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže, příspěvku na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,

f) zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,

g) stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči.

(2) Okresní správa sociálního zabezpečení provede zjišťovací lékařskou prohlídku na základě žádosti správního orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek žádán.

(3) Okresní správa sociálního zabezpečení provede kontrolní lékařskou prohlídku

a) v termínu určeném při předchozím posouzení okresní správou sociálního zabezpečení na základě žádosti správního orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek žádán,

b) zjistí-li posudkově významné skutečnosti, které odůvodňují provedení kontrolní lékařské prohlídky,

c) z podnětu orgánu sociálního zabezpečení nebo správního orgánu, na základě jehož žádosti provedla okresní správa sociálního zabezpečení zjišťovací lékařskou prohlídku; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat příslušný orgán o výsledku posouzení,

d) z podnětu orgánu pomoci v hmotné nouzi, jde-li o prokázání trvání invalidity třetího stupně pro účely řízení o dávce pomoci v hmotné nouzi a již uplynula platnost posudku; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat orgán pomoci v hmotné nouzi o výsledku posouzení,

e) z podnětu Úřadu práce České republiky, jde-li o ověření skutečnosti, zda fyzická osoba je osobou se zdravotním postižením; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat Úřad práce České republiky o výsledku posouzení, nebo

f) z podnětu fyzické osoby, která byla uznána invalidní, avšak její žádost o přiznání invalidního důchodu byla zamítnuta a již uplynula platnost posudku, jde-li o prokázání, že je osobou se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti.

(4) Úkoly okresní správy sociálního zabezpečení uvedené v odstavci 1 může plnit pouze lékař.

(5) Místní příslušnost okresní správy sociálního zabezpečení k posuzování zdravotního stavu podle odstavce 1 se řídí

a) místem trvalého pobytu fyzické osoby na území České republiky, popřípadě místem pobytu na území České republiky podle druhu pobytu cizince; nemá-li fyzická osoba takový pobyt na území České republiky, řídí se místní příslušnost místem, kde se na území České republiky obvykle zdržuje, nebo

b) sídlem věznice, popřípadě vazební věznice (dále jen „věznice“), je-li fyzická osoba ve výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby.

(6) Na žádost fyzické osoby, jejíž zdravotní stav má být posouzen, nebo s jejím souhlasem může okresní správa sociálního zabezpečení příslušná podle odstavce 5 požádat o posouzení této osoby okresní správu sociálního zabezpečení, v jejímž územním obvodu je tato osoba zaměstnána nebo se v něm dlouhodobě zdržuje, popřípadě je v ústavní péči zdravotnického zařízení nebo jsou jí poskytovány pobytové sociální služby v zařízení sociálních služeb nebo je jí poskytováno vzdělávání pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením^{9c}), anebo okresní správu sociálního zabezpečení, v jejímž územním obvodu je zdravotnické zařízení, ve kterém je posuzované osobě poskytována zdravotní péče, pokud zdravotní stav posuzované osoby vyžaduje vzhledem k charakteru nemoci posouzení tímto zdravotnickým zařízením.

(7) Okresní správy sociálního zabezpečení podávají posudky o tom, zda zdravotní stav osob, jejichž důchodové pojištění provádějí orgány uvedené v § 9, odůvodňuje poskytnutí dávky důchodového pojištění anebo dávky nebo služby sociální péče.

(8) Při posuzování podle odstavce 1 vychází okresní správa sociálního zabezpečení zejména z nálezu ošetřujícího lékaře, popřípadě výsledků funkčních vyšetření a výsledků vlastního vyšetření lékaře, který plní úkoly okresní správy sociálního zabezpečení podle odstavce 1, a z podkladů stanovených jinými právními předpisy^{9d}). Při posuzování podle odstavce 1 lze vycházet také z podkladů vypracovaných lékařem určeným Českou správou sociálního zabezpečení.

(9) Česká správa sociálního zabezpečení posuzuje invaliditu a dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a jeho neschopnost vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu výdělečnou činnost pro účely řízení o námitkách (§ 88). Rozhoduje-li o důchodu orgán sociálního zabezpečení uvedený v § 9 odst. 1, vydává Česká správa sociálního zabezpečení posudky podle věty první na základě žádosti tohoto orgánu. Úkoly České správy sociálního zabezpečení podle věty první může plnit pouze lékař. Z posuzování podle věty první je vyloučen lékař, který tutéž věc posuzoval nebo pro takové posouzení vypracoval podklad pro účely rozhodnutí správního orgánu v prvním stupni řízení.

(10) Okresní správa sociálního zabezpečení předá nebo zašle občanu do 7 dnů stejnopis posudku vydaného podle odstavce 1 písm. a); náležitosti tohoto posudku stanoví prováděcí právní předpis.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů

§ 2

(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je

- a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
- b) územním samosprávným celkem.²⁾

(2) Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud jejich zaměstnavatel, který je právnickou osobou, má sídlo nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie.

(3) Zákon se rovněž nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.

(4) Uplatní-li zaměstnanec zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a) mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

§ 8

Osvobození od poplatku

(1) Od poplatků jsou osvobozeny

- a) státní orgány a státní fondy,
- b) diplomatická zastupitelství cizích států a delegovaní diplomatictí zástupci, konzulové z povolání a další osoby, jsou-li státními příslušníky cizích států a požívají-li výsady a imunity podle mezinárodního práva, je-li zaručena vzájemnost a nejde-li o úkony prováděné v osobním zájmu nebo k osobnímu prospěchu těchto osob,
- c) územní samosprávné celky a jejich orgány, požadují-li provedení úkonů souvisejících s výkonem státní správy, kterým jsou pověřeny,
- d) právnické osoby, požadují-li provedení úkonů souvisejících s výkonem státní správy, kterým jsou pověřeny,
- e) fyzické nebo právnické osoby, stanoví-li tak mezinárodní smlouvy a ujednání, kterými je Česká republika vázána.

