

Vládní návrh

ZÁKON

ze dne2020,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. I

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., 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. 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., zákona č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 205/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 210/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 365/2019 Sb., zákona č. 33/2020 Sb. a zákona č. 161/2020 Sb., se mění takto:

1. V § 104 odst. 2 se písmeno f) zrušuje.

Dosavadní písmena g) a h) se označují jako písmena f) a g).

2. § 115 se včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 98 a 99 zrušuje.
3. V § 118 odst. 5 se slova „nebo porušení dohody o poskytnutí příspěvku podle § 115“ zrušují.
4. V § 119 odst. 2 se písmena i) a j) zrušují.

Dosavadní písmeno k) se označuje jako písmeno i).

5. V části páté se za hlavu VI vkládá nová hlava VII, která včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 108 a 109 zní:

„HLAVA VII

PODPORA V DOBĚ ČÁSTEČNÉ ZAMĚSTNANOSTI

§ 120a

(1) Nárok na podporu v době částečné zaměstnanosti má zaměstnanec v pracovním poměru při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu stanovenou nařízením vlády podle § 120b. Podpůrní doba činí nejvýše 12 měsíců. Podpora v době částečné zaměstnanosti se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

(2) Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou a ke dni podání oznámení zaměstnavatele podle § 120e odst. 1 trvá alespoň 3 měsíce.

(3) Zaměstnavatel je povinen před podáním oznámení podle § 120e odst. 1 písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na jeho straně, na základě které zaměstnanci náleží podpora v době částečné zaměstnanosti (§ 120c).

(4) Podporu v době částečné zaměstnanosti lze vyčerpat v období 24 měsíců počínajícím ode dne podání oznámení podle § 120e odst. 1.

(5) Po uplynutí podpůrní doby podle odstavce 1 náleží podpora v době částečné zaměstnanosti zaměstnanci, pokud jde o nahrazení jeho příjmu u téhož zaměstnavatele, nejdříve po uplynutí doby 3 let od ukončení předchozího poskytování této podpory v době částečné zaměstnanosti; to neplatí, pokud vláda aktivuje poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti podle § 120b jiným nařízením.

§ 120b

Aktivace poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti

(1) Poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika státu anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu

vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie¹⁰⁸⁾ nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci.

(2) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 může omezit poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti na část území státu nebo na odvětví ekonomiky.

(3) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 vymezí období, ve kterém lze podat oznámení podle § 120e odst. 1, podpůrní dobu, po kterou bude podpora v době částečné zaměstnanosti poskytována, a dále stanoví v rámci rozpětí uvedeného v § 120c odst. 1 rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci. Nařízením vlády může být podpůrní doba, po kterou bude podpora v době částečné zaměstnanosti poskytována, prodloužena, a to maximálně o dobu zbývající do její výše stanovené v § 120a odst. 1.

¹⁰⁸⁾ Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

§ 120c

(1) Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci za celý kalendářní měsíc, ve kterém nemůže konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 zákoníku práce, která u jeho zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1, pokud zaměstnavatel nepřiděluje tomuto zaměstnanci práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jeho týdenní pracovní doby rozvržené podle § 84 zákoníku práce na příslušný kalendářní měsíc.

(2) Podpora v době částečné zaměstnanosti nenáleží za dobu, po kterou

- a) bylo u zaměstnance uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce,
- b) zaměstnanci bylo poskytováno nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče, ošetrovné, dlouhodobé ošetrovné nebo náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Podpora v době částečné zaměstnanosti nenáleží dále za kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel nepodal měsíční přehled ve lhůtě uvedené v § 120e odst. 7.

§ 120d

Výše podpory v době částečné zaměstnanosti

(1) Výše podpory v době částečné zaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného hodinového čistého výdělku zaměstnance, který se přepočítá z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance zjištěného podle § 356 odst. 3 zákoníku práce tak, že se průměrný měsíční čistý výdělek vydělí týdenní pracovní dobou zaměstnance a

koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(2) Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci pouze za tu část jeho týdenní pracovní doby, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, a její výše činí 70 % průměrného hodinového čistého výdělku.

(3) Zaměstnanec se může během podpůrní doby jako zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání Úřadu práce účastnit aktivit zabezpečovaných, zprostředkovaných nebo doporučených Úřadem práce.

(4) Maximální výše podpory v době částečné zaměstnanosti činí měsíčně 1 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení podle § 120e odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 120e

(1) Podporu v době částečné zaměstnanosti poskytuje zaměstnanci Úřad práce prostřednictvím jeho zaměstnavatele na základě písemného oznámení zaměstnavatele podaného elektronicky podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾, a to v české měně.

(2) Oznámení podle odstavce 1 musí obsahovat

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele,
- c) počet zaměstnanců zaměstnavatele,
- d) důvod poskytnutí podpory v době částečné zaměstnanosti,
- e) předpokládané období čerpání podpory v době částečné zaměstnanosti,
- f) předpokládaný počet zaměstnanců, kterým má být podpora v době částečné zaměstnanosti poskytnuta,
- g) prohlášení zaměstnavatele, že do 10 kalendářních dnů po obdržení podpory v době částečné zaměstnanosti vyplatí jednotlivým zaměstnancům podporu v době částečné zaměstnanosti stejným způsobem jako výplatu mzdy,
- h) prohlášení zaměstnavatele, že v době uvedené v § 120a odst. 4 nevyplatí členům, společníkům nebo akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku, ani mezi ně jinak nerozdělí vlastní zdroje a ani jim neposkytne jiné mimořádné plnění včetně předčasného splácení úvěrů či zápůjček.

(3) K oznámení podle odstavce 1 zaměstnavatel připojí doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu vedeném na území České republiky. Úřad práce může vyžadovat další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v oznámení.

(4) Oznámení podle odstavce 1 se podává v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(5) Zaměstnavatel, který podal oznámení podle odstavce 1, je pro uplatnění nároku na podporu v době částečné zaměstnanosti povinen za příslušný kalendářní měsíc předložit elektronicky podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾ Úřadu práce měsíční přehled nároků, za něž se o podporu v době částečné zaměstnanosti žádá, s uvedením

- a) identifikačních údajů všech zaměstnanců, kterým vznikl nárok na podporu v době částečné zaměstnanosti,
- b) dne vzniku pracovního poměru a délky týdenní pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, včetně informace, že se jedná o pracovní poměr trvající po dobu neurčitou,
- c) výše podpory v době částečné zaměstnanosti u jednotlivých zaměstnanců,
- d) počtu rozvržených hodin jednotlivým zaměstnancům podle § 84 zákoníku práce,
- e) počtu hodin trvání překážky v práci u jednotlivých zaměstnanců podle § 120c odst. 1,
- f) evidence odpracované doby jednotlivých zaměstnanců podle § 96 zákoníku práce,
- g) výše průměrného hodinového čistého výdělku u jednotlivých zaměstnanců.

(6) Zaměstnavatel připojí další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v měsíčním přehledu nároků na podporu v době částečné zaměstnanosti, pokud je Úřad práce bude vyžadovat.

(7) Měsíční přehled nároků na podporu v době částečné zaměstnanosti musí být zaměstnavatelem předložen nejpozději do desátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který má být podpora v době částečné zaměstnanosti poskytnuta.

¹⁰⁹⁾ Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

§ 120f

(1) Podpora v době částečné zaměstnanosti se poskytuje měsíčně a je splatná do 10 kalendářních dnů ode dne doručení přehledu podle § 120e odst. 5 příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

(2) O poskytnutí podpory v době částečné zaměstnanosti vydá Úřad práce oznámení.

(3) Zaměstnavatel je povinen podporu v době částečné zaměstnanosti vyplatit jednotlivým zaměstnancům do 10 kalendářních dnů ode dne jejího přijetí.

(4) Zaměstnavatel je povinen vrátit podporu v době částečné zaměstnanosti, kterou pro zaměstnance přijal, nebo její část, pokud byla na základě nesprávných údajů uvedených zaměstnavatelem poskytnuta neprávem nebo v nesprávné výši. Za správnost údajů týkajících se vzniku nároku na podporu v době částečné zaměstnanosti odpovídá zaměstnavatel. Neprávem nebo v nesprávné výši vyplacenou podporu v době částečné zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen vrátit do 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy Úřadu práce k vrácení podpory v době částečné zaměstnanosti nebo její části. Nevrácení podpory v době částečné zaměstnanosti je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

(5) Podporu v době částečné zaměstnanosti přijatou zaměstnavatelem podle odstavce 1 nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli jako povinnému.“.

ČÁST DRUHÁ

Změna občanského soudního řádu

Čl. II

V § 299 odst. 1 písm. f) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb. a zákona č. 164/2015 Sb., se slova „a podpora při rekvalifikaci“ nahrazují slovy „, podpora při rekvalifikaci a podpora v době částečné zaměstnanosti“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Čl. III

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 590/1992 Sb., zákona č. 37/1993 Sb., zákona č. 160/1993 Sb., zákona č. 307/1993 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 306/1997 Sb., zákona č. 93/1998 Sb., zákona č. 225/1999 Sb., zákona č. 356/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., zákona č. 18/2000 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 133/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 159/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 238/2000 Sb., zákona č. 258/2000 Sb., zákona č. 411/2000 Sb., zákona č. 116/2001 Sb., zákona č. 353/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 263/2002 Sb., zákona č. 265/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 518/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 425/2003 Sb., zákona č. 453/2003 Sb., zákona č. 53/2004 Sb., zákona č. 167/2004 Sb., zákona č. 281/2004 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 168/2005 Sb.,

zákona č. 361/2005 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 24/2006 Sb., zákona č. 70/2006 Sb., zákona č. 81/2006 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 342/2006 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 405/2006 Sb., zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 152/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 270/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 177/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 220/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 348/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 403/2012 Sb., zákona č. 274/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 313/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 251/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 213/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 195/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 335/2018 Sb., zákona č. 111/2019 Sb., zákona č. 164/2019 Sb., zákona č. 228/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb. a zákona č. 255/2020 Sb., se mění takto:

1. V § 37 odst. 1 se na konci písmene j) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno k), které zní:
„k) dobu, za kterou náležela podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, a výši této podpory náležející v jednotlivých kalendářních letech.“
2. V § 38 odst. 4 se na konci písmene h) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno i), které zní:
„i) doby, za které náležela podpora v době částečné zaměstnanosti, a údaj o výši této podpory, která za tyto doby náleží.“

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Čl. IV

V § 5a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 153/2007 Sb. a zákona č. 470/2011 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:

„(2) Poskytl-li zaměstnancům Úřad práce České republiky prostřednictvím jejich zaměstnavatele podporu v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, zvyšuje se vyměřovací základ zaměstnavatele podle odstavce 1 o úhrn těchto podpor v tom kalendářním měsíci, v němž zaměstnavatel tyto podpory přijal.“

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Čl. V

V § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 15/1993 Sb., zákona č. 161/1993 Sb., zákona č. 324/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb., zákona č. 149/1996 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 258/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 438/2004 Sb., zákona č. 123/2005 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 545/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 285/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 369/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 500/2012 Sb., zákona č. 11/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 200/2015 Sb., zákona č. 145/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 297/2017 Sb. a zákona č. 285/2020 Sb., se doplňuje odstavce 14, který zní:

„(14) Pokud je vyměřovací základ zaměstnance v měsíci, v němž mu náleží podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, nižší než průměrný hrubý měsíční výdělek stanovený podle zákoníku práce pro toto období, je zaměstnavatel povinen doplatit zdravotní pojišťovně pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto částek. Ustanovení o minimálním vyměřovacím základu podle předchozích odstavců se použije obdobně. Doplátek podle věty první hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel.“

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o státní sociální podpoře

Čl. VI

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 137/1996 Sb., zákona č. 242/1997 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., zákona č. 125/2003 Sb., zákona č. 438/2003 Sb., zákona č. 453/2003 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 124/2005 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 414/2008 Sb., zákona č. 329/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 188/2016 Sb., zákona č. 200/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb. a zákona č. 363/2019 Sb., se mění takto:

1. V § 5 odst. 1 se na konci textu písmene d) doplňují slova „nebo podpora v době částečné zaměstnanosti po odpočtu pojistného na veřejné zdravotní pojištění“.

2. V § 18 odst. 2 se na konci textu písmene f) doplňují slova „nebo z podpory v době částečné zaměstnanosti po odpočtu pojistného na veřejné zdravotní pojištění“.

ČÁST SEDMÁ

Změna zákona o důchodovém pojištění

Čl. VII

V § 16 odst. 3 větě čtvrté zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 281/2004 Sb., zákona č. 24/2006 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 463/2012 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 182/2014 Sb. a zákona č. 259/2017 Sb., se slova „(nemoc z povolání)¹⁸⁾ a náhrada za ztrátu na služebním příjmu (platu) po skončení neschopnosti k službě.¹⁹⁾“ nahrazují slovy „(nemoc z povolání)¹⁸⁾, náhrada za ztrátu na služebním příjmu (platu) po skončení neschopnosti k službě¹⁹⁾ a za dobu po 31. říjnu 2020 též podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti.“.

ČÁST OSMÁ

Změna zákona o životním a existenčním minimu

Čl. VIII

V § 7 odst. 2 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 85/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 44/2013 Sb., zákona č. 105/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 252/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb. a zákona č. 377/2015 Sb., se na konci textu písmene b) doplňují slova „a podpora v době částečné zaměstnanosti po odpočtu pojistného na veřejné zdravotní pojištění“.

ČÁST DEVÁTÁ

Změna zákona o pomoci v hmotné nouzi

Čl. IX

V § 9 odst. 1 písm. a) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 259/2008

Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 252/2014 Sb., zákona č. 254/2014 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 367/2016 Sb., se za slovo „pojištění,“ vkládají slova „podpory v době částečné zaměstnanosti po odpočtu pojistného na veřejné zdravotní pojištění“.

ČÁST DESÁTÁ

Změna zákona o nemocenském pojištění

Čl. X

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 195/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 335/2018 Sb., zákona č. 111/2019 Sb., zákona č. 164/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb., zákona č. 255/2020 Sb. a zákona č. 300/2020 Sb., se mění takto:

1. V § 18 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Do úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění podle věty první se u zaměstnance nezahrnují vyměřovací základy za kalendářní měsíce, v nichž aspoň po jejich část náležela podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti.“.

2. V § 18 odst. 7 se za písmeno c) vkládá nové písmeno d), které zní:

„d) kalendářní dny připadající na kalendářní měsíce, v nichž zaměstnanci aspoň po jejich část náležela podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti,“.

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

3. V § 95 odst. 1 písm. d) se za slova „nepřítomnosti v práci“ vkládají slova „, kalendářní měsíce, v nichž náležela podpora v době částečné zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti“.

ČÁST JEDENÁCTÁ

Změna zákoníku práce

Čl. XI

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb. a zákona č. 285/2020 Sb., se mění takto:

1. V § 209 odst. 1 se slova „(částečná nezaměstnanost)“ zrušují.
2. Za § 209 se vkládá nový § 209a, který zní:

„§ 209a

Při překážkách v práci podle § 207 až 209 nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy po dobu, po kterou mu byla poskytována podpora v době částečné zaměstnanosti podle části páté hlavy VII zákona o zaměstnanosti.“.

ČÁST DVANÁCTÁ

Změna zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv

Čl. XII

V části čtyřicáté osmé čl. XLIX novelizačním bodě 1 zákona č. 277/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv, se slova „a v § 114 odst. 2 větě poslední“ nahrazují slovy „, § 114 odst. 2 větě poslední a v § 120d odst. 4“.

ČÁST TŘINÁCTÁ

ÚČINNOST

Čl. XIII

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. listopadu 2020, s výjimkou části dvanácté, která nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2022.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

A. Zhodnocení platného právního stavu

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) je podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon), ústředním orgánem státní správy, do jehož kompetence z věcného hlediska patří také oblast zaměstnanosti včetně aktivní politiky zaměstnanosti. Proto MPSV i v těchto oblastech analyzuje dosahované výsledky, činí opatření k řešení aktuálních otázek, dbá o náležitou právní úpravu včetně přípravy návrhů zákonů a jiných právních předpisů.

Na základě vyhodnocení praktických zkušeností souvisejících s celosvětovou pandemií nemoci COVID-19 a nouzovým stavem vyhlášeným na území České republiky vyvstala potřeba přijmout adekvátní právní úpravu zákona o zaměstnanosti, která zohlední potřeby trhu práce ve vztahu k podpoře zaměstnanců těch zaměstnavatelů, kteří budou zasaženi hospodářskými potížemi způsobenými vnějšími faktory. Šíření nemoci Covid-19 a související ochranná opatření zásadním způsobem totiž ovlivnily činnost většiny zaměstnavatelů v České republice. Ochranná opatření včetně karanténních opatření způsobily překážky v práci, čímž zaměstnavatelům vznikaly náklady nekompenzované jejich činností. Hospodářské ztráty zaměstnavatelů ohrožují vývoj na trhu práce a mohou vést k zániku pracovních míst. Po vyhlášení ochranných opatření v březnu letošního roku bylo potřeba operativně reagovat na omezení činnosti zaměstnavatelů poskytnutím podpory na náhrady mezd, které jsou zaměstnavatelé v případě příslušných překážek v práci povinni zaměstnancům vyplatit.

Aktuální právní úprava příspěvku v době částečné nezaměstnanosti obsažená v § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), nebyla z hlediska nastavených parametrů v případě koronavirové krize využitelná. Hlavní bariérou pro využívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byla výše příspěvku, která nemotivuje zaměstnavatele ponechat si zaměstnance v pracovním poměru. Výše tohoto příspěvku je stanovena zákonem o zaměstnanosti a činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, maximálně 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, což aktuálně je 4 179 Kč. Pokud by tedy výdělek zaměstnance odpovídal průměrné mzdě 33 429 Kč, zaměstnavatel by byl povinen v případě překážky v práci z důvodu omezení odbytu vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 20 057 Kč, přičemž příspěvek od státu by činil 4 179 Kč, což bylo vyhodnoceno jako nedostatečná podpora.

Další bariérou pro využívání stávajícího příspěvku v době částečné nezaměstnanosti je podmínka předchozího souhlasu vlády ke každé žádosti konkrétního zaměstnavatele. V situaci, kdy se o podporu v období koronavirové krize ucházelo 57 tis. zaměstnavatelů, nebylo možné postupovat tímto způsobem, tj. řešit individuálně každou žádost na úrovni vlády.

MPSV proto přistoupilo k realizaci podpory zaměstnavatelů zasažených koronavirovou krizí prostřednictvím cíleného programu podle § 120 zákona o zaměstnanosti, tj. programu schváleného vládou. Jednalo se o cílený program Antivirus. Realizace programu Antivirus se

ukázala jako velice úspěšná, a to jak z hlediska efektivity, tak z hlediska administrativní nenáročnosti realizace této podpory. Úspěšnost programu Antivirus ilustruje počet zaměstnavatelů využívajících tento program, mezinárodní porovnání podílu nezaměstnaných osob, kde Česká republika stále figuruje na prvním místě ve střední Evropě, a dále ohlasy zaměstnavatelů. Podle dostupných statistik pouze 7,3 % z nově evidovaných uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce České republiky byly osoby, na které byl zaměstnavatelem čerpán příspěvek z programu Antivirus. V rámci programu Antivirus bylo podpořeno více než 57 tis. zaměstnavatelů a 769 tis. zaměstnanců.

S ohledem na získané zkušenosti s realizací podpory v rámci programu Antivirus a s ohledem na obtížnou realizaci stávajícího příspěvku v době částečné nezaměstnanosti bylo vyhodnoceno, že je potřeba legislativně ukotvit systémovou podporu, která bude schopna operativně a efektivně reagovat na všechny nepředvídatelné události nezávislé zaměstnavatelem (ekonomická recese, pandemie, živelní události, kyberútok apod.), a která v těchto případech podpoří zachování pracovních míst.

Do zákona o zaměstnanosti se proto navrhuje zakotvit nový institut – podporu v době částečné zaměstnanosti. Navrhovaná právní úprava přebírá parametry a postupy osvědčeného programu Antivirus a doplňuje je o některé další podmínky poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti, které jsou kompromisem jednání mezi sociálními partnery.

Základním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je zákon o zaměstnanosti. Navrhovaná právní úprava se dotýká právě tohoto zákona, a to konkrétně oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Přehled stávajících právních předpisů pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

Na rovnost mužů a žen nemá platná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá negativní dopad.

B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Oblast zaměstnanosti je vystavena působení určitých vnějších faktorů, které aktéři trhu práce nemohou ovlivnit. Tyto faktory mohou vyvolat zhoršení situace na trhu práce a zvyšování podílu nezaměstnaných osob. Jsou-li tyto faktory neovlivnitelné zaměstnavateli a lze-li předpokládat jejich dočasné trvání, je výhodné podpořit zachování pracovních míst a setrvání zaměstnanců u zaměstnavatelů, přestože pro ně zaměstnavatel nemá po určitou dobu práci. Jedná se o faktory jako jsou ekonomická recese, pandemie, živelní události, kyberútok apod.

Navrhovaná právní úprava tedy reaguje na tyto situace a upravuje podporu v době částečné zaměstnanosti. Institut podpory v době částečné zaměstnanosti umožní státu, aby při splnění

podmínek aktivace důvodů pro její poskytování přebíral za zaměstnavatele mzdové náklady za dobu „nepráce“. V případě aktivace podpory v době částečné zaměstnanosti tedy zaměstnavatel nebude za hodiny „nepráce“ vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy tak, jako za standardní situace v případě vzniku překážek v práci na straně zaměstnavatele. Podporu v době částečné zaměstnanosti bude zaměstnancům poskytovat Úřad práce České republiky prostřednictvím jejich zaměstnavatele. Jedná se tedy o podporu zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele. Zaměstnavateli právní úprava pouze poskytuje prostor pro řešení vzniklé situace ve smyslu návratu jeho zaměstnanců k plné práci.

Návrhem zákona bude tedy legislativně upravena systémová podpora, která by měla mít potenciál efektivně podpořit zachování pracovních míst v případě jejich ohrožení vnějšími faktory. Aktivace poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti nastane na základě nařízení vlády, jehož vydání vláda projedná v Radě hospodářské a sociální dohody. Tímto postupem bude zajištěna participace všech sociálních partnerů při využití tohoto institutu.

Podpora v době částečné zaměstnanosti bude náležet zaměstnancům zaměstnavatele, na kterého se budou vztahovat zákonem o zaměstnanosti stanovená opatření a zaměstnancům ji bude poskytovat Úřad práce České republiky prostřednictvím zaměstnavatele.

Navrhovaná právní úprava si vyžádá také změnu vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, která se bude týkat její šesté části. Konkrétně se bude jednat o zrušení § 27, který se týká způsobu poskytování příspěvku v době částečné nezaměstnanosti (§ 115 zákona o zaměstnanosti).

Zároveň se provádějí navazující úpravy v oblasti sociálního pojištění. Zařazení zaměstnance do režimu podpory v době částečné zaměstnanosti by mělo bez opatření v oblasti sociálního pojištění za následek snížení dávek nemocenského pojištění v období po ukončení režimu podpory v době částečné zaměstnanosti a malé snížení důchodových nároků.

K eliminaci těchto negativních dopadů se navrhuje příslušná úprava

- v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dále si navrhovaná právní úprava vyžádá dílčí změny těchto právních předpisů:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 277/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

C. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Navrhovaná právní úprava zavádí protikrizové opatření – podpora v době částečné zaměstnanosti, veřejnosti známé pod názvem „kurzarbeit“. Česká republika nemá v současné době legislativně upravenou systémovou podporu, která by měla potenciál efektivně podpořit zachování pracovních míst v případě jejich ohrožení vnějšími faktory. To se potvrdilo v březnu letošního roku, kdy ochranná opatření z důvodu šíření nákazy Covid-19 začala zásadním způsobem ovlivňovat činnost zaměstnavatelů. Aktuální právní úprava příspěvku v době částečné nezaměstnanosti obsažená v § 115 zákona o zaměstnanosti nebyla z hlediska nastavených parametrů v případě koronavirové krize využitelná (nízká míra podpory a schválení každé žádosti vládou). MPSV tedy přistoupilo k realizaci podpory zaměstnavatelů zasažených koronavirovou krizí prostřednictvím cíleného programu podle § 120 zákona o zaměstnanosti, tj. programu schváleného vládou (Program Antivirus). Pokud jde o poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti, změna právní úpravy je nezbytná z důvodu zmírnění dopadů krizových situací na trh práce. Podpora v době částečné zaměstnanosti zajistí příjem zaměstnanců i v případech, kdy zaměstnavatel pro ně nemá z objektivních jím ovlivnitelných příčin práci a současně poskytne zaměstnavateli dostatečný časový prostor k řešení jeho aktuální situace, popř. k rozhodnutí, zda je skutečně nezbytné se zaměstnanci pracovní poměr ukončit.

Navrhovaná právní úprava byla konzultována a zpracovaná ve spolupráci se všemi zainteresovanými subjekty, a to v rámci pracovní skupiny k problematice podpory v době částečné zaměstnanosti působící při MPSV. V této pracovní skupině byli zástupci ČMKOS, ASO, Hospodářské komory, SPČR, KZPS, MPSV, Úřadu práce České republiky, Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva zdravotnictví. Návrh právního předpisu byl následně projednán se zástupci Ministerstva financí s tím výsledkem, že Ministerstvo financí zásadně nesouhlasilo zejména s navrhovaným rozsahem doby „nepráce“, s odstupňováním výše podpory a její samotnou výší a s navýšením podpory na 80 % pro zaměstnance účastnícího se aktivit jako zájemce o zaměstnání.

Ve zpracovaném návrhu byla zohledněna stanoviska, připomínky a návrhy výše uvedených subjektů, které vyplynuly z uskutečněných jednání.

Na návrhu právního předpisu v obecné rovině se zástupci jednotlivých subjektů shodli, a tudíž došlo ke shodě i na úrovni tripartity.

D. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy 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). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

E. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Navrhovaná právní úprava je v souladu s předpisy Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů Evropské unie.

Navrhované právní úpravy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti – podpory v době částečné zaměstnanosti se dotýkají tyto právní akty Evropské unie:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

Navrhovaná právní úprava je plně v souladu se Směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a navrhovanou úpravou není snížena nezbytná míra implementace ve vnitrostátním právním řádu.

V oblasti ochrany soukromí zaměstnance představuje mezinárodní a evropskou úpravu na tomto poli zejména Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Charta základních práv Evropské unie; nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací. Návrh zákona předmětným předpisům neodporuje a je s nimi v souladu, naopak posiluje ochranu zaměstnanců.

Poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti bude uvedeno do souladu s právem EU v oblasti hospodářské soutěže, přičemž proces oznámení navrhované podpory Evropské komisi ve smyslu její notifikace bude zahájen. Výjimky v oblasti veřejné podpory (obecné nařízení o blokových výjimkách GBER, režim de minimis) nejsou pro navrhovanou podporu použitelné.

F. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná právní úprava není v rozporu se žádnými mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

G. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Navrhovaná právní úprava bude mít finanční dopad na státní rozpočet. Vzhledem k mnoha proměnným parametrům podpory v době částečné zaměstnanosti lze tyto náklady vyčíslit jen velmi obtížně.

Rozsah poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti bude záviset na důvodu aktivace, přičemž podpora může být aktivována plošně, regionálně či omezena sektorově. Zároveň lze

jen těžko odhadovat míru využití podpory v době částečné zaměstnanosti v případě jednotlivých možností aktivace.

Při odhadování nákladů státního rozpočtu lze vycházet z dosavadních zkušeností, tj. v případě plošného uzavření provozů využít statistiky dosavadního čerpání programu Antivirus a v případě hospodářské recese kalkulovat s počtem uchazečů o zaměstnání odpovídajícímu krizovému období v letech 2009 až 2014:

V případě plošného uzavření provozů – opatření proti šíření nemoci COVID-19:

- v rámci programu Antivirus jsou průměrně měsíčně vyplaceny 4 mld. Kč (průměr za březen, duben, květen a červen 2020),
- podpora v době částečné zaměstnanosti bude činit 70 % průměrného čistého výdělku; v případě programu Antivirus činí výše příspěvku 60 % průměrného výdělku v režimu B a 80 % v režimu A, tj. průměrně rovněž 70 %,
- odhad nákladů tedy odpovídá průměrnému čerpání příspěvku v rámci programu Antivirus zkráceného o podmínku minimální doby práce 20 % stanovené týdenní pracovní doby – tj. 4 mld. Kč x 0,8 = 3,2 mld. Kč měsíčně,
- jedná se o odhad maximální částky, konkrétní náklad bude ovlivněn rozsahem krizových opatření

V případě závažné hospodářské recese:

- při výpočtu nákladů lze vycházet z poslední závažné ekonomické recese v roce 2009, která vyvrcholila v roce 2014,
- v dubnu 2009 bylo v evidenci 456 726 uchazečů o zaměstnání,
- následně došlo k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání až na přibližně 600 tis. v roce 2014,
- pokud by tedy v dubnu 2009 došlo ke spuštění poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti, mohla by se tato podpora týkat až cca 150 tis. zaměstnanců,
- pokud by byli podpořeni všichni zaměstnanci, kteří v této době ztratili zaměstnání, vycházejí náklady následovně – 150 tis. osob x 25 101 Kč průměrná čistá mzda (33 429 Kč průměrná mzda po odečtení 11 % pojistného a daně) x 0,7 (výše příspěvku) x 0,8 (podmínka minimální doby práce) = 2,1 mld. Kč měsíčně
- jedná se o odhad maximální částky; reálně lze odhadovat, že podpora v době částečné zaměstnanosti by byla využita 10 % ohrožených zaměstnanců – v takovém případě by náklad činil 210 mil. Kč měsíčně.

Institut podpory v době částečné zaměstnanosti nebude mít v zásadě žádný vliv na výdaje na dávky nemocenského pojištění. Výše dávky se bude počítat stejným postupem z denního vyměřovacího základu (DVZ), pouze dojde k technické úpravě u rozhodného období, za které se DVZ stanoví a může mít na samotnou výši DVZ pouze zanedbatelný efekt (jak pozitivní, tak i negativní).

Institut podpory v době částečné zaměstnanosti s cílem udržení pracovních míst u osob, které jsou ve zvýšené míře v konkrétních situacích ohrožení nezaměstnaností, má potenciál pozitivního dopadu do výběru pojistného na sociální zabezpečení. Tento potenciál je dán tím, že tyto osoby se udrží na trhu práce a budou pobírat část mzdy, která bude podléhat i pojistnému. Vycházejí z výše uvedeného odhadu zapojení osob do tohoto režimu lze odhadnout, že v případě plošného uzavření provozů – opatření proti šíření nemoci COVID-19 by maximální pozitivní dopad mohl činit zhruba 1 545 mil. Kč měsíčně s tím, že samozřejmě bude ovlivněn rozsahem krizových opatření. V případě závažné hospodářské recese by se

potom potenciálně maximální dopad pohyboval na úrovni cca 1 042 mil. Kč měsíčně a reálný pak kolem 105 mil. Kč měsíčně.

Pokud jde o finanční dopad na státní rozpočet v souvislosti se zajišťováním chodu agendy posuzování oznámení zaměstnavatelů týkajících se podpory v době částečné zaměstnanosti a poskytování této podpory příslušnými krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky jednotlivým zaměstnavatelům, budou náklady hrazeny z rozpočtové kapitoly MPSV a nebudou nárokovány ani další finanční prostředky na pracovní či služební místa a ani navýšení objemů prostředků na platy.

V souvislosti s identifikací administrativních nákladů při aktivaci poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti lze dopady na státní správu a na malé a střední podniky odhadnout následovně:

Dopady na státní správu, resp. Úřad práce České republiky:

Bude-li zprocesováno oznámení zaměstnavatelů týkajících se podpory v době částečné zaměstnanosti a poskytování, resp. vyplacení této podpory, uchopeno obdobně, jