



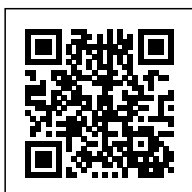
PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY  
**POSLANECKÁ SNĚMOVNA**

VII. volební období

---

**296/0**

**Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb.,  
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**



Zástupce předkladatele: min. práce a soc. věcí  
Doručeno poslancům: 3. září 2014 v 22:52

Vládní návrh

**ZÁKON**

ze dne 2014,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

Čl. I

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb. a zákona č. 136/2014 Sb., se mění takto:

1. Za § 6 se vkládá nový § 6a, který zní:

„§ 6a

(1) K plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti ministerstvo může zřídit státní příspěvkovou organizaci. Ministerstvo vydá zřizovací listinu této státní příspěvkové organizace. Státní příspěvková organizace vzniká dnem stanoveným ve zřizovací listině. Zřizovací listina musí dále obsahovat tyto údaje:

- a) název, sídlo a identifikační číslo osoby státní příspěvkové organizace,
- b) vymezení účelu, pro který se státní příspěvková organizace zřizuje,
- c) předmět hlavní činnosti, popřípadě jiné činnosti,
- d) označení statutárního orgánu a vymezení základní organizační struktury státní příspěvkové organizace,
- e) vymezení majetku České republiky, který ministerstvo svěřuje státní příspěvkové organizaci při jejím zřízení.

(2) Statutární orgán státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1 jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

(3) Ministerstvo může rozhodnout o rozdělení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1, o jejím sloučení nebo splynutí s jinou státní příspěvkovou organizací zřízenou podle odstavce 1 nebo o jiných změnách takové státní příspěvkové organizace. Současně vydá zřizovací listinu nově vznikající státní příspěvkové organizace nebo dodatek zřizovací listiny. Státní příspěvková organizace zaniká dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím rozdělení nebo splynutí, popřípadě dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím sloučení, je-li právním nástupcem jiná státní příspěvková organizace.

(4) Ministerstvo může rozhodnout o zrušení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1. Současně rozhodne o způsobu vypořádání práv a povinností vykonávaných státní příspěvkovou organizací, včetně příslušnosti hospodařit s majetkem České republiky, a zruší zřizovací listinu. Nerozhodne-li, přechází dnem zániku zrušované státní příspěvkové organizace příslušnost k hospodaření s majetkem České republiky včetně práv, s nimiž tato organizace dosud hospodařila, na ministerstvo. Současně přecházejí na Českou republiku závazky, jakož i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla tato organizace, a ministerstvo se stává příslušné k plnění těchto závazků, jakož i k výkonu práv a povinností z těchto pracovněprávních vztahů.

(5) Zřízení, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zrušení státní příspěvkové organizace, o nichž bylo rozhodnuto podle odstavců 1 až 3, oznamuje ministerstvo v Ústředním věstníku České republiky do 30 dnů ode dne, kdy k uvedené skutečnosti došlo. Oznámení obsahuje označení zřizovatele státní příspěvkové organizace, její název, sídlo, identifikační číslo a den, měsíc a rok vzniku, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zániku.“.

2. V § 37a odst. 6 písm. a) se číslo „12“ nahrazuje číslem „4“.

**CELEX 32009L0050**

3. V § 39 odst. 2 písm. d) se slova „vykonává některou z činností“ nahrazují slovy „je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností“.

4. V § 39 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje slovem „, nebo“ a doplňuje se písmeno e), které zní:

„e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží.“.

5. V § 41 se na konci odstavce 3 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se nové písmeno g), které včetně poznámek pod čarou č. 96 a 97 zní:

- „g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény<sup>96)</sup> osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>97)</sup>, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu<sup>97)</sup>.

<sup>96)</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>97)</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.“

6. V § 42 odst. 2 se za slova „povinen doložit“ vkládají slova „krajské pobočce Úřadu práce“ a na konci odstavce se doplňují věty „Při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit, zda je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 nebo zda je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny. Dojde-li ke vzniku právního vztahu nebo postavení podle věty druhé v průběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání povinen tyto skutečnosti krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit nejpozději v den jejich vzniku.“
7. V § 44 odst. 3 se slova „, na jehož základě vykonává některou“ nahrazují slovy „vzniklého k výkonu některé“ a za slova „, § 25 odst. 3“ se vkládají slova „, po dobu, po níž je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny,“.
8. V § 46 písm. b) se slova „uchazeč o zaměstnání vykonává některou“ nahrazují slovy „u uchazeče o zaměstnání trvá právní vztah vzniklý k výkonu některé“.
9. V § 46 se za písmeno b) vkládá nové písmeno c), které zní:  
  
„c) po níž je uchazeč o zaměstnání v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,“.
- Dosavadní písmena c) a d) se označují jako písmena d) a e).
10. V § 75 odst. 9 písm. j) se slova „příspěvku a“ nahrazují slovem „příspěvku,“.
11. V § 75 odst. 9 se na konci písmene k) čárka nahrazuje slovem „a“.
12. V § 78 odst. 2 písm. b) se slova „podle § 327 zákoníku práce“ nahrazují slovy „podle občanského zákoníku“.

13. V § 78 odst. 3 větě první se za slova „osobou se zdravotním postižením“ vkládají slova „podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b)“.

## Čl. II

### **Přechodná ustanovení**

1. Řízení o podpoře v nezaměstnanosti zahájená a pravomocně neskončená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Dosavadní státní příspěvková organizace Fond dalšího vzdělávání, zřízená Ministerstvem práce a sociálních věcí, se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stává státní příspěvkovou organizací podle § 6a zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

## Čl. III

### **Účinnost**

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

# Důvodová zpráva

## I. Obecná část

### A) Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

#### 1. Důvod předložení a cíle

##### 1.1 Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

##### 1.2 Definice problému

Důvodem předložení návrhu na změnu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), je sjednotit přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, který

- vykonává činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru a jeho měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- vykonává činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a jeho měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy (dále jen „nekolidující zaměstnání“),  
a u uchazeče o zaměstnání, který je
- společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován,
- členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován,
- členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován,
- členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován,
- fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovněprávní vztah (dále jen „člen obchodní společnosti nebo družstva“),  
a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) z nekolidujícího zaměstnání nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Zatímco uchazeči o zaměstnání po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání není poskytována podpora v nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, který vykonává funkci člena obchodní společnosti nebo družstva podpora v nezaměstnanosti poskytována je, a to bez ohledu na to, zda z této činnosti má či nemá příjem nebo odměnu. Tento postup ve svých důsledcích zakládá nerovný přístup k podpoře v nezaměstnanosti. Z výčtu funkcí vyplývá, že se v převážné většině jedná o významné funkce ve sféře podnikání. O zprostředkování zaměstnání nejčastěji žádají jednatelé společností s ručením omezeným. Ti obvykle dokládají,

že funkci jednatele vykonávají, ale za práci jednatele nepobírají žádnou odměnu. Vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání pak získají náhradní dobou důchodového pojištění a stát za ně platí zdravotního pojištění. Příklady z praxe rovněž dokládají, že v řadě případů se jedná o účelové vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť po ukončení pobírání podpory v nezaměstnanosti na vlastní žádost vedení v této evidenci ukončí.

Podle dosavadní právní úpravy je rozhodnou skutečností pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, zda uchazeč o zaměstnání v den, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává nebo nevykonává nekolidujícího zaměstnání. Vykonává-li nekolidující zaměstnání v tento den, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu nevzniká [§ 39 odst. 2 písm. d)]. Pokud nekolidující zaměstnání v tento den nevykonává, ale má uzavřený právní vztah za účelem vykonávání nekolidujícího zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti se mu rozhodnutím přizná a jiným rozhodnutím se zastaví její výplata. Tato právní úprava vyvolává v praxi aplikační problémy. Uchazeč o zaměstnání pro účely vedení v evidenci uchazečů zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání pouze oznamuje. V řízení o podpoře v nezaměstnanosti však musí tuto rozhodnou skutečnost doložit potvrzením zaměstnavatele z důvodu předcházení neoprávněné výplatě podpory v nezaměstnanosti. Tato právní úprava ve svých důsledcích znamená nadbytečnou administrativní zátěž jak uchazečů o zaměstnání, tak i jejich zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu je potřebné, aby se nárok i výplata podpory v nezaměstnanosti odvíjely od stejné rozhodné skutečnosti.

Právní úprava oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání vztahující se k nekolidujícímu zaměstnání je pro účely podpory v nezaměstnanosti nedostatečná, neboť nepostihuje případy, kdy uchazeč o zaměstnání požádá o podporu v nezaměstnanosti později, než v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. V těchto případech je nutné znovu zjišťovat skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, tedy i skutečnost, zda uchazeč o zaměstnání je či není v právním vztahu vzniklém k výkonu nekolidujícího zaměstnání. Stávající právní úprava neumožňuje předcházet vzniku přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a rovněž neumožňuje požadovat na uchazeči o zaměstnání vrácení přeplatku. Obdobnou oznamovací povinnost je třeba stanovit v návaznosti na navrhovanou právní úpravu členu obchodní společnosti nebo družstva.

V praxi nastávají situace, kdy fyzická osoba je po skončení zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti nadále v dočasné pracovní neschopnosti nebo onemocnění v ochranné lhůtě 7 dnů. V případě, že se jedná o dlouhodobou pracovní neschopnost, ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože v rozhodném období nesplní podmínku získání potřebné doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, tj. získání alespoň 12 měsíců této doby v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Ke zmírnění sociálních dopadů v těchto případech se navrhuje, aby doba dočasné pracovní neschopnosti a doba nařízené karantény byly považovány za náhradní dobu zaměstnání, s výjimkou případu, kdy si fyzická osoba přivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně.

Fond dalšího vzdělávání je příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), která vznikla transformací státní příspěvkové organizace Institutu výchovy bezpečnosti práce v souladu s § 54 odst. 2 a § 5 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb. formou opatření ministra o provedení změny zřizovací listiny. Fond dalšího vzdělávání plní úkoly zadané MPSV, zejména realizuje projekty hrazené z Evropského sociálního fondu. Tyto projekty jsou převážně zaměřeny na podporu znevýhodněných nebo ohrožených osob na trhu

práce. Právní zakotvení stávající státní příspěvkové organizace je však nejednoznačné a nedostatečné. Navrhuje se proto upravit možnost zřídit, změnit a zrušit státní příspěvkovou organizaci a vymezit oblast, ve které je oprávněna vykonávat svou činnost, právním předpisem ve své působnosti, tj. zákonem o zaměstnanosti. Tato právní úprava jednak umožní jednoznačně právně zakotvit Fond dalšího vzdělávání jako státní příspěvkovou organizaci zřízenou MPSV k plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti a dále umožní upravit potřebné řídicí vztahy mezi MPSV a Fondem dalšího vzdělávání.

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a na základě vyhodnocování dopadů četných novel zákona o zaměstnanosti bylo zjištěno, že je třeba provést další zpřesňující a legislativně technické úpravy v zákoně o zaměstnanosti. Jedná se zejména o nahrazení zrušeného § 327 zákoníku práce v § 78 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti odkazem na občanský zákoník, který nyní upravuje institut dohody o srážkách ze mzdy. Dále se jedná o zpřesnění kategorie osob se zdravotním postižením, na které bude poskytováno zvýšení příspěvku podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Výše uvedené problémy nelze bez navrhované změny zákona o zaměstnanosti řešit.

### **1.3 Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. od 1. 10. 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Částečné zaměstnávání má následný dopad i na výši poskytované dávky pomoci v hmotné nouzi. Do 31. 12. 2010 zákon o zaměstnanosti umožňoval jak uchazeči o zaměstnání, který vykonával nekolidující zaměstnání, tak i uchazeči o zaměstnání, který jako člen obchodní společnosti nebo družstva vykonával mimo pracovní právní vztah práci pro obchodní společnost nebo družstvo za odměnu nepřesahující polovinu minimální mzdy, souběh těchto činností s poskytováním podpory v nezaměstnanosti. Od 1. 1. 2011 není tento souběh umožněn u nekolidujícího zaměstnání, a to po dobu trvání právního vztahu, na jehož základě uchazeč o zaměstnání vykonává nekolidující zaměstnání. Toto opatření bylo učiněno z důvodu zamezení účelovému jednání některých uchazečů o zaměstnání a jejich zaměstnavatelů. V praxi docházelo k případům, kdy zaměstnavatel nemohl přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto důvodu se dohodl se zaměstnanci na ukončení pracovního poměru a zároveň s nimi uzavřel většinou dohodu o provedení práce na stejný druh práce s měsíční odměnou nepřesahující polovinu minimální mzdy. Tito zaměstnanci se stali uchazeči o zaměstnání, při splnění zákonných podmínek jim byla poskytována podpora v nezaměstnanosti a současně u svého zaměstnavatele vykonávali nekolidující zaměstnání. V některých případech byly uzavírány i nové pracovní smlouvy s odloženým nástupem do zaměstnání po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti. Toto jednání zaměstnavatelů bylo kritizováno ze strany sociálních partnerů a ve svých důsledcích vedlo k únikům na daních a na sociálním a zdravotním pojištění. Souběh odměny člena obchodní společnosti nebo družstva s poskytováním podpory v nezaměstnanosti nebyl v souvislosti s výše uvedenou změnou dosud řešen. V rámci vyhodnocení dopadů zákona o zaměstnanosti v praxi bylo šetřením ad-hoc zjištěno, že členové obchodní společnosti nebo družstva tvoří cca 1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání a jejich počet má stoupající tendenci.



Podle platné právní úpravy nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti ten uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání [§ 39 odst. 2 písm. d)]. V případě, kdy nekolidující zaměstnání vznikne v průběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti, výplata podpory v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání zastaví po dobu trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává nekolidující zaměstnání (§ 44 odst. 3), tj. na základě jiné rozhodné skutečnosti, než je tomu u posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti. Změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 kalendářních dnů (§ 42 odst. 2).

Fond dalšího vzdělávání je příspěvkovou organizací MPSV, která vznikla transformací státní příspěvkové organizace Institutu výchovy bezpečnosti práce. Její právní zakotvení je však nejednoznačné a nedostatečné.

#### **1.4 Identifikace dotčených subjektů**

- Uchazeči o zaměstnání

Navrhovaná právní úprava poskytování podpory v nezaměstnanosti sjednotí přístup uchazečů o zaměstnání, kteří v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou v právním vztahu vzniklém k výkonu nekolidujícího zaměstnání nebo v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva. Z hlediska rovného přístupu k podpoře v nezaměstnanosti se jedná o dopad pozitivní. Na uchazeče o zaměstnání – členy obchodní společnosti nebo družstva bude mít navrhovaná právní úprava negativní dopad, ale pokud se ocitnou v tíživé sociální situaci, mohou požádat o poskytnutí některé z dávek z nepojistných sociálních systémů. Zavedení náhradní doby zaměstnání umožní snazší přístup k podpoře v nezaměstnanosti těm uchazečům o zaměstnání, kteří byli dlouhodobě v dočasné pracovní neschopnosti.

- Úřad práce České republiky

Navrhovaná právní úprava bude mít pozitivní vliv na činnost Úřadu práce České republiky, neboť znamená sjednocení postupů a zpřesnění právní úpravy.

- Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelům odpadne potvrzování skutečnosti, zda uchazeč o zaměstnání ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti nekolidující zaměstnání skutečně vykonával či nikoliv.

- MPSV

MPSV bude umožněno regulovat vztahy mezi jím a Fondem dalšího vzdělávání na základě právního předpisu.

#### **1.5 Popis cílového stavu**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti i zastavení její výplaty u uchazečů o zaměstnání s nekolidujícím zaměstnáním se bude odvíjet od stejné rozhodné skutečnosti. Touto skutečností bude, zda uchazeč o zaměstnání je nebo není v právním vztahu vzniklém

k výkonu nekolidujícího zaměstnání. Rovněž u uchazeče o zaměstnání, který je v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva, se nárok na podporu v nezaměstnanosti a zastavení její výplaty bude odvíjet od stejné rozhodné skutečnosti, zda je či není v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva vykonávajícího mimo pracovněprávní vztah pro společnost nebo družstvo práci bez ohledu na příjem nebo odměnu.

Doba, po kterou má uchazeč o zaměstnání postavení člena obchodní společnosti nebo družstva a není mu z tohoto důvodu poskytována podpora v nezaměstnanosti, stejně jako doba neposkytování podpory v nezaměstnanosti po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání, nebude započítávána do podpůrní doby, která uchazeči o zaměstnání náleží podle zákona o zaměstnanosti (§ 43 a § 46).

Uchazeč o zaměstnání bude povinen při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti písemně osvědčit, zda je či není v právním vztahu vzniklém k výkonu nekolidujícího zaměstnání nebo v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva. Uzavře-li právní vztah k výkonu nekolidujícího zaměstnání nebo získá-li postavení člena obchodní společnosti nebo družstva, bude povinen tuto oznamovací povinnost splnit nejpozději v den vzniku právního vztahu nebo v den vzniku postavení.

Uchazeči o zaměstnání bude umožněn snazší přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti zavedením nové náhradní doby zaměstnání. Jedná se o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény po skončení výdělečné činnosti, která zakládala účast na nemocenském pojištění, pokud si uchazeč o zaměstnání nepřivodil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně. Podmínkou je, že dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě 7 dnů.

Cílem navrhované právní úpravy je řešit nejednoznačné právní zakotvení stávající státní příspěvkové organizace Fondu dalšího vzdělávání. Fond dalšího vzdělávání vznikl transformací státní příspěvkové organizace Institutu výchovy bezpečnosti práce, a to v souladu s § 54 odst. 2 a § 5 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb. formou opatření ministra o provedení změny zřizovací listiny již existující státní příspěvkové organizace. Tato organizace v současné době realizuje 15 projektů hrazených z Evropského sociálního fondu a 1 interní projekt Národní soustava povolání, který je hrazen z prostředků MPSV s celkovým rozpočtem v hodnotě 1 921 049 278 Kč. Do 31. 5. 2014 je vyčerpáno 651 630 271 Kč. Ukončeno již bylo 5 projektů, zejména in-house zakázky od MPSV v hodnotě 36 764 357 Kč. Většina realizovaných projektů je zaměřena na podporu osob znevýhodněných nebo ohrožených na trhu práce, zejména na absolventy škol, maminky po mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnané osoby. Dále se některé projekty dotýkají oblasti sociální politiky a rovných příležitostí. Fond dalšího vzdělávání realizuje v oblasti dalšího profesního vzdělávání takové projekty, které vedou k lepší uplatnitelnosti na trhu práce. Projekty a jejich stručná charakteristika včetně výstupů a podpořených osob jsou uvedeny v **příložené tabulce**. Navrhovaná právní úprava je tedy vyvolána i potřebou ukotvit nástroje řízení MPSV vůči jeho stávající státní příspěvkové organizaci působící v oblasti zaměstnanosti – Fondu dalšího vzdělávání. Podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, činnost státní příspěvkové organizace může být upravena obecně závazným předpisem. Možnost zřízení a zrušení státní příspěvkové organizace v zákoně o zaměstnanosti povede k vyloučení jakýchkoli pochybností o jejím postavení a o vymezení oblasti, ve které bude oprávněna vykonávat svoji činnost. V současné době se zřízení nové státní příspěvkové organizace nepředpokládá.

## 1.6 Zhodnocení rizika

Navrhovaná úprava řeší zajištění stejného přístupu k podpoře v nezaměstnanosti u kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání pracovat, pokud jejich měsíční výdělek nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Neřešení této situace by vedlo nedůvodnému zvýhodňování určité skupiny uchazečů o zaměstnání. V případě, že uchazeči o zaměstnání v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva nebude poskytována podpora v nezaměstnanosti, může svou sociální situaci řešit žádostí o poskytnutí některé z nepojistných dávek.

Zavedení nové náhradní doby zaměstnání - doby trvání dočasné pracovní neschopnosti s sebou nese riziko účelového jednání některých uchazečů o zaměstnání, kteří pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti nezískají potřebnou dobu důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.

## 2. Návrh variant řešení:

### *VARIANTA I – „nulová“*

Zachování stávající právní úpravy.

### *VARIANTA II*

Vyloučení možnosti přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který má postavení člena obchodní společnosti nebo družstva zajistí stejný přístup k podpoře v nezaměstnanosti s uchazečem o zaměstnání, jemuž zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání vykonávat nekolidující zaměstnání. Nepřiznání i zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti při nekolidujícím zaměstnání se bude odvíjet od stejné rozhodné skutečnosti, a to od trvání právního vztahu, který uchazeč o zaměstnání uzavřel za účelem výkonu nekolidujícího zaměstnání. U uchazeče o zaměstnání, který má postavení člena obchodní společnosti nebo družstva a vykonává mimo pracovněprávní vztah pro společnost nebo družstvo práci, bude postupováno obdobně. Po dobu tohoto postavení mu nebude poskytována podpora v nezaměstnanosti bez ohledu na výši příjmu nebo odměny.

Uchazeč o zaměstnání bude pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti písemně oznamovat pouze vznik právního vztahu vzniklého k výkonu nekolidujícího zaměstnání, vznik postavení člena obchodní společnosti nebo družstva a skončení těchto vztahů.

Zavedení doby trvání dočasné pracovní neschopnosti a doby nařízené karantény jako náhradní doby zaměstnání umožní uchazeči o zaměstnání snazší přístup k podpoře v nezaměstnanosti.

## 3. Vyhodnocení nákladů a přínosů

### *VARIANTA I – „nulová“*

Při zachování stávající právní úpravy bude u poskytování podpory v nezaměstnanosti nadále zachován různý přístup k uchazečům o zaměstnání, kterým zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti, za kterou jsou odměňováni, a jejich měsíční výdělek nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a neposkytování podpory v nezaměstnanosti při nekolidujícím zaměstnání bude nadále vázáno na existenci odlišných rozhodných skutečností (výkon činnosti x trvání právního vztahu, na jehož základě uchazeč o zaměstnání nekolidující zaměstnání vykonává), což způsobuje problémy při aplikaci v praxi.

## ***VARIANTA II***

Neposkytování podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který má postavení člena obchodní společnosti nebo družstva, umožní stejný přístup k podpoře v nezaměstnanosti u kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon nekolidujícího zaměstnání.

V této souvislosti lze předpokládat úsporu na výdajové straně státního rozpočtu spojenou s neposkytováním podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který je členem obchodní společnosti nebo družstva. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří mají postavení člena obchodní společnosti nebo družstva a zároveň pobírají podporu v nezaměstnanosti, není v současné době statisticky sledován. Šetření ad-hoc nelze pro vysokou administrativní náročnost provést na takovém vzorku uchazečů o zaměstnání, který by měl vypovídající hodnotu. Z tohoto důvodu nelze úsporu konkrétně vyčíslit. Neposkytování podpory v nezaměstnanosti této kategorii uchazečů o zaměstnání může mít dopady na státní rozpočet v podobě zvýšení výdajů na nepojistné sociální dávky. Na základě kvalifikovaného odhadu provedeného k 30. 6. 2014 lze uvést, že členové obchodní společnosti nebo družstva tvoří přibližně 1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, tj. cca 5 370. Pouze část z nich pobírá podporu v nezaměstnanosti. I v případě, že by všichni tito uchazeči o zaměstnání pobírali sociální dávky, lze konstatovat, že případné navýšení těchto výdajů bude malého rozsahu.

Při této variantě by nedošlo ke zvýšení administrativní zátěže zaměstnavatelů a k navýšení administrativní činnosti Úřadu práce České republiky. Plnění oznamovací povinnosti by bylo kontrolovatelné.

Uznání doby trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény po skončení výdělečné činnosti jako náhradní doby zaměstnání umožní splnění podmínky získání potřebné doby důchodového pojištění v průměru cca 30 uchazečům o zaměstnání v rámci jedné krajské pobočky Úřadu práce ČR v průběhu kalendářního roku. Nárůst výdajů spojených s poskytováním podpory v nezaměstnanosti je uveden v bodě 7.1.

**Na základě výše uvedeného je vhodnější varianta II.**

## **4. Implementace doporučené varianty a vynucování**

Za provádění navrhované úpravy bude odpovědný Úřad práce České republiky.

## **5. Přezkum účinnosti regulace**

Dopad nové právní úpravy bude průběžně vyhodnocován. Přezkum účinnosti bude realizován formou hodnocení ex post na konci roku 2015. Předpokládá se dopracování agendového

informačního systému, do kterého by byly zadávány informace potřebné k vyhodnocení dosud nesledovaných ukazatelů.

## 6. Konzultace

Navrhované změny byly vynuceny problémy v aplikační praxi a byly konzultovány s Úřadem práce České republiky.

## 7. Dopady navrhované úpravy

### 7.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Lze předpokládat úsporu na výdajové straně státního rozpočtu spojenou s neposkytováním podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který je v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva a mimo pracovněprávní vztah vykonává pro společnost nebo družstvo práci. Na základě kvalifikovaného odhadu provedeného k 30. 6. 2014 lze uvést, že členové obchodní společnosti nebo družstva tvoří přibližně 1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, tj. cca 5 370. Pouze část z nich pobírá podporu v nezaměstnanosti. I v případě, že by všichni tito uchazeči o zaměstnání pobírali sociální dávky, lze konstatovat, že případné navýšení těchto výdajů bude malého rozsahu. Dopady na výdajové straně státního rozpočtu spojené s poskytováním nepojistných sociálních dávek nelze nyní přesně stanovit.

Finanční dopady zavedení nové náhradní doby zaměstnání:

Kvalifikovaným odhadem provedeným k 30. 6. 2014 bylo zjištěno, že zavedení náhradní doby zaměstnání by umožnilo splnit podmínku získání potřebné doby důchodového pojištění v průměru cca 420 uchazečům o zaměstnání v období 1 roku.

1. V případě stanovení výše podpory v nezaměstnanosti z průměrné mzdy v národním hospodářství lze předpokládat nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti o 7 812 000 Kč.

Výpočet:

Počet uchazečů o zaměstnání: 420

Průměrná délka poskytování podpory v nezaměstnanosti: 6 měsíců.

Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti: 3 100 Kč

Jedná se o případy, kdy uchazeč o zaměstnání splní podmínku získání doby důchodového pojištění započtením náhradní doby zaměstnání a tato je posuzována jako poslední zaměstnání.

2. V případě stanovení výše podpory v nezaměstnanosti z průměrného měsíčního čistého výdělku získaného v posledním ukončeném zaměstnání lze předpokládat nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti o 15 984 360 Kč.

Výpočet:

Počet uchazečů o zaměstnání: 420

Průměrná délka poskytování podpory v nezaměstnanosti: 6 měsíců.

Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti: 6 343 Kč

Pokud jde o financování Fondu dalšího vzdělávání, lze případný dopad na státní rozpočet očekávat ve výši povinné části spolufinancování z národních prostředků. Na základě

dosavadních zkušeností s hospodařením státní příspěvkové organizace Fondu dalšího vzdělávání lze uvést, že z rozpočtu MPSV je k prostředkům národního podílu na spolufinancování projektů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, každý rok schvalován neinvestiční příspěvek státní příspěvkové organizace na provozní výdaje. V roce 2011, tedy v roce vzniku Fondu dalšího vzdělávání změnou zřizovací listiny původní státní příspěvkové organizace Institutu výchovy a bezpečnosti práce (červen 2011), byl neinvestiční příspěvek pro obě státní příspěvkové organizace ve výši 7 137 000 Kč. V roce 2012 byl Fondu dalšího vzdělávání poskytnut neinvestiční příspěvek ve výši 6 830 000 Kč a v roce 2013 ve výši 15 000 000 Kč. Pro rok 2014 byl pro Fond dalšího vzdělávání v rozpočtu schválen neinvestiční příspěvek ve výši 10 000 000 Kč. Fond dalšího vzdělávání obdržel na rok 2014 rovněž od svého zřizovatele, tedy MPSV, na administraci „Národní soustavy povolání“ částku ve výši 12 900 000 Kč. Tato agenda je v gesci MPSV, přičemž Fond dalšího vzdělávání byl pověřen její správou a tvorbou nových jednotek povolání. O výše uvedenou částku byl navýšen neinvestiční příspěvek na provoz, částka je však vázána na administraci Národní soustavy povolání a její skutečné proplacení se odvíjí od schváleného plánu prací. Fond dalšího vzdělávání může uplatnit pouze takovou výši nákladů, která bude dokladována odvedenými pracemi na Národní soustavě povolání. Financování Fondu dalšího vzdělávání je a bude kryto v rámci rozpočtové kapitoly MPSV.

#### 7.2 Na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky.

#### 7.3 Na podnikatelské prostředí

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na podnikatelské prostředí.

#### 7.4 Na územní samosprávné celky

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na územní samosprávné celky.

#### 7.5 Sociální dopady

Případný sociální dopad na člena obchodní společnosti nebo družstva lze řešit prostřednictvím nepojistných sociálních dávek, např. dávek pomoci v hmotné nouzi. Pozitivní sociální dopady lze předpokládat u uchazečů o zaměstnání, kteří za pomoci nové náhradní doby zaměstnání splní podmínku potřebné doby důchodového pojištění pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.

#### 7.6 Na spotřebitele

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na spotřebitele.

#### 7.7 Na životní prostředí

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na životní prostředí.

#### 7.8 Ve vztahu k zákazu diskriminace

Navrhovaná úprava nebude mít dopad ve vztahu k zákazu diskriminace.

#### 7.9 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Navrhovaná změna v § 42 zákona o zaměstnanosti ukládá uchazeči o zaměstnání povinnost písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, zda je v právním vztahu vzniklém k výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání a zda je v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k obchodní společnosti nebo k družstvu pro tuto společnost nebo

družstvo práci. Tato změna nerozšiřuje rozsah a okruh zpracovávaných údajů. Údaj, že uchazeč o zaměstnání je v právním vztahu vzniklém k výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání nebo členem obchodní společnosti nebo družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k obchodní společnosti nebo k družstvu pro tuto společnost nebo družstvo práci, za kterou je odměňován a údaj o výši jeho měsíční odměny přesahující polovinu minimální mzdy, jsou skutečnostmi rozhodnými pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání již při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání osvědčuje, zda je nebo není v pracovněprávním vztahu nebo v postavení člena obchodní společnosti nebo družstva. Na základě této informace je poučen, že pokud jeho měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy, nemůže být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Nastane-li tato skutečnost při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, je vydáváno správní rozhodnutí o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Jestliže je tato skutečnost zjištěna v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání je vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončeno, nebo nesplní-li ve lhůtě stanovené zákonem o zaměstnanosti oznamovací povinnost, je z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřazen. Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání i rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se zpracovává v informačním systému na základě zadání výše uvedených rozhodných skutečností. O podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání rovněž musí požádat, a to samostatnou žádostí. Tato žádost nemusí být podána současně s žádostí o zprostředkování zaměstnání, ale kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z tohoto důvodu je nutné pro posouzení vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti znovu zjišťovat, zda uchazeč o zaměstnání je v právním vztahu vzniklém k výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání nebo členem obchodní společnosti nebo družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k obchodní společnosti nebo k družstvu pro tuto společnost nebo družstvo práci, resp. zda od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nedošlo ke změně těchto údajů. V případě, že tyto údaje nejsou zpracovány v rámci žádosti o zprostředkování zaměstnání, musí být pro účely zjištění nároku na podporu v nezaměstnanosti nebo nároku na její poskytování zpracovány v rámci žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

#### 7.10 Na korupční rizika

Navrhovaná úprava nebude mít negativní dopady ve vztahu ke korupčním rizikům.

#### 7. 11 Na výkon státní statistické služby

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na výkon státní statistické služby.

### **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 (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Vládní návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezem Ústavního soudu České republiky.

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

Na navrhovanou právní úpravu se mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, nevztahují. Návrhu zákona se dotýká směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009

o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Podle článku 8 odst. 5 této směrnice členské státy mohou zamítnout žádost o modrou kartu EU, pokud byly na zaměstnavatele v souladu s vnitrostátními právními předpisy uvaleny sankce za řádně nehlášenou nebo nelegální zaměstnávání. Zkrácení období pro nezařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo modré karty a vyřazení volného pracovního místa z těchto evidencí z 12 měsíců na 4 měsíce není v rozporu s právem Evropské unie. 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.

## **D) Členění zákona**

Předkládaný návrh novely zákona je členěn do 3 článků. Článek I obsahuje návrh změny zákona o zaměstnanosti, článek II přechodná ustanovení a článek III se týká účinnosti nové právní úpravy.

## **II. Zvláštní část**

### **K čl. I - Změna zákona o zaměstnanosti**

#### **K bodu 1**

Návrh nové úpravy je vyvolán rostoucí potřebou flexibilně reagovat na aktuální situaci na trhu práce, zejména v oblasti dalšího vzdělávání, a umožňuje Ministerstvu práce a sociálních věcí zřídit státní příspěvkovou organizaci k plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti, a to např. při zajišťování dalšího vzdělávání. Důvodem je i realizace projektů zaměřených na vzdělávání různých cílových skupin na trhu práce (uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, zaměstnanci atp.) v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, resp. plánovaná realizace projektů v budoucím Operačním programu Zaměstnanost (viz příloha k důvodové zprávě). Možnost zřídit, změnit nebo zrušit státní příspěvkovou organizaci umožněnou výše uvedeným zákonem povede k vyloučení jakýchkoli pochybností o postavení této státní příspěvkové organizace a vymezí oblast, ve které bude oprávněna vykonávat svoji činnost. Obdobným způsobem jsou upraveny např. příspěvkové organizace – ústavy sociální péče v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

#### **K bodu 2**

Na základě připomínky sociálních partnerů se navrhuje zkrátit dobu, po kterou nebudou do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty zařazována nebo z těchto evidencí budou vyřazována volná pracovní místa u zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to z 12 měsíců na 4 měsíce.



#### K bodům 3 a 4

Z důvodu sjednocení přístupu k poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání, kterým zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti za mzdu, plat nebo odměnu nepřesahující polovinu minimální mzdy a sjednocení rozhodné skutečnosti pro účely nepřiznání podpory v nezaměstnanosti a zastavení její výplaty na dobu trvání právního vztahu vzniklého k výkonu nekolidujícího zaměstnání uchazečů o zaměstnání uvedených v § 25 odst. 3 a u uchazečů o zaměstnání v postavení osoby uvedené v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s) se v § 39 odst. 2 písm. d), který upravuje překážky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, nově provádí legislativní zpřesnění, aby bylo nepochybné, že překážkou vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti ve smyslu § 39 odst. 2 písm. d) bude nově rozhodný nikoli výkon činnosti, která je nekolidujícím zaměstnáním podle § 25 odst. 3, nýbrž již samotná existence právního vztahu vzniklého k výkonu některé z činností uvedených v § 25 odst. 3. Současně se pro druhou uvedenou kategorii uchazečů o zaměstnání doplňuje úprava do nového ustanovení § 39 odst. 2 písm. e); nadále u těchto uchazečů o zaměstnání nebude umožněn souběh příjmu z jejich výdělečné činnosti a podpory v nezaměstnanosti.

#### K bodu 5

Uchazeči o zaměstnání bude umožněn snazší přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti zavedením nové náhradní doby zaměstnání. Jedná se o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény po skončení výdělečné činnosti, která zakládala účast na nemocenském pojištění, pokud si uchazeč o zaměstnání nepřivodil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně. Podmínkou je, že dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě 7 dnů.

#### K bodu 6

V § 42 odst. 2 se pro účely sjednocení rozhodných skutečností a přístupu k uchazečům o zaměstnání vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání nově stanoví vznik oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti resp. nejpozději v den vzniku právního vztahu vzniklého k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 nebo v den, od něhož uchazeč o zaměstnání vstoupí do postavení osoby uvedené v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s). Povinnost uchazeče o zaměstnání oznámit změny rozhodných skutečností nejpozději do 8 kalendářních dnů zůstává zachována.

#### K bodu 7

V § 44 odst. 3 stanovím případy, které po dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání brání poskytování podpory v nezaměstnanosti, se pro účely odstranění rozdílného přístupu a sjednocení rozhodných skutečností nově stanoví, že podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje po dobu trvání právního vztahu vzniklého k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 a dále rovněž po dobu, po níž je uchazeč o zaměstnání v postavení osoby uvedené v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), a to bez ohledu na výši příjmu nebo odměny. Důvodem je sjednocení přístupu k poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání, kterým zákon o zaměstnanosti umožňuje v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti za mzdu, plat nebo odměnu nepřesahující polovinu minimální mzdy a sjednocení rozhodné skutečnosti pro účely nepřiznání podpory v nezaměstnanosti a zastavení její výplaty na dobu trvání právního vztahu vzniklého k výkonu nekolidujícího

zaměstnání uchazečů u zaměstnání uvedených v § 25 odst. 3 a u uchazečů o zaměstnání v postavení osoby uvedené v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s).

#### K bodům 8 a 9

V souvislosti s úpravami podle bodů 1 až 3 se náležitě upravuje ustanovení § 46 obsahující výčet dob, které se nezapočítávají do podpůrní doby pro výplatu podpory v nezaměstnanosti.

#### K bodům 10 a 11

Jedná se o odstranění některých legislativně technických nepřesností.

#### K bodu 12

Jedná se o legislativně technickou změnu reagující na přijetí zákona č. 303/2013 Sb. měnícího některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, jímž mj. došlo ke zrušení § 327 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravujícího institut dohody o srážkách ze mzdy, která je nově upravena v § 2045 až 2047 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

#### K bodu 13

Jedná se o odstranění legislativní nepřesnosti. Na základě předchozí novely zákona o zaměstnanosti se v § 78 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Vzhledem k tomu, že i osoba zdravotně znevýhodněná je podle ustanovení § 67 odst. 2 osobou se zdravotním postižením, je potřebné znění § 78 odst. 3 z důvodu jeho srozumitelnosti a jednotné aplikace v praxi upřesnit. Upřesnění spočívá v tom, že zvýšení příspěvku nejvýše o 2000 Kč měsíčně může zaměstnavatel uplatnit pouze na ty zaměstnance, kteří jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány osobou invalidní ve třetím stupni nebo osobou invalidní v prvním nebo druhém stupni. Zvýšení příspěvku nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, zůstává zachováno.

### **K čl. II - Přejídná ustanovení**

1. S ohledem na právní jistotu účastníků se navrhuje stanovit, že řízení o podpoře v nezaměstnanosti, která nebyla pravomocně ukončena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. S ohledem na nutnost právního zakotvení dosavadní státní příspěvkové organizace Fondu dalšího vzdělávání se navrhuje stanovit, že dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se Fond dalšího vzdělávání stává státní příspěvkovou organizací zřízenou Ministerstvem práce a sociálních věcí podle § 6a tohoto zákona.

### **K čl. III – Účinnost**

Účinnost se navrhuje od 1. 1. 2015, a to v souladu se schváleným Plánem legislativních prací vlády na zbývající část roku 2014.

V Praze dne 3. září 2014

předseda vlády

Mgr. Bohuslav Sobotka v. r.

ministerně práce a sociálních věcí

Mgr. Michaela Marksová v. r.

## Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

NÁZEV PROJEKTU	Stáže ve firmách - vzdělávání praxí	Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání
Zkrácený název projektu	Stáže ve firmách	Stáže pro mladé
Prioritní osa	Prioritní osoba 3 Další vzdělávání	Prioritní osa 4.2a Aktivní politika trhu práce
Oblast podpory	3.1 Individuální další vzdělávání	4.2a.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Typ projektu	OP VK	OP LZZ
Registrační číslo	CZ.1.07/3.1.00/41.0001	CZ.1.04/2.1.00/99.00001
Stav projektu (s vydaným Rozhodnutím, projekt v hodnocení, příprava projektové žádosti)	Projekt v realizaci	Projekt v realizaci
<b>REALIZACE PROJEKTU:</b>		
Zahájení realizace	22.6.2012	1.9.2012
Ukončení realizace	31.10.2014	31.8.2014
<b>POPIS PROJEKTU:</b>		
Stručný popis projektu	Cílem je zavedení systému dalšího vzdělávání prostřednictvím stáží ve firmách a zvýšení uplatnitelnosti občanů na trhu práce. Výstupem bude Národní katalog stáží a databáze poskytovatelů stáží. V rámci projektu bude vzděláváno 5.000 účastníků. Cílovou skupinou jsou uchazeči o práci, absolventi, rodiče na rodičovské dovolené a zaměstnanci usilující o další kariéru růst a profesní vzdělávání.	Projekt má za cíl podpořit individuální profesní rozvoj mladých zájemců o zaměstnání a zvýšit tak jejich uplatnitelnost na trhu práce. V rámci projektu nastoupí 940 žáků/studentů na pracovní stáž do firem. Součástí projektu je také individuální poradenství (např. e-learningový kurz). Cílovou skupinou jsou žáci posledního ročníku SŠ a studenti posledních dvou semestrů VŠ.
Aktuální stav projektu	Od počátku projektu bylo zahájeno přes 6 100 stáží. Téměř 5 000 stáží již bylo ukončeno. Průběžně jsou realizovány kontroly stáží. Dne 13. 5. 2014 byly doručeny připomínky k 8. monitorovací zprávě. Dne 21. 5. 2014 byla 8. monitorovací zpráva a žádost o platbu ve výši 94 424 439,54 Kč schválena.	Probíhají aktivity spojené s ukončováním projektu.
<b>FINANCOVÁNÍ:</b>		
Celkový rozpočet	799 988 750,00 Kč	71 189 857,00 Kč
Kumulativní čerpání k předcházejícímu měsíci	575 052 015,98 Kč	50 208 443,00 Kč
<b>INDIKÁTORY:</b>		
Počet podpořených osob	V rámci projektu bude podpořeno 5 000 osob z řad nezaměstnaných, absolventů, osob vracejících se na trh práce a dalších osob. Oproti plánu stáž absolvovalo přes 6 000 osob.	<input type="checkbox"/> V rámci projektu dojde k podpoře 940 osob formou absolvování stáže u poskytovatele stáže. Mezi podpořené osoby se bude započítávat taková osoba, která se zúčastní stáže (tj. splní veškeré požadované podmínky pro uzavření trojstranné smlouvy, následně s ní FDV i poskytovatel stáže trojstrannou smlouvu řádně a správně uzavřou a dojde k zahájení stáže). S ohledem na hlavní cíl projektu (zvýšit zaměstnatelnost a konkurenceschopnost mladých zájemců o zaměstnání - budoucích absolventů při prvním vstupu na trh práce získáním praktických dovedností a pracovních zkušeností během absolvování odborné stáže u zaměstnavatele), je za podpořenou osobu považována každá osoba, která uzavře trojstrannou smlouvu a zahájí realizaci odborné stáže.

## Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí	Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách	Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením
SEKO	Systém akreditací	Vzdělávání OZP
Prioritní osa 4.2a Aktivní politika trhu práce	Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	Prioritní osa 1 Adaptabilita
4.2a.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti	3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb	1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti zaměstnavatelů
OP LZZ	OP LZZ	OP LZZ
CZ.1.04/2.1.00/03.00016	CZ.1.04/3.1.00/04.00010	CZ.1.04/1.1.00/A5.00001
Projekt v realizaci	Projekt v realizaci	Projekt v realizaci
2.7.2012	1.9.2012	1.1.2013
30.6.2015	30.9.2015	30.8.2015
Hlavním cílem projektu je zvýšit šance klientů Úřadu práce ČR na získání a udržení si zaměstnání prostřednictvím rozvoje jejich socioekonomických kompetencí (SEKO), tedy finanční gramotnosti, prezentačních a komunikačních dovedností, a tím zvýšení jejich šancí na získání a udržení zaměstnání na legálním trhu práce.	Smyslem projektu je najít dlouhodobě udržitelné řešení pro proces agendy akreditací, které povede ke zvýšení kvality a dostupnosti akreditovaných vzdělávacích programů, a tím ke zvýšení kompetencí a kvalifikace zaměstnanců v sociálních službách. V rámci projektu budou vytvořeny (revidovány) metodické pokyny pro podání žádosti o akreditaci, metodika hodnocení, metodika kontroly kvality a standardy kvality pro přípravu vzdělávacích programů.	Smyslem projektu je zlepšit postavení osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) či osob se zdravotním znevýhodněním (dále jen „OZZ“) na trhu práce. Projekt je zaměřen na podporu vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením a dále na motivaci zaměstnavatelů k aplikování společenské odpovědnosti vůči osobám se zdravotním postižením. V rámci projektu bude realizováno poradenství, školení pro personalisty a management firem a audity vhodných pracovních pozic pro OZP/OZZ u zaměstnavatele.
Probíhá věcné hodnocení nabídek VŘ 001 Základní školení a rekvalifikace SEKO. Dochází k vybudování informačního systému projektu interními silami. Zpracovává se „Metodika dodavatelských vztahů“ v rámci VŘ 001. Proběhlo jednání s řediteli KoP ÚP ohledně projektu (Ostrava). Stále se hledají regionální kanceláře pro koordinátory. Tento měsíc se odevzdává 5. Monitorovací zpráva.	Již proběhla realizace 25 dobrovolných auditů v regionech ve spolupráci s regionálními inspektory kvality. Harmonogram pro další dobrovolné audity je průběžně aktualizován. RT nadále pracuje na specifikaci kreditního systému, probíhají konzultace se zástupci MPSV - O 224. 20. 5. 2014 proběhlo setkání pracovní skupiny č. 1 (nastavení interaktivního katalogu, informace o postupu na aktivitách projektu). Jsou naplánovány informační semináře pro poskytovatele sociálních služeb (11. a 25. června v Plzni a Hradci Králové), na kterých budou poskytovatelé informováni o plánovaných změnách v oblasti celoživotního a kvalifikačního vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. Pozvánky byly již distribuovány a nyní probíhá přihlašování zájemců.	Již bylo zrealizováno 30 workshopů v regionech v rámci Public Affairs (VŘ 004). Další termíny jsou plánovány a bude také poskytováno individuální poradenství. Dle harmonogramu nadále také probíhá školení personalistů. V rámci VŘ 002 (Informační systém a webové stránky) probíhá plnění etapy 4 (vývoj a testování Dila). Webové stránky jsou již v provozu a budou postupně plněny obsahem. V rámci VŘ 003 (Audity) probíhá plnění etapy A (vytvoření metodik) a také plnění etapy B (Výběr a oslovení zaměstnavatelů). Tým dodavatele byl rozšířen o další odborníky a experty tak, aby bylo možné dodat výstupy v požadované kvalitě. V rámci KA 6 (Evaluace) probíhají práce na evaluačním designu a teorii změn. Je tvořen první newsletter pro zaměstnavatele.
<b>298 399 838,95 Kč</b>	<b>19 682 116,36 Kč</b>	<b>168 335 181,78 Kč</b>
9 950 324,38 Kč	5 094 272,96 Kč	6 979 446,46 Kč
Cílová hodnota 35 000 podpořených osob se rekrutuje z uchazečů o zaměstnání formou školení socioekonomických kompetencí. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání. V obecné rovině lze říci, že základní potřebou těchto klientů je zlepšení jejich sociálních a ekonomických podmínek. Toto zlepšení může nastat především prostřednictvím jejich návratu na trh práce. Projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi dluhovou pastí či exekucí, nebo se již v této tíživé situaci nacházejí, což jim výrazně návrat na trh práce ztěžuje. Díličí potřeba takto ohrožených uchazečů souvisí s jejich vzděláním v oblasti finanční gramotnosti a dalších sociálních kompetencí jako jsou komunikační a prezentační dovednosti pro trh práce, neboť zadlužený člověk nebo člověk, na něž je uvalena exekuce, je téměř nezaměstnatelný.	V rámci projektu bude podpořeno 250 osob. Podpořenými osobami jsou poskytovatelé sociálních služeb, zástupci vzdělávacích institucí působící ve sféře sociálních služeb a hodnotitelé.	Zaměstnanci se ZP. Plánovaný počet podpořených osob byl stanoven na základě konzultací s odborníky, kteří se pohybují v oblasti zaměstnávání ZP, jako je Asociace poraden pro zdravotně postižené, Národní rada pro zdravotně postižené, Nadace Charty 77, Svaz českých a moravských výrobních družstev a Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. Reálný odhad počtu zapojených firem do projektu je 460, přičemž průměrný počet zaměstnanců z OZP z jedné firmy zapojených do projektu je 2 - 3 osoby (přepočtený úvazek 2,6) tzn. celkem 1 300 podpořených osob. Z cílové skupiny zaměstnavatelů bude podpořeno celkem 300 personalistů a manažerů formou vzdělávacích kurzů a seminářů, které budou realizovány v regionech České republiky. Počet byl stanoven na základě předběžného průzkumu a konzultací se zástupci HR Fora (profesní sdružení personalistů). Obsahové zaměření vzdělávacích akcí se bude týkat zavádění a praxe společenské zodpovědnosti firem v otázkách zaměstnávání OZP.

## Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

Další profesní vzdělávání zaměstnanců FDV	Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti	Rozvoj poradentví poskytovaného Úřadem práce pro cizince
Vzdělávání zaměstnanců FDV	Kooperace	Cizinci
Prioritní osa 1 Podpora znalostní ekonomiky	Prioritní osa 4.2a Aktivní politika trhu práce	Prioritní osa 2 Aktivní politiky trhu práce
17.1.Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	4.2a.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj	2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
OP PA	OP LZZ	OP LZZ
CZ.2.17/1.1.00/36319	CZ.1.04/2.2.00/11.00017	CZ.1.04/2.2..00/11.00020
Projekt v realizaci	Projekt v realizaci	Projekt v realizaci
1.9.2013	1.12.2013	1.11.2013
31.8.2014	30.6.2015	30.6.2015
Projekt je zaměřen na rozvoj a podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců Fondu dalšího vzdělávání. Cílem projektu je reagovat na stávající vzdělávací potřeby zaměstnanců a umožnit jim vzdělávat se dle jejich odborné kvalifikace.	Smyslem projektu je přispět k rozvoji DPV jako významné oblasti politiky zaměstnanosti MPSV zavedením znalostního managementu do této oblasti. Online dostupná Znalostní báze DPV jako jeden z hlavních produktů projektu zajistí systematické shromažďování, třídění a využívání znalostí z oblasti DPV a umožní. Cílovou skupinou je 85 pracovníků sekci 4 MPSV, ÚP ČR a FDV.	Smyslem projektu je rozšíření nabídky služeb ÚP v oblasti poradenství, a to vytvořením vzdělávacího programu pro jeho zaměstnance, který bude zaměřen na komunikaci s cizinci ze třetích zemí.
Probíhají vzdělávací kurzy PC gramotnosti, projektové řízení, PRINCE2, soft skills, managementu, PR a marketing, jazykového vzdělávání. Zahájeno vzdělávání v oblasti legislativy - Nový OZ. Finalizace výstupů pro tvorbu Konceptce. Zpracované první výstupy pro tvorbu elearningové vzdělávání.	Průběžně probíhají pracovní skupiny k jednotlivým řešeným tématům. V návaznosti na ně probíhá kontinuální sběr sekundárních dat, jejich vyhodnocování a na jejich základě jsou připravována témata k řešení pro PS. Dne 13.5. proběhl úspěšně 1. mezinárodní workshop se zahraničními experty. 18. 6. 2014 se uskutečnilo 1. setkání Poradního orgánu projektu. Od 10. 6. 2014 budou probíhat setkání v regionech se zástupci ÚP. Probíhá příprava a detailní plánování akcí, kontaktování účastníků a navazování spolupráce.	Byl vytvořen koncept metodiky a připraven plán workshopů. Proběhla revize obsahu webových stránek ÚP a MPSV.
<b>2 396 860,00 Kč</b>	<b>29 451 675,90 Kč</b>	<b>9 170 199,48</b>
557 109,00 Kč	1 528 827,43 Kč	264 769,73 Kč
V rámci projektu bude podpořeno 60 osob z řad zaměstnanců FDV. Podpořenou osobou je každý zaměstnanec, který se zúčastní kurzů (prezenční nebo e-learningovou formou). Jedná se o účastníky, kteří se v rámci projektu započítávají pouze jednou, bez ohledu na to, kolika školeními prošli. V rámci projektu budou podpořeny tři skupiny ohrožených zaměstnanců v následující struktuře: -52 zaměstnanců ve věku do 30 let, -5 zaměstnanců ve věku nad 50 let, -2 osoby na mateřské/rodičovské dovolené, -1 zaměstnanec do 1 roku od ukončení mateřské/rodičovské dovolené.	V rámci klíčových aktivit dojde k podpoře cílové skupiny na centrální i regionální úrovni prostřednictvím informačních a komunikačních workshopů. Cílová skupina bude informována o průběhu projektu, jeho dílčích výstupech, budou konzultovány následující kroky a bude mít možnost se vyjádřit k výstupům návrhové části projektu. Podpořenými osobami se rozumí: - celkem 2 pracovníci sekce 4 MPSV - odbor 41 - celkem 73 pracovníků z ÚP ČR, z toho 3 osob z GR ÚP a 70 osob (14x 5 osob) z krajských poboček ÚP - celkem 10 osob z FDV, z toho 8 z Odboru projektové kanceláře a 2 z Odboru dalšího vzdělávání V souhrnu tak bude podpořeno 85 osob. Projekt má analyticko-koncepční charakter, a proto nezakládá podporu velkého počtu podpořených osob. Svým zaměřením a záběrem však postihuje důležitou část politiky zaměstnanosti a jeho realizaci se projeví multiplikační efekt, který může mít nebo bude mít pozitivní vliv na velkou část pracovní síly.	V rámci projektu bude podpořeno 120 osob. Jedná se o pracovníky ÚP, kteří pracují jednak v oddělení zahraniční zaměstnanosti a jednak úseku zprostředkovatelství, který zahrnuje i aktivity Job Clubů. Počet zapojených pracovníků je stanoven na základě podkladů partnera projektu GR ÚP. Celkový počet pracovníků obou agend je, podle údajů GR ÚP, 200 osob. S ohledem na časové vytižení pracovníků ÚP se počítá se zapojením celkem 120 pracovníků z obou agend ze všech krajských poboček ÚP. V projektu se počítá se zapojením celkového počtu 120 osob za každou agendu po 60 osobách.

Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

Podpora neformálních pečovatелů	Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit	Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2
Neformální pečovatелé	Pracovní návyky	Stáže pro mladé 2
Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	Prioritní osa 4.2a Aktivní politika trhu práce	Prioritní osa 4.2a Aktivní politika trhu práce
3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb	4.2a.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti	4.2a.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti
OP LZZ	OP LZZ	OP LZZ
CZ.1.04/3.1.00/C6.00002	CZ.1.04/2.1.00/03.00018	CZ.1.04/2.1.00/C8.00001
Projekt v realizaci	Projekt v realizaci	Projekt v realizaci
1.2.2014	1.2.2014	1.2.2014
31.7.2015	31.8.2015	31.8.2015
Cílem projektu je prostřednictvím výstupů z komplexních analýz a studií navrhnout systematickou podporu významné skupiny pečujících osob. Výstupy z analýz jasně definují slabá místa skupiny neformálních pečovatелů a zmapují potřeby této cílové skupiny. Na jejich základě budou navržena systémová opatření.	Hlavním cílem projektu je příprava dlouhodobě nezaměstnaných lidí v regionech na nové pracovní uplatnění. Na základě výsledků mapování místního potenciálu z hlediska urbanistického, geografického, etnografického, historického, antropologického apod. budou identifikovány a generovány nové typy pracovních příležitostí pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnaní budou po celou dobu projektu vedeni a motivováni prostřednictvím individuálních poradců, kteří jim poskytnou podporu a doprovod na cestě k získání smysluplného pracovního uplatnění, které jim bude co nejvíce vyhovovat a bude trvale udržitelné. Předpokladem pro získání pracovního uplatnění je také cílené zaškolení (příp. rekvalifikace) jako příprava na vykonávání konkrétní pracovní činnosti. Prostřednictvím projektu bude ověřen inovativní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti spočívající v sociální konstrukci pracovního místa vycházející z detailní znalosti prostředí, ve kterém zástupci cílové skupiny žijí.	Projekt má za cíl podpořit individuální profesní rozvoj mladých zájemců o zaměstnání a zvýšit tak jejich uplatnitelnost na trhu práce. V rámci projektu nastoupí 2200 žáků/studentů na pracovní stáž do firem. Součástí projektu je také individuální poradenství (např. e-learningový kurz). Cílovou skupinou jsou žáci posledního ročníku SŠ a studenti posledních dvou semestrů VŠ.
Probíhá sběr sekundárních dat z oblasti neformálních pečovatелů ze zahraničních zdrojů. Jsou navazovány kontakty se zástupci krajů (Středočeský, Olomoucký, Ústecký).	Byly ukončeny prvotní prezentace projektu na vybraných KoP ÚP ČR a průběžně jsou kontaktováni místní leaderi s informacemi o projektu a o možnostech zapojení se do něj. Realizační tým spolupracuje na tvorbě IS Katalog poradců. Pokračují výběrová řízení na zajištění personálních kapacit v regionech. S tím souvisí také monitoring vhodných prostor pro zajištění regionálních pracovišť FDV ve vybraných krajských a okresních městech. Proběhlo školení komunitních koordinátorů a připravuje se školení místních realizátorů. V 1. polovině července proběhne mezioborové setkání, kde proběhne výměna dosud získaných dat o jednotlivých lokalitách mezi všemi zapojenými odborníky a dojde ke specifikaci potenciálních pracovních příležitostí a s tím spjaté potřeby dalšího vzdělávání zástupců cílové skupiny.	V květnu pokračovala roadshow projektu po středních školách a OHK, pořádají se setkání jak se zájemci o stáž, tak s poskytovateli stáží. Zveřejnily se manuály pro poskytovatele a pro stážistu a metodiky. Bude připravena metodika kontrol. V systému SEP byly aktualizovány a zveřejněny všechny nabídky pracovních pozic. Všechny letní a zářijové termíny stáží se zaplnily během 5. - 6. 5. 2014. Dne 19. 5. se uskutečnila tisková konference k zahájení projektu.
15 612 970,48 Kč	113 972 097,70 Kč	188 122 183,60 Kč
0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Pilotně proběhne vyškolení cca 45 pracovníků veřejné správy, kteří v současnosti komunikují s osobami pečujícími, a v budoucnu by se mohli stát koordinátory péče o osoby pečující. Projekt má převážně analyticko-koncepční charakter, a proto nezakládá podporu velkého počtu podpořených osob. Cílem je zpracovat komplexní analýzy a studie, z jejichž závěrů lze zpracovat návrhy na systémové úpravy v přístupu k pečujícím osobám a připravit změny legislativy. Výstupy poslouží také vedení resortu jako podklad pro zdůvodnění potřeby se touto skupinou osob systematicky zabývat.	V rámci projektu bude podpořeno 2 000 osob. Projekt je zaměřen na osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování a poradenství vedoucí k jejich zaměstnání. Cílovou skupinou projektu jsou tedy uchazeči o zaměstnání evidovaní v evidenci Úřadu práce ČR déle než 1, 2 a 5 let. Rozložení CS: - Uchazeči o zaměstnání v evidenci nad 1 rok: 25% - Uchazeči o zaměstnání v evidenci nad 2 roky: 25% - Uchazeči o zaměstnání v evidenci nad 5 let: 50%	Jedná se o celkový počet osob z cílové skupiny, které budou v rámci projektu podpořeny prostřednictvím absolvování stáže u poskytovatele stáže. V rámci projektu bude tímto způsobem podpořeno 2 200 osob. Mezi podpořené osoby se bude započítávat taková osoba, která se zúčastní stáže (tj. splní veškeré požadované podmínky pro uzavření smlouvy o stáži, následně s ní FDV i poskytovatel stáže smlouvu o stáži řádně a správně uzavřou a dojde k zahájení realizace pracovní stáže). Počet podpořených osob bude dokládán uzavřenými smlouvami o stáži. Monitorovací indikátor bude hodnocen totožně s nastavením monitorovacího indikátoru v projektu "Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání".

## Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

Sdílení pracovních míst jako forma podpory mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky - domácí a zahraniční zkušenosti	Stáže ve firmách - vzdělávání praxí II.	Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, prostřednictvím sdílení zkušeností a dovedností se zahraničními partnery
METR	Stáže ve firmách II.	RPŽM
Prioritní osa 2 Aktivní politiky trhu práce	Prioritní osoba 3 Další vzdělávání	Prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce
2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj	3.1 Individuální další vzdělávání	5.1 Mezinárodní spolupráce
OP LZZ	OP VK	in-house
CZ.1.04/2.2.00/11.00024		CZ.1.04/5.1.00/81.00004
Projektová žádost schválena, zpracovávají se připomínky HK	Projektová žádost odevzdána	Projekt v realizaci
1.3.2014	1.7.2014	1.1.2013
30.6.2015	30.6.2015	30.8.2015
Hlavním cílem projektu je prozkoumat podmínky a formy sdílení pracovních míst v ČR a zahraničí a posoudit jejich širší využitelnost v rámci podpory dalšího vzdělávání a transferu znalostí a kompetencí mezi pracovníky v ČR.	Hlavním cílem projektu je rozšíření systému poskytování stáží nastaveného projektem Stáže ve firmách 1 o nové inovativní prvky, kterými bude především vzdělávání mentorů, nastavení systému poskytování stáží pedagogickým pracovníkům středních škol a aktivity podporující individuální rozvoj a přístup k uchazečům o stáž. Dojde tak k posílení stáží jako jednoho ze způsobů dalšího individuálního profesního vzdělávání.	Cílem projektu je optimalizovat přístup k rovným příležitostem žen a mužů v ČR prostřednictvím vytvoření střednědobé strategie rovných příležitostí pro ČR na základě výměny zkušeností se zahraničními partnery, prostřednictvím optimalizace sběru dat, posuzování dopadů legislativních i nelegislativních návrhů a optimalizovaného statutu a jednacího řádu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. □
Projektová žádost byla ze strany ŘO schválena. V současné době dochází k vypořádání připomínek.	Projektová žádost byla odevzdána.	Proběhl zahraniční workshop. Zároveň se řeší převod projektu z gesce MPSV na Úřad vlády.
<b>5 376 794,29 Kč</b>	<b>168 000 000,00 Kč</b>	<b>2 115 000,00 Kč</b>
0,00 Kč	0,00 Kč	907 571,21 Kč
V rámci projektu bude podpořeno 43 osob: - celkem 2 pracovníci sekce 4 MPSV - odbor 41 - celkem 31, z toho 3 osoby z GR a 28 (14 x 2) osob z krajských poboček. - celkem 10 osob z FDV, z toho 6 z Odboru projektové kanceláře a 4 z Odboru dalšího vzdělávání Projekt má analyticko-koncepční charakter, a proto nezakládá podporu velkého počtu podpořených osob. Svým zaměřením a záběrem však postihuje důležitou část politiky zaměstnanosti a jeho realizací se projeví multiplikační efekt, který může mít nebo bude mít pozitivní vliv na velkou část pracovní síly.	V rámci projektu bude podpořeno 1 400 osob z řad nezaměstnaných, absolventů, osob vracejících se na trh práce a dalších osob.	V rámci projektu bude podpořeno 14 koordinátorů rovných příležitostí jednotlivých resortů a zástupce ČSÚ. Cílovou skupinou projektu jsou orgány státní správy a jimi zřízené organizace. Jedná se konkrétně o všechna ministerstva ČR, Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (včetně všech 4 výborů a pracovní skupiny) a Český statistický úřad. Sekundární dopad projektu však bude mnohem širší, zahrne i další orgány státní správy, bude mít vliv na všechny občany ČR a na další instituce zapojené do problematiky rovných příležitostí žen a mužů.



## Příloha důvodové zprávy - projekty FDV

Systém efektivního řízení lidských zdrojů Úřadu práce ČR	Agenda NSP
<b>UPRATE III.</b>	<b>Agenda NSP</b>
Prioritní osa 2 Aktivní politiky trhu práce	není relevantní
2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj	není relevantní
in-house	státní rozpočet
CZ.1.04/2.2.00/11.00022	není relevantní
Projekt v realizaci	V realizaci
1.2.2014	15.2.2014
30.6.2015	31.12.2014
Projekt podpoří systémový přístup v oblasti řízení lidských zdrojů na ÚP ČR. Cílem je optimalizace personálních procesů, zlepšení manažerských dovedností, vyšší efektivita, inovace systému hodnocení, snížení nadbytečných mzdových a administrativních nákladů, zvýšení motivace zaměstnanců a produktivity práce a zvýšení profesionality zaměstnanců ÚP.	Cílem je zajištění agendy NSP, konkrétně SLA a drobný rozvoj IS NSP a IS CDK, dále aktualizace a tvorba jednotek práce v NSP, vyřizování požadavků na posuzování profesních kvalifikací z NSK včetně vyhodnocování dopadů do NSP a klasifikace kompetencí, správa a koordinace Oborových týmů (OT) a metodické a související činnosti
Byla dokončena Analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců ÚP ČR. Dotazníky jsou vyhodnoceny a dokončuje se grafická úprava výstupů. Pokračují práce na tvorbě Konceptu vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR. Začal se zpracovávat přesný harmonogram školení, uskutečnilo se 9 kurzů manažerského vzdělávacího. Probíhá tvorba metodik výuky a aktualizace kurzů vzniklých v rámci projektu UPRATE I. □	Probíhá vyhledávání odborných konzultantů a ustavování oborových týmů. Probíhají práce na klasifikaci kompetencí. Probíhají vyjednávání s Národním ústavem pro vzdělávání kvůli aktualizaci obou národních soustav.
<b>25 494 952,00 Kč</b>	<b>12 911 000,00 Kč</b>
486 964,34 Kč	600 526,00 Kč
V rámci projektu bude podpořeno 1 314 osob z řad zaměstnanců ÚP ČR. Podpořenou osobou je každý zaměstnanec, který se zúčastní závěrečného semináře, závěrečného workshopu a nově vzniklých vzdělávacích modulů (prezenční nebo e-learningovou formou). Podpořené osoby jsou v rámci projektu započítány pouze jednou, bez ohledu na to, kolika školeními prošli. Celkový počet podpořených osob je 1460 (900 osob z řad personalistů a vedoucích pracovníků + 560 osob z řad ostatních zaměstnanců). Vzhledem k pracovní vytíženosti zaměstnanců ÚP ČR v projektu počítáme s možností neúčasti některých plánovaných účastníků na vzdělávacích akcích, proto je toto číslo poníženo o 10%, což znamená 1 314 podpořených osob.	MI nejsou stanoveny

**Platné znění částí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,  
s vyznačením navrhovaných změn a doplnění**

Vysvětlivky: Platný, ale neúčinný text uveden *kurzívou*.

**§ 6a**

**(1) K plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti ministerstvo může zřídit státní příspěvkovou organizaci. Ministerstvo vydá zřizovací listinu této státní příspěvkové organizace. Státní příspěvková organizace vzniká dnem stanoveným ve zřizovací listině. Zřizovací listina musí dále obsahovat tyto údaje:**

- a) název, sídlo a identifikační číslo osoby státní příspěvkové organizace,
- b) vymezení účelu, pro který se státní příspěvková organizace zřizuje,
- c) předmět hlavní činnosti, popřípadě jiné činnosti,
- d) označení statutárního orgánu a vymezení základní organizační struktury státní příspěvkové organizace,
- e) vymezení majetku České republiky, který ministerstvo svěruje státní příspěvkové organizaci při jejím zřízení.

**(2) Statutární orgán státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1 jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.**

**(3) Ministerstvo může rozhodnout o rozdělení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1, o jejím sloučení nebo splnutí s jinou státní příspěvkovou organizací zřízenou podle odstavce 1 nebo o jiných změnách takové státní příspěvkové organizace. Současně vydá zřizovací listinu nově vznikající státní příspěvkové organizace nebo dodatek zřizovací listiny. Státní příspěvková organizace zaniká dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím rozdělení nebo splnutí, popřípadě dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím sloučení, je-li právním nástupcem jiná státní příspěvková organizace.**

**(4) Ministerstvo může rozhodnout o zrušení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1. Současně rozhodne o způsobu vypořádání práv a povinností vykonávaných státní příspěvkovou organizací, včetně příslušnosti hospodařit s majetkem České republiky, a zruší zřizovací listinu. Nerozhodne-li, přechází dnem zániku zrušované státní příspěvkové organizace příslušnost k hospodaření s majetkem České republiky včetně práv, s nimiž tato organizace dosud hospodařila, na ministerstvo. Současně přecházejí na Českou republiku závazky, jakož i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla tato organizace, a ministerstvo se stává příslušné k plnění těchto závazků, jakož i k výkonu práv a povinností z těchto pracovněprávních vztahů.**

**(5) Zřízení, rozdělení, sloučení, splnutí nebo zrušení státní příspěvkové organizace, o nichž bylo rozhodnuto podle odstavců 1 až 3, oznamuje ministerstvo v Ústředním věstníku České republiky do 30 dnů ode dne, kdy k uvedené skutečnosti došlo. Oznámení obsahuje označení zřizovatele státní příspěvkové organizace, její název, sídlo, identifikační číslo a den, měsíc a rok vzniku, rozdělení, sloučení, splnutí nebo zániku.**

\* \* \*

### § 37a

- (1) Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37.
- (2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků<sup>93)</sup> a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu<sup>94)</sup>. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
- (3) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků<sup>93)</sup> a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu<sup>94)</sup>, a současně jde o pracovní místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
- (4) Zastupitelský úřad České republiky vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty a případně zpětvzetí této žádosti a v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o vydání modré karty a případně zpětvzetí této žádosti. Ministerstvo vnitřně vyznačí v centrální evidenci podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, popřípadě zpětvzetí této žádosti, pokud byla podána na území České republiky, den, kdy bylo rozhodnuto o žádosti, den převzetí potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty a den vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty nebo den, kdy bylo řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty zastaveno. V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení s předchozím souhlasem Ministerstva vnitřně vyznačí Ministerstvo vnitřně v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu.
- (5) Ministerstvo vnitřně sdělí neprodleně po vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty elektronicky ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému bude vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a údaje o pracovním místě, pro které bude vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení jejich platnosti, o jejich zrušení nebo o uplynutí doby jejich platnosti.
- (6) Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud

a) zaměstnavateli byla v období posledních ~~12~~ 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, nebo

b) volné pracovní místo lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

93) Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

94) Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

## PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

### § 39

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

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

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

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

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

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem<sup>33)</sup>; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem<sup>79)</sup>,

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>34)</sup> a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, ~~vykonává některou z činností je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností~~ podle § 25 odst. 3-, **nebo**

**e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží.**

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

21) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

33) § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.

34) § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.  
§ 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,  
ve znění pozdějších předpisů.

79) § 52 písm. h) zákoníku práce.

\* \* \*

## § 41

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

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

(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

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

b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,

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

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

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

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

**g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény<sup>96</sup> osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>97</sup>), pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v**

době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu<sup>97)</sup>.

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

**96) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

**97) Zákon č. 187/2000 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.**

## § 42

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

(2) Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit **krajské pobočce Úřadu práce**, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů. **Při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit, zda je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 nebo zda je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny. Dojde-li ke vzniku právního vztahu nebo postavení podle věty druhé v průběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání povinen tyto skutečnosti krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit nejpozději v den jejich vzniku.**

(3) Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

\* \* \*

## § 44

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

- a) poskytování starobního důchodu,
- b) poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 6,
- c) vazby.

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

(3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání právního vztahu, ~~na jehož základě vykonává některou~~ **vzniklého k výkonu některé** z činností podle § 25 odst. 3, **po dobu, po níž je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny,** a po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

\* \* \*

#### § 46

Do podpůrní doby se nezapočítává doba

a) po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti [§ 44 odst. 1 písm. b)],

b) po kterou ~~uchazeč o zaměstnání vykonává některou~~ **u uchazeče o zaměstnání trvá právní vztah vzniklý k výkonu některé** z činností podle § 25 odst. 3 a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,

**c) po níž je uchazeč o zaměstnání v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,**

e) d) poskytování podpory při rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),

đ) e) vazby.

\* \* \*

### Chráněné pracovní místo

#### § 75

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

(2) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti podle odstavce 7

a) provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c),

b) bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78,

c) mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo

d) na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.

(3) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

(4) Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 2 písm. c), pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

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

(6) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

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

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

(8) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 6, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivostí vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Při posuzování žádosti vychází Úřad práce i z dalších skutečností, zejména situace na trhu práce a struktury dalších příspěvků a dotací poskytovaných zaměstnavateli z veřejných rozpočtů, s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel.

(9) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
- d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,
- f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,



- h) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku a příspěvku,
- k) závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku; a
- l) ujednání o vypovězení dohody.

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

(10) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu<sup>44)</sup>.

(11) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně<sup>46)</sup>.

(12) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 10 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(13) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 8 písm. a) až c), e), h) a k), dohoda mezi Úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 8 písm. a) a b), e), h) a k).

44) § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

45) § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

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

\* \* \*

## § 78

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

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

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

- a) poskytnuté naturální mzdy,
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele ~~podle § 327 zákoníku práce~~ **podle občanského zákoníku**, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
- c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající ~~prokázaným~~ dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením **podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.** Zvýšení příspěvku podle věty první nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy

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

Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(5) Součástí žádosti je

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

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

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

(6) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),

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

c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo

d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,

b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a),

c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku

zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a),

d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti, nebo

e) neposkytnutí zvýšeného příspěvku podle odstavce 3 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

f) neposkytnutí příspěvku, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty neuplynuly 3 roky.

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

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Nesplnění těchto povinností je porušením rozpočtové kázně<sup>46</sup>).

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

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

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

---

44) § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

45) § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

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