(2) Od poplatků jsou osvobozeny úkony

- a) související s prováděním zvláštních právních předpisů o sociálním zabezpečení, o důchodovém pojištění, o příplatku k důchodu a o zvláštním příspěvku k důchodu, o veřejném zdravotním pojištění, o státní sociální podpoře, o nemocenském pojištění, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, o **zaměstnanosti**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, o sociálně-právní ochraně dětí, o sociálních službách, o sociální péči, pomoci v hmotné nouzi, ve věcech branné povinnosti občanů a ve věcech civilní služby, s výjimkou poplatku za vydání nebo výměnu průkazu mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené občany a s výjimkou poplatku za přijetí žádosti o akreditaci vzdělávacího zařízení a žádosti o akreditaci vzdělávacího programu podle právních předpisů o sociálních službách,
- b) prováděné v důsledku změny nebo opravy názvu obce, města, kraje, ulice, jiného veřejného prostranství, rodného čísla a úkony, prováděné v důsledku rozhodnutí z moci úřední,
- c) pro orgány územního samosprávného celku, prováděné úřadem téhož územního samosprávného celku,
- d) pro účely dědického řízení, prováděného notářem jako soudním komisařem,
- e) pro účely exekučního řízení, prováděného soudním exekutorem, s výjimkou položky 1 bod 1 písmeno l),
- f) pro účely využití volebního práva,
- g) související s poskytováním dočasné ochrany cizincům,
- h) stanoví-li tak mezinárodní smlouvy a ujednání, kterými je Česká republika vázána,
- i) prováděné v důsledku živelní pohromy na území České republiky; za živelní pohromu se pro účely tohoto zákona považují nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice a rychlost větru

nad 75 km/h, povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuny půdy a skalní zřícení, pokud k nim nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavebním provozem, sesouvání nebo zřícení lavin a zemětřesení dosahující alespoň 4. stupně RichtEROVY mezinárodní stupnice udávající makroseismické účinky zemětřesení.

(3) Na výsledku úkonu osvobozeného podle odstavce 2 písm. a) až i) vyznačí správní úřad účel, k němuž byl proveden.

(4) Od poplatků jsou osvobozeny i další osoby nebo úkony, a to v rozsahu stanoveném v sazebníku.

(5) V rozsahu stanoveném v sazebníku se správní úřad zmocňuje snížit nebo zvýšit poplatek anebo upustit od jeho vybrání.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁾ práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, ~~s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,~~

b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,

c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,

d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,

e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců³⁾, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)},

f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾.

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

a) kolektivních smluv⁵⁾ v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce^{6a)}, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštním právním předpisem⁹⁾.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

§ 101

Zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel, který ~~provozuje chráněnou pracovní dílnu nebo na nějž se vztahuje program zaměstnanosti, na jehož základě dodavatel~~ zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením podle zvláštního právního předpisu⁵⁸⁾ z celkového počtu zaměstnanců dodavatele.

(2) Skutečnost, že dodavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením podle odstavce 1, musí být dodavatelem uvedena v nabídce společně s **potvrzením Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“)** nebo s potvrzeními nebo rozhodnutími orgánu sociálního zabezpečení, která se týkají osob se zdravotním postižením. ~~V případě chráněné pracovní dílny předloží dodavatel v nabídce potvrzení Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka“) či dohodu s krajskou pobočkou Úřadu práce podle zvláštního právního předpisu⁵⁹⁾.~~

(3) Při použití tohoto ustanovení je vyloučena možnost prokazovat skutečnosti podle odstavce 2 prostřednictvím jiných osob.

(4) Účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením⁵⁸⁾, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižená o 15 %. Ustanovení § 82 odst. 3 tím není dotčeno.

(5) Skutečnosti podle odstavce 5 musí dodavatel prokázat ve vztahu ke každému ze čtyř předchozích kalendářních čtvrtletí přede dnem zahájení zadávacího řízení. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců dodavatele a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu⁶⁰⁾.

(6) Hodnocení nabídkové ceny dodavatele podle odstavce 5 je možné pouze tehdy, pokud jsou skutečnosti podle odstavce 5 prokázány v nabídce předložením potvrzení místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

⁵⁸⁾ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁹⁾ ~~§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.~~

⁶⁰⁾ § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 2

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

(2) K odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.

(3) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

~~———— (4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.~~

(4) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(5) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

~~(5) (6) Za závislou práci podle odstavce 4~~ **odstavců 4 a 5** se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

~~(6) (7)~~ **(7) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.**

* * *

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání²⁰⁾ nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu^{20a)} anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu^{20a)}.

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

~~(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému Úřadu práce České republiky krajské pobočce nebo pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.~~

²⁰⁾ § 89 až 101 zákona o zaměstnanosti.

^{20a)} § 42g a 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.

§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis³²⁾,
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
- f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních

právních předpisů³²), zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,

h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,

i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,

k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy³³).

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně

1. pracovního zařazení,
2. druhu práce,

b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,

c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a ~~dílů~~, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

* * *

§ 308

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (~~§ 2 odst. 5~~) musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně.