

N á v r h

ZÁKON

ze dne 2010,

**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. 281/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. .../2011 Sb. (zákon o ÚP ČR) a zákona č. .../2011 Sb. (transpozice sankční směrnice), se mění takto:

1. V § 5 písm. e) bod 1 včetně poznámky pod čarou č. 79 zní:

„1. pokud fyzická osoba vykonává mimo pracovněprávní vztah⁷⁹⁾ práci pro právnickou nebo fyzickou osobu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů a jménem této právnické nebo fyzické osoby, na její náklady a odpovědnost, nejde-li o jejího manžela nebo registrovaného partnera, nebo

⁷⁹⁾ § 3 zákoníku práce.“.

2. V § 6 odst. 1 písm. g) se za slova „zelené karty,“ vkládají slova „volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty,“.

3. 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, anebo zda uchazeč o zaměstnání v této době bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce,“.

4. V § 8a se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:

„(2) Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.“.
5. V § 9 odst. 2 se slova „příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která si provedení výkonu vyžádala“ nahrazují slovy „Úřad práce“.
6. V § 14 odst. 6 se za slovo „spolupracují“ vkládají slova „při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c)“ a doplňuje se věta „Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce a s písemným souhlasem uchazeče o zaměstnání, jemuž se má zaměstnání zprostředkovat (§ 119a).“.
7. V § 24 se slova „Úřadem práce“ nahrazují slovy „krajskou pobočkou Úřadu práce“.
8. V § 25 odst. 1 se na konci textu písmene r) doplňují slova „ , s výjimkou uvedenou v odstavci 4“.
9. 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 připravující se 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.
10. V § 29 se v úvodní části ustanovení 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,“.

11. V § 33 odst. 1 se věta druhá zrušuje.
12. V § 35 odst. 1 větě první se slova „je povinen do 10 kalendářních dnů“ nahrazují slovem „může“, slova „a neprodleně“ se nahrazují slovy „a je povinen neprodleně“ a věta třetí se zrušuje.
13. § 36 se zrušuje.
14. V § 37b odst. 2 se slova „úřadu práce“ nahrazují slovy „krajské pobočce Úřadu práce“.
15. V § 38 větě druhé za slova „nebo za porušení povinnosti vyplývající z“ vkládá slovo „jiných“.
16. V § 41 odst. 1 a § 49 odst. 1 se číslo „3“ nahrazuje číslem „2“.
17. V § 48 větě první se slova „3 letech“ nahrazují slovy „2 letech“.
18. V § 53 se vkládá nový odstavec 1, který zní:

„(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně, a to bezhotovostním způsobem prostřednictvím elektronického platebního prostředku určeného ministerstvem, převodem na účet u banky nebo u spořitelního nebo úvěrového družstva určený uchazečem o zaměstnání, peněžní poukázkou anebo v hotovosti. Způsob výplaty určuje Úřad práce.“.

Dosavadní odstavce 1 a 2 se označují jako odstavce 2 a 3.
19. V § 58a se slova „a pro případ úpadku uživatele“ zrušují.
20. 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,“.
21. V 60 odst. 8 větě druhé se slovo „ministerstvo“ nahrazuje slovy „Úřad práce“.
22. V § 61 odst. 6 se slovo „ministerstvu“ nahrazuje slovy „Úřadu práce“.

23. V § 65 se slova „§ 61 odst. 1 písm. a) až d)“ nahrazují slovy „§ 61 odst. 1 a) až e)“.
24. V § 66 větě třetí se slova „nebo modrá karta“ nahrazují slovy „ , modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání“.
25. § 67 včetně poznámky pod čarou č. 80 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

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni^{32a)} (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni⁸⁰⁾.

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

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

26. V § 72 odst. 2 písm. b) se slova „v chráněných pracovních dílnách a“ zrušují.
27. V nadpisu § 75 se slova „a chráněná pracovní dílna“ zrušují.
28. V § 75 odst. 5 se slova „potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a“ zrušují a na konci textu věty se doplňují slova „a potvrzení o splnění podmínky podle odstavce 3, pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistila podle § 147b krajská pobočka Úřadu práce sama.“
29. § 76 se zrušuje.
30. V § 77 odstavec 1 zní:
- „(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a způsob poskytování příspěvku.“.

31. V § 78 odst. 2 se za slovo „výši“ vkládají slova „90 %“, částka „8 000 Kč“ se nahrazuje částkou „6 000 Kč“ a věta druhá se nahrazuje větou: „Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši
- a) poskytnuté naturální mzdy,
 - b) srážek ze mzdy 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 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 poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.“.
32. V § 78 odst. 4 písm. c) se číslo „5“ nahrazuje číslem „3“.
33. V § 78 se na konci odstavce 6 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno c), které zní:
- „c) zaměstnaného na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.“.
34. V § 78 odstavec 12 zní:
- „(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. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno. Proti rozhodnutí o prominutí nebo neprominutí splnění podmínky výše splatných nedoplatků není přípustný rozklad, přezkumné řízení, obnova řízení ani nové rozhodnutí, a rozhodnutí je vyloučeno ze soudního přezkumu.“.
35. V § 80 písm. c) se slova „písm. a) až c)“ zrušují a hranaté závorky se nahrazují kulatými závorkami.
36. V § 81 odst. 2 se písmeno b) včetně poznámek pod čarou č. 47 až 49 zrušuje a slova „až c)“ se nahrazují slovy „a b)“.

Dosavadní písmeno c) se označuje jako písmeno b).

37. V § 81 se odstavec 3 zrušuje.

Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 3 a 4.

38. V § 82 odst. 1 se písmeno „c)“ nahrazuje písmenem „b)“.

39. V § 86 odst. 1 se slova „úřadu práce“ nahrazují slovy „krajské pobočce Úřadu práce“ a slova „s ním“ se nahrazují slovy „s ní“.

40. V § 92 se slova „úřadem práce“ nahrazují slovy „krajskou pobočkou Úřadu práce“.

41. 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).

42. 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).

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.

(2) 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 poměrnou část ceny rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

(3) Poměrná část ceny rekvalifikace, kterou může hradit Úřad práce, nesmí být nižší než 90 % ceny rekvalifikace, s výjimkou úhrady poměrné části rekvalifikace podle odstavce 8. V případě, že Úřad práce bude poměrnou část ceny 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 poměrnou část ceny rekvalifikace.

- (4) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení poměrnou část ceny rekvalifikace podle odstavce 3 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.
- (5) 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.
- (6) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen vrátit poměrnou část ceny rekvalifikace, kterou uhradil Úřad práce, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.
- (7) 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.
- (8) Poměrná část ceny rekvalifikace, kterou může hradit Úřad práce, může být nižší než 90 % ceny rekvalifikace v případech, pokud
- a) přesáhne celkovou finanční částku, kterou může Úřad práce podle odstavce 7 na zvolenou rekvalifikaci vynaložit, nebo
 - b) zbývající část z finanční částky podle odstavce 7 je nižší než poměrná část ceny rekvalifikace stanovená podle odstavce 3.“.
43. V § 113 odst. 5 větě druhé se číslovka „6“ nahrazuje číslovkou „12“ a věta třetí se zrušuje.
44. V § 118 odst. 2 se na konci textu písmene b) doplňují slova „ , pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistila podle § 147b krajská pobočka Úřadu práce sama“.
45. V části páté se za hlavu IV vkládá nová hlava V, která včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 81 zní:

„HLAVA V

SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“). Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

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

- a) příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání,
- b) příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou⁸¹⁾, nebo
- c) příspěvek za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců.

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

(3) 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 písm. 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. pobírá dávky nemocenského pojištění,
 - 3. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 - 4. 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 písm. 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,

k) ujednání o vypovězení dohody.

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

(4) Nevrácení příspěvku se stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(5) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,

b) výši příspěvků podle odstavce 2 a termín a způsob jejich úhrady.

⁸¹⁾ § 39 odst. 1 zákoníku práce.“.

Dosavadní hlava V se označuje jako hlava VI.

46. 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“.

47. V § 126 odst. 1 se slova „Úřad práce kontroluje“ nahrazují slovy „Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují“.

48. 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.“.

49. 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,“.

50. 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“.
51. V § 127 se dosavadní text označuje jako odstavec 1, slova „Generální ředitelství Úřadu práce“ se nahrazují slovy „Úřad práce“ 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.
52. 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“.
53. 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., ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky.
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.“.
54. 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“.
55. V § 139 odst. 3 písm. c) se částka „10 000 Kč“ nahrazuje částkou „100 000 Kč“.
56. V § 139 odst. 3 písm. d) se slova „a d)“ zrušují.
57. 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).
58. 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).

59. V § 141 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Neprokáže-li se jinak, platí, že za umožnění výkonu nelegální práce podle § 139 odst. 1 písm. d) a § 140 odst. 1 písm. c) je odpovědna právnická nebo fyzická osoba, na jejímž pracovišti se při výkonu kontrolní činnosti fyzické osoby zdržují a vykonávají práci.“.

Dosavadní odstavce 2 až 6 se označují jako odstavce 3 až 7.

60. V § 141 se na konci textu odstavce 5 slova „Úřad práce“ nahrazují slovy „Státní úřad inspekce práce“.
61. V § 145 se slovo „Povolení“ nahrazuje slovy „Záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení“.
62. 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.
63. V § 147a odst. 2 se za slova „celních úřadech“ vkládají slova „nebo v oblastních inspektorátech práce“ a na konci textu tohoto odstavce se doplňují slova „nebo generální inspektor Státního úřadu inspekce práce“.
64. Za § 147c se vkládá nový § 147d, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 82 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) Ministerstvo zajišťuje pro provádění zákona na vlastní náklady jednotný aplikační program automatizovaného zpracování údajů, potřebný pro zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Tento program poskytuje bezplatně Úřadu práce a krajským pobočkám Úřadu práce, které jsou povinny ho při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti používat.

(3) Úřad práce a krajské pobočky Úřadu práce jsou povinny zajistit uložení všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 2, jakož i všech písemností a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a písemností 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

uložení údajů do informačního systému. Pro účely tohoto zákona se písemností a spisem rozumí spis a písemnost podle zvláštního právního předpisu.

(4) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému.⁸²⁾

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

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. 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., o zaměstnanosti, ve znění účinném v době podání žádosti o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou.
2. Rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, vydaná do dne nabytí účinnosti tohoto zákona platí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. 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., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. 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., o zaměstnanosti, ve znění účinném v době podání žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
5. 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., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. 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.
7. 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., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

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. 152/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb. a zákona č. 479/2008 Sb., se písmeno c) zrušuje.

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., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST TŘETÍ
Změna zákona o inspekci práce

Čl. V

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 ČTVRTÁ
Změna zákona o veřejných zakázkách

Čl. VI

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění zákona č. 76/2008 Sb., zákona č. 179/2010 Sb. a zákona č. 423/2010 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 druhá včetně poznámky pod čarou č. 59 se zrušuje.

ČÁST PÁTÁ
Změna zákoníku práce

Čl. VII

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 357/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 451/2008 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 377/2010 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb., se mění takto:

1. V § 48 se odstavec 5 zrušuje.
2. V § 103 odst. 5 se slova „a dílen“ zrušují.

ČÁST ŠESTÁ Účinnost

Čl. VIII

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2012, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 36, 37 a 38, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2013.

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. 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.

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

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 vykonávána 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 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 je velmi často ztížená nemožností dohledat skutečného zaměstnavatele fyzické osoby, která vykonává nelegální práci.

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

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.

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 práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah pro právnickou nebo fyzickou osobu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů této právnické nebo fyzické osoby a jejím jménem, na její náklady a odpovědnost.

Současně se navrhuje stanovit vyvratitelné právní domněnky odpovědnosti za přestupek a správní delikt spočívající v umožnění výkonu nelegální práce té fyzické nebo právnické osoby, na jejímž pracovišti fyzická osoba vykonávala nelegální práci. 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 zaměstnání 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

Současná definice závislé práce v zákoníku práce je považována odbornou veřejností za odpovídající. Snížením počtu základních znaků závislé práce může dojít k nepřiměřenému zásahu do hospodářských vztahů.

VARIANTA III

Na základě navrhované nové definice nelegální práce bude možné postihnout i výkon práce s výše uvedenými znaky na základě jiné, zejména občanskoprávní smlouvy. Doplněním registrovaného partnera se odstraňuje dosavadní nerovnost právní úpravy.

Zvýšením horních hranic ukládaných sankcí a zakotvením vyvratitelné právní domněnky odpovědnosti za přestupek a správní delikt 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

Zákon o zaměstnanosti upravuje součinnost krajských poboček Úřadu práce a agentur práce v § 14 odst. 6, ovšem jako pouhou spolupráci při řešení situace na trhu práce. Právní úprava podrobnější spolupráce těchto dvou významných činitelů na trhu práce zatím chybí.

Potřeba rozšíření spolupráce mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a agenturou práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání vychází ze skutečnosti, že řada uchazečů o zaměstnání si kromě spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce hledá zaměstnání i sama prostřednictvím agentur práce, přitom jsou tito uchazeči o zaměstnání

povinni pravidelně spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce, a ta se jim musí věnovat. Přesto její pomoc není v některých případech efektivní, ať už z důvodu velmi úzké specializace uchazeče o zaměstnání, nebo pro nedostatek vhodných volných pracovních míst. Na druhé straně existuje skupina uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce obtížně umístitelní, například z důvodu absence jakékoliv kvalifikace nebo minimálního zájmu. Práce s oběma skupinami zabírá krajským pobočkám Úřadu práce časový prostor potřebný pro práci s uchazeči o zaměstnání, kteří péči krajské pobočky Úřadu práce skutečně potřebují.

Cílem je snížit zatížení krajské pobočky Úřadu práce od zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří si sami iniciativně práci hledají, a současně i těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce, a navíc hledají práci pouze formálně.

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 posílit individuální práci s uchazeči o zaměstnání.

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. Cizinci nemají v těchto případech jistotu pracovněprávního vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli. Řada těchto agentur využívá toho, že cizinci neznají český jazyk a nejsou informováni o svých právech vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Stávají se tak objektem diskriminace týkající se pracovních podmínek, odměňování apod.

Cílem je více chránit cizince před diskriminací a posílit jejich jistotu pracovněprávního vztahu u té právnické nebo fyzické osoby, u které budou skutečně pracovat.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zavedení nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti „sdílené zprostředkování zaměstnání“. Na agenturu práce bude přeneseno 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

Zavedení nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti „sdílené zprostředkování zaměstnání“. Na agenturu práce bude na základě dohody s Úřadem práce přeneseno 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. 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.

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti

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, které v praxi vedou k právní nejistotě cizinců nemajících v těchto případech garanci přímého pracovněprávního vztahu.

VARIANTA II

V případě, že by byl agentuře práce vyplácen určitý příspěvek za převzetí obtížně umístitelných 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 a hrozilo by riziko „předání“ těchto osob zpět na krajskou pobočku Úřadu práce.

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.

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

1.3. Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

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.

Cílem je umožnit státu prostřednictvím Úřadu práce podporovat ve větší míře zaměstnávání těch osob se zdravotním postižením, které to skutečně potřebují, tj. osob invalidních.

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 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.

Tento 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 je zabránit těmto výše popsaným nemorálním praktikám zaměstnavatelů.

Jednou z forem, kterou je možné plnit povinný podíl zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, je odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním 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 odebráním 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.

Cílem je zamezení nežádoucímu jednání těch právnických nebo fyzických osob, které využívají některých z těchto zaměstnavatelů k tomu, aby jejich prostřednictvím dodávaly své výrobky zaměstnavatelům, na které se povinný podíl vztahuje, tj. na zaměstnavatele, kteří v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Toho lze dosáhnout zrušením 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. 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 zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných 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.

Navrhuje se zrušit institut chráněné pracovní dílny. Převedením pracovních míst v chráněné pracovní dílně do institutu chráněného pracovního místa dojde ke zjednodušení právní úpravy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úprava povede ke snížení administrativní náročnosti jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně Úřadu práce. Pro zajištění kontinuity však 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 bude snížena maximální měsíční částka vynaložených mzdových nákladů, kterou bude Úřad práce refundovat, a bude zavedena určitá spoluúčast zaměstnavatele na vynaložených mzdových nákladech.

Pro účely stanovení výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se částka odpovídající vynaloženým mzdovým nákladům bude snižovat o částku srážek ze mzdy, spočívajícím v uzavírání dohod o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. b) a § 327 zákoníku práce. Příspěvek bude poskytován jen v těch případech, kdy je osobám se zdravotním postižením skutečně přidělována práce. K tomu by mělo přispět i poskytování příspěvku pouze ve výši 90 % vynaložených mzdových nákladů a snížení maximální výše příspěvku z 8 000 Kč měsíčně na 6 000 Kč měsíčně. Nebude možný ani souběh poskytování příspěvku s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

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.

Zrušením možnosti plnění povinného podílu zaměstnávání 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 dojde k vyloučení nežádoucího jednání osob, které využívají některých zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců - osob se zdravotním postižením, k tomu, aby

jejich prostřednictvím dodávaly své výrobky a služby. Toto opatření by bylo zavedeno s posunutou účinností (od 1. ledna 2013), aby bylo umožněno zaměstnavatelům se na změnu připravit.

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 nekalých praktik spojených s vyplácením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a zároveň je 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. Ve 2. čtvrtletí 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 uvedenému nemorálnímu 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 1 564 195 989 Kč, v roce 2007 byla výše těchto výdajů celkem 2 356 044 024 Kč, v roce 2008 z důvodu změny právní úpravy se částka sice snížila na 2 081 820 944 Kč, nicméně uvedený pokles nákladů neodpovídá původním předpokladům). V roce 2009 však vyplacená částka naopak stoupla na 2 231 820 338 Kč, a údaj za 1. pololetí roku 2010 ve výši 1 308 760 599 Kč napovídá, že proti roku 2009 opět dojde ke zvýšení. Tuto situaci 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 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 zaměstnáváných 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 zrušení institutu chráněné pracovní dílny 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. předfakturace, 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

Zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných uvolní krajským pobočkám Úřadu práce prostředky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kteří ji opravdu potřebují. 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 zákona, 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 nárokovosti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajistí jeho příjemcům jistotu jeho získání. Snížením maximální měsíční částky vynaložených mzdových nákladů, kterou bude Úřad práce refundovat, a zavedením určité finanční spoluúčasti zaměstnavatele na vynaložených mzdových nákladech 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. Zaměstnavatelé si budou moci zvolit, o který z těchto příspěvků Úřad práce požádají.

Zrušením možnosti plnění povinného podílu odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením dojde k významnému snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, spojené s přepočítávání odebraných výrobků, nebo služeb na zaměstnance, které je možno započítat do povinného podílu. Bude rovněž odstraněn negativní jev takzvané přefakturace. V této souvislosti je však zřejmé, že se některým zaměstnavatelům sníží poptávka po jejich výrobcích nebo službách, a tato situace může v ojedinělých případech vést i k propouštění osob se zdravotním postižením ze zaměstnání. Tyto negativní dopady mohou být eliminovány posunutou účinností navrhovaného opatření.

Zrušením institutu chráněné pracovní dílny dojde k odstranění určité duplicity ve formách podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bude rovněž znamenat snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, spočívající ve zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců. 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 a 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. 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. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání se bude finančně podílet na uhrazení ceny rekvalifikace. Úřad práce bude rekvalifikačnímu zařízení hradit zbývající část ceny rekvalifikace s tím, že celková částka zaplacená Úřadem práce nebude smět za období 3 kalendářních roků přesáhnout finanční částku 50 000 Kč.

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast rekvalifikace

VARIANTA I

Bez doplnění stávajícího systému rekvalifikací zabezpečovaného krajskými pobočkami Úřadu práce formou veřejných zakázek 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 rekvalifikace uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání, kteří nemají finanční prostředky na její částečné uhrazení.

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 zejména povinná finanční spoluúčast uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, na straně krajské pobočky Úřadu práce pak vyhodnocování, 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 lidí 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

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 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.

Cílem je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a zakotvení principu aktivního vyhledávání volných pracovních míst ze strany krajských poboček 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 získat 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 bázi 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. Nejednalo by se o snížení administrativní zátěže.

VARIANTA III

Varianta zrušení povinnosti oznamovat volná pracovní místa umožní snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a 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 vyvolá, 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. Toto 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.

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 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.

3. Dopady navrhované úpravy

Expertní odhad celkového vyčíslení nákladů a přínosů je následující:

- V návaznosti na úpravu podmínek čerpání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze očekávat snížení čerpání tohoto příspěvku cca o 20 %, tj. cca o 0,5 mld. Kč ročně.
- V návaznosti na zvýšení spolupráce s agenturami práce lze očekávat náklady na toto nové opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve výši cca 0,5 mld. Kč (může být kryto z ESF nebo národních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti).
- Snížení administrativní zátěže podnikatelů bude znamenat pouze na zrušení povinnosti hlásit pracovní místa snížení zátěže o cca 12 mil. Kč ročně.
- Náklady na programové zabezpečení jsou očekávány ve výši cca 6 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.

Ke snížení výdajů ze státního rozpočtu na tento příspěvek dojde snížením maximální měsíční částky z 8 000 Kč na 6 000 Kč. Kvalifikovaně lze odhadnout, že téměř ve všech případech je příspěvek poskytován v maximální výši 8 000 Kč měsíčně.

Při snížení tohoto příspěvku o 25 % (tedy na částku 6 000 Kč) dojde k úspoře ve výši cca 558 milionů Kč. Přínosem by dále mohlo být zúžení okruhu osob se zdravotním postižením o osoby zdravotně znevýhodněné, a tím postupná úspora výdajů ze státního rozpočtu. Její konkrétní vyčíslení bude záležet na tom, v kolika případech ročně skončí platnost rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou.

Ke zvýšení výdajů ze státního rozpočtu by mohlo dojít v souvislosti s vyloučením souběhu příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Jejich konkrétní vyčíslení záleží na tom, v kolika případech se zaměstnavatelé rozhodnou požádat o tento příspěvek místo o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Vzhledem k možným úsporám souvisejícím s postupným úbytkem osob zdravotně znevýhodněných však lze předpokládat, že konečná balance bude vyrovnaná.

Vyšší příjmy státního rozpočtu lze očekávat v souvislosti s plněním povinného podílu osob se zdravotním postižením formou odvodu. V roce 2009 bylo pro účely plnění povinného podílu nahrazeno odběrem výrobků nebo služeb 61 404 osob se zdravotním postižením. Budeme-li vycházet z toho, že celá forma plnění povinného podílu formou odběru výrobků nebo služeb bude nahrazena odvodem do státního rozpočtu, pak by se jednalo o částku cca 3,5 mil. Kč za rok.

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 lze předpokládat dopad na zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytován příspěvek na podporu jejich zaměstnávání. Existuje riziko, že přijetí navrhovaného řešení bude mít za následek propuštění určité skupiny osob se zdravotním postižením, zejména v těch případech, kdy je zaměstnavatel zaměstnává pouze za účelem získání tohoto příspěvku. Uvedené řešení však nebude mít žádný významný dopad na situaci na trhu práce, protože se bude jednat především o osoby s těžším zdravotním postižením, tj. invalidních ve třetím stupni, jejichž schopnost soustavné výdělečné činnosti poklesla o více než 70 %. Tyto osoby před jejich účelovým zaměstnáváním nebyly vzhledem k poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti na trhu práce aktivní.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a zároveň provozují chráněná pracovní místa, budou dotčeni zrušením možného souběhu příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Na zaměstnavatele, zaměstnávající v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců, bude mít dopad zrušení institutu osob zdravotně znevýhodněných a zrušení možnosti plnit povinný podíl zaměstnáváných osob se zdravotním postižením formou odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé budou muset plnění povinného podílu zaměstnáváním osob zdravotně znevýhodněných a odběrem výrobků nebo služeb nahrazovat buď zaměstnáváním osob invalidních, nebo odvodem do státního rozpočtu.

Dále může mít zrušení 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 pozbývat platnosti postupně podle doby, na kterou byla vydána, lze předpokládat, že zaměstnavatelé budou mít dostatečný časový prostor pro přizpůsobení se dané situaci, resp. pro případné změny uzavřených dohod. Úřad práce jim v tomto ohledu bude vycházet maximálně vstřícně, aby nedocházelo ze strany zaměstnavatelů k nedodržení sjednaných podmínek a tím porušení rozpočtové kázně.

Na osoby zdravotně znevýhodněné

Osoby, které byly rozhodnutím Úřadu práce uznány osobami zdravotně znevýhodněnými, budou mít tento status po dobu, na kterou bylo rozhodnutí vydáno, nejdéle však po dobu tří let od nabytí účinnosti tohoto zákona. 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

Některé 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.

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 na zrušení institutu osob zdravotně znevýhodněných rozdílné názory. 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.

Ostatní navržené změny, tzn. změny týkající se nelegální práce, zrušení povinnosti hlásit volná pracovní místa, zrušení institutu chráněné pracovní dílny, zrušení možnosti plnit povinný podíl odběrem výrobků nebo služeb, umožnění volby rekvalifikace, prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo pro všechny uchazeče o zaměstnání a rozšíření kontrolní kompetence krajských poboček Úřadu práce na kontrolu tzv. domácích zaměstnanců nebyly dosud konzultovány.

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 2012. Právní úprava, spočívající ve zrušení možnosti plnit povinný podíl zaměstnávaných osob se zdravotním postižením formou odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, u které se navrhuje účinnost až od 1. ledna 2013, by podléhala přezkumu účinnosti ex post v polovině roku 2014, protože informace o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením jsou k dispozici nejdříve na konci února následujícího kalendářního roku.

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.

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

Navrhované řešení je v souladu s ústavním pořádkem České republiky a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

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

Návrh zákona je slučitelný s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, zejména s těmito smlouvami:

- 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 je slučitelný s právními akty Evropských společenství a Evropské unie, není v rozporu s předpisy ES/EU, judikaturou soudních orgánů Evropské unie, ani s obecnými právními zásadami práva Evropské unie, ani s legislativními záměry a návrhy předpisů Evropské unie.

Z hlediska principů rovnosti mužů a žen je návrh novely zákona neutrální (návrh respektuje směrnici Rady 79/7/EHS a směrnici Rady 86/378/EHS) a vztahuje se stejně na obě pohlaví.

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí.

D) Členění zákona

Předkládaný návrh novely zákona je členěn do 6 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 se zrušením kategorie zdravotně znevýhodněných osob), část třetí novelu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti se zavedením oprávnění inspekce práce vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti), část čtvrtá novelu zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti se zrušením chráněných pracovních dílen), část pátá novelu zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (v souvislosti se zrušením 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 šestá ustanovení týkající se účinnosti nové právní úpravy.

II. Zvláštní část

K části první – Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1

Dosavadní definice nelegální práce se v praxi ukázala jako nevyhovující, protože její prokazování bylo velmi obtížné z důvodu její vázanosti na znaky závislé práce, která podle zákoníku práce musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu. Rovněž problematické bylo prokazování, že práce není vykonávána na základě jiné smlouvy. Z tohoto důvodu se navrhuje definovat nelegální práci jako práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah pro právnickou nebo fyzickou osobu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů této právnické nebo fyzické osoby, jejím jménem, na její náklady a odpovědnost. Na základě této definice bude možné postihnout i výkon práce s výše uvedenými znaky na základě jiné, zejména občanskoprávní smlouvy. Doplněním registrovaného partnera se odstraňuje dosavadní nerovnost právní úpravy.

K bodům 2, 24, 14, 39 a 61

Jedná se o legislativně technickou úpravu ve vztahu ke schválení zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, jehož schválením byly pozměněny některá ustanovení zákona o zaměstnanosti, kterými se transponovala směrnice Rady ES 2009/52/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 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 3

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 4

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 5, 7, 21, 22, 40 a 51

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 6

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

K bodům 8 až 10

Navrhovaná právní úprava odstraňuje nesystémovost dosavadní právní úpravy spočívající v tom, že fyzické osoby, které pracují a zároveň studují formou denního 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 11

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 12

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 13

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 15

Jedná se o legislativně technické zpřesnění.

K bodům 16 a 17

Navrhuje se zkrátit 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. 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 podpůrné doby za účelem opětovného nároku na podporu v nezaměstnanosti.

K bodu 18

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

K bodu 19

Cílem 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.

K bodu 20

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 23

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 24

Cizinec, který má zájem v České republice pracovat a jehož zaměstnání 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 25

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]. Zrušením kategorie osob zdravotně znevýhodněných nedojde ze strany krajského úřadu práce k omezení potřebné podpory při jejich uplatnění na trhu práce, neboť pro zprostředkování vhodného zaměstnání je rozhodující zdravotní stav uchazeče o zaměstnání.

K bodům 28 a 44

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. Tento souhlas je nezbytně nutný, protože bez něj zejména finanční úřady odmítají potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce vydat.

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 bodům 26, 27, 29 a 30

Navrhuje se zrušit samostatný institut chráněné pracovní dílny a pracovní místa v dosavadních chráněných pracovních dílnách považovat za chráněné pracovní místo. 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.

K bodu 31

Podle současné právní úpravy náleží příspěvek 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 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 zaměstnance je zaměstnavatelům plně nebo částečně refundována příspěvkem poskytovaným Úřadem práce z prostředků státního rozpočtu, je nutné těmito nežádoucími praktikami zaměstnavatelů zamezit. Proto se navrhuje, aby pro účely stanovení výše příspěvku se částka odpovídající vynaloženým mzdovým nákladům snižovala o částku srážek ze mzdy prováděných podle § 327 zákoníku práce s tím, že jako výjimky z tohoto návrhu budou umožněny srážky ze mzdy k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvek zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce.

Dále se navrhuje, aby se vynaložené mzdové náklady snižovaly o částku srážek ze mzdy prováděných k uspokojení závazků zaměstnance, pokud uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy bude v rozporu s dobrými mravy.

Návrh nezapočítávat do mzdových nákladů zaměstnavatele náhrady mzdy 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.

K bodům 32 a 35

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

K bodu 33

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.

K bodu 34

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.

Doplnění spočívající v tom, že nejen proti rozhodnutí o prominutí, ale i proti rozhodnutí o neprominutí není přípustný rozklad a rozhodnutí je vyloučeno ze soudního přezkumu, je legislativně technickou úpravou navrhovanou z důvodu srozumitelnosti textu pro veřejnost, protože není logické, že současná právní úprava vylučuje rozhodnutí z řádných opravných prostředků, nikoli však z mimořádných. Navrhované doplnění tento nedostatek odstraňuje.

K bodu 36

Navrhuje se zrušit možnost plnění povinného podílu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením. Tato forma plnění povinného podílu vyvolává negativní jev tzv. přefakturace, při které jsou přes některé tyto zaměstnavatele přefakturovávány výrobky, aniž by se na nich podílely osoby se zdravotním postižením.

Pro zrušení této formy plnění povinného podílu se navrhuje posunutá účinnost o jeden rok (od 1. ledna 2013), což poskytne zaměstnavatelům určitý čas na změnu se připravit.

K bodu 37

V souvislosti se zrušením možnosti plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením je potřeba odstranit i 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 38 a 62

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se zrušením možnosti plnění povinného podílu zaměstnávaných osob se zdravotním postižením odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením.

K bodu 41

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se zavedením nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti – sdíleného zprostředkování zaměstnání (viz bod 45).

K bodu 42

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. Dalším zajištěním účelnosti rekvalifikace bude finanční spoluúčast uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na uhrazení ceny rekvalifikace. 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 (dílní kvalifikace, řidičské průkazy apod.).

K bodu 43

Vzhledem k návrhu novely § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (bod 11) 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 45

Navrhuje se, aby se v určitých případech na zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání podílely i agentury práce. Krajské pobočce 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 umístitelní. 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 krajským úřadem práce 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. Výše příspěvku bude stanovena vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. 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 46 a 47

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti bude nově vykonávat místo Úřadu práce České republiky Státní úřad inspekce 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 pracovníků a nákladů, není k tomuto bodu zpracováváno hodnocení dopadů regulace.

K bodu 48

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 49

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 50, 52, 53, 60 a 63

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 54

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 55 až 58

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 59

Zakotvení odpovědnosti za umožnění výkonu nelegální práce té fyzické nebo právnické osoby, na jejímž pracovišti fyzická osoba vykonávala nelegální práci, zjednoduší a zkrátí kontrolní proces a bude účinnějším nástrojem pro potírání tzv. práce na černo.

K bodu 64

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 přechodním ustanovením zákona o zaměstnanosti

Zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných sice nebude mít za následek snížení rozsahu a kvality služeb poskytovaných krajským úřadem práce, ale projeví se v určitém snížení počtu zaměstnanců se zdravotním postižením započítávaných pro účely povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, provozování chráněných pracovních míst nebo chráněných pracovních dílen, poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením atd. V zájmu pozvolného přechodu na nové podmínky se proto navrhuje zachovat platnost doposud vydaných rozhodnutí, a to nejdéle po dobu tří let.

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

K čl. III

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

K čl. IV

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

K části třetí – Změna zákona o inspekci práce

K čl. V

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

K části čtvrté – Změna zákona o veřejných zakázkách

K čl. VI

Legislativně technická úprava vzhledem ke zrušení chráněných pracovních dílen jako samostatného institutu.

K části páté – Změna zákoníku práce

K čl. VII

K bodu 1

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 2

Jedná se o legislativně technickou úpravu vzhledem ke zrušení chráněných pracovních dílen jako samostatného institutu.

K části páté – Účinnost

K čl. VIII

Účinnost novely zákona o zaměstnanosti a návrhu novel souvisejících zákonů se navrhuje od 1. ledna 2012, s výjimkou bodů 36 až 38 v části první, kterých účinnost se navrhuje od 1. ledna 2013, a to kvůli poskytnutí možnosti zaměstnavatelům adaptovat se na navrženou změnu (zrušení možnosti plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením formou odběru výrobků nebo služeb).