

Důvodová zpráva

I. Obecná část

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

DŮVOD PŘEDLOŽENÍ

Název

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

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

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

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

1.1. Oblast úpravy nelegální práce

Definice nelegální práce

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

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

Kontrola výkonu nelegální práce

Kontrola výkonu nelegální práce je velmi často 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.

Pořádková pokuta

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

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

Pokuta za výkon nelegální práce

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

Cílem navrhované právní úpravy je posílit odstrašující účinek hrozících pokut.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast úpravy nelegální práce

VARIANTA I – „nulová“

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

VARIANTA II – Změna definice závislé práce v zákoníku práce

Zúžení počtu kumulativních znaků závislé práce.

VARIANTA III – Úprava definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti

Definovat nelegální práci jako závislou práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah.

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

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast nelegální práce

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

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

1.2. Oblast zprostředkování zaměstnání

Sdílené zprostředkování

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

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

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

Úprava skupiny uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost

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

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

Úprava agenturního zaměstnávání cizinců

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

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

Evidence uchazečů, kteří sami ukončili zaměstnání

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

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

Úprava veřejně prospěšných prací a veřejné služby

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

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

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

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

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

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

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

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

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I

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

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

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

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

VARIANTA II

V případě, že by byl agentuře práce vyplácen určitý příspěvek za převzetí obtížně 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.

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

VARIANTA III

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

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

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

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

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

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout variantu III.

1.3. Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Transformace institutu osob zdravotně znevýhodněných

Institut osob zdravotně znevýhodněných existuje v předpisech o zaměstnanosti od roku 1991 (dříve osoby se změněnou pracovní schopností na základě rozhodnutí

posudkových komisí okresních národních výborů nebo později okresních správ sociálního zabezpečení). Před rokem 1991 byl tento institut upraven předpisy o sociálním zabezpečení. Do zákona o zaměstnanosti byl převzat s účinností od 1. října 2004 a v současné době se jeví již jako překonaný.

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

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

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

Chráněné pracovní dílny

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

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

Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

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

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

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

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

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

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

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

Náhradní plnění

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

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

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

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

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

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

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

VARIANTA III

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením

VARIANTA I

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

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

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

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

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

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

VARIANTA II

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

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

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

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

VARIANTA III

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Oblast rekvalifikace

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

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

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Oblast rekvalifikace

VARIANTA I

Zachování současné právní úpravy v oblasti rekvalifikací.

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Oblast rekvalifikace

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje přijmout variantu III.

1.5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Možnost poskytovat příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, byla do zákona o zaměstnanosti vložena s účinností od 1. ledna 2006. Od této doby až do 31. prosince 2008 mohl být v případě zaměstnání mladých osob do 25 let nebo absolventů vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, příspěvek poskytován až po dobu 12 měsíců. S účinností od 1. ledna 2009 byla možnost poskytovat příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo po dobu nejdéle 12 měsíců pro výše uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání zrušena a v současné době je možné poskytovat tento příspěvek na jejich zaměstnávání jen nejdéle po dobu 6 měsíců. Pouze pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo jsou starší 50 let věku, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

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

Cílem je nastavit v této oblasti flexibilnější právní úpravu.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

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

VARIANTA III

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

1.6. Snižování administrativní zátěže

Povinnost hlásit volná pracovní místa

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

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

Předkládání dokladů úřadu práce

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

Cílem je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

NÁVRH VARIANT ŘEŠENÍ: Snižování administrativní zátěže

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

VYHODNOCENÍ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ: Snižování administrativní zátěže

VARIANTA I

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

VARIANTA II

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

VARIANTA III

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

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

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

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

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

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

2. Dotčené oblasti a subjekty

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

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

3. Dopady navrhované úpravy

Expertní odhad celkové kvantifikace nákladů a přínosů je následující:

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

Na státní rozpočet

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

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

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

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

Na podnikatelské prostředí

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

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

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

Na osoby zdravotně znevýhodněné

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

Na rovné příležitosti

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

Na ostatní veřejné rozpočty

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na ostatní veřejné rozpočty.

4. Konzultace

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Implementace a vynucování

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

6. Přezkum účinnosti

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

7. NÁVRH ŘEŠENÍ

7.1. Závěrečné shrnutí

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

Rekapitulace dopadů a přínosů navrhované změny právní úpravy

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

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

7.2. Kontakty

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

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

B) Zhodnocení souladu návrhu zákona s ústavním pořádkem České republiky

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

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

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

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

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

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

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

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

Návrh zákona nemá dopady na životní prostředí.

D) Členění zákona

Předkládaný návrh novely zákona je členěn do 8 částí. Část první obsahuje novelu a přechodná ustanovení zákona o zaměstnanosti, část druhá novelu zákona č. 582/1991 Sb.,

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

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

- návrh zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
- návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti se sjednocením výplaty nepojistných sociálních dávek

Souhrnné rozpočtové dopady

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

5	Zajistit účelovost použití příspěvku na péči pouze ve vztahu k nákladům na zajištění péče a současně aplikovat takový způsob výplaty, který princip účelovosti umožní.	bez dopadů
	Převedení sociálního příplatku a rodičovského příspěvku vypláceného z titulu zdravotního postižení dítěte do příspěvku na péči.	600
6	Navýšení výše částky příspěvku na péči pro osoby ve II. stupni závislosti ve věku od 1 do 18 let.	52
	Oblast státní sociální podpory	
7	Snížení zátěže klientů několikanásobným posuzováním dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pro účely různých sociálních dávek a zjednodušení a zlevnění administrace při řešení sociální situace rodin pečujících o zdravotně postižené dítě převodem sociálního příplatku a rodičovského příspěvku vypláceného z titulu zdravotního postižení dítěte do příspěvku na péči.	-600
8	Změna konstrukce a podmínek nároku u rodičovského příspěvku.	500
9	Omezení výplaty příspěvku na bydlení maximálně na 60 měsíců v průběhu 10 let.	bez dopadů
	Dávky osobám se zdravotním postižením	
10	Úspory plynoucí v důsledku zefektivnění administrace.	-400
	Oblast zaměstnanosti	
11	Sdílené zprostředkování práce	180
12	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	-187
13	Snížování administrativní zátěže – jednorázové náklady	2
	Sjednocení výkonu agend nepojistných dávek	
14	Sjednocení výkonu agend nepojistných dávek - snížení příspěvku na výkon státní správy (obce a kraje)	-920
14a	Náklady na výkon agend nepojistných dávek	920
14b	Úspora provozních výdajů plynoucí ze sjednocení agend nepojistných dávek	-184
15	Zavedení Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí	-40
	Celkem	-107

- snížení výdajů
+ zvýšení výdajů

II. Zvláštní část

K části první – Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1

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

K bodu 2

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

K bodům 3, 23, 48 a 75

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

K bodu 4

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

K bodu 5

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

K bodu 6

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

K bodům 7, 10, 31, 32 a 49

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

K bodu 8

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

K bodům 9 a 16

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

K bodům 11, 13 a 15

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

K bodu 12

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

K bodům 14 a 17

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

K bodu 18

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

K bodu 19

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

K bodům 20 a 21

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

K bodu 22

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

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

K bodu 24

Jedná se o legislativně technické zpřesnění.

K bodu 25

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

K bodům 26 a 27

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

K bodu 28

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

K bodu 29

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

K bodu 30

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

K bodu 33

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

K bodu 34

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

K bodu 35

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

K bodu 36

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

K bodu 37

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

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

Účinnost tohoto bodu se navrhuje odložit o 2 roky.

K bodům 38 až 41 a 44

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

K bodu 42

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K bodu 43

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

K bodu 44

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

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

K bodům 46 a 76

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

K bodu 47

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

K bodu 50

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

K bodům 51, 52, 58 a 59

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

K bodu 53

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

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

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

K bodu 54

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

K bodu 55

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

K bodu 56

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

K bodu 57

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

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

K bodu 60

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

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

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

K bodům 61, 62 a 66

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

K bodu 63

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

K bodu 64

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

K bodům 65, 67, 68, 74 a 77

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

K bodu 69

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

K bodům 70 až 73

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

K bodu 78

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

K čl. II

K přechodným ustanovením zákona o zaměstnanosti

K bodu 1

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

K bodu 2

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

K bodu 3

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

K bodům 4 a 5

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

K bodům 6 a 7

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

K bodu 8

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

K bodům 9 a 10

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

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

K bodu 11

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

K bodu 12

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

K bodu 13

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

K bodu 14

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

K bodu 15

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

K bodu 16

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

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

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

K čl. III

K bodu 1

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

K bodu 2

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

K čl. IV

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

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

K čl. V

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

K čl. VI

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

K části čtvrté – Změna zákona o správních poplatcích

K čl. VII

Legislativně technická úprava související s prokazováním bezdlužnosti zaměstnavatele.

K části páté – Změna zákona o inspekci práce

K čl. VIII

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

K části šesté – Změna zákona o veřejných zakázkách

K čl. IX

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

K části sedmé – Změna zákoníku práce

K čl. X

K bodům 1 a 2

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

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

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

K bodům 3 a 6

Legislativně technická úprava vzhledem ke změně definice závislé práce.

K bodu 4

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

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

K bodu 5

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

K části osmé – Účinnost

K čl. XI

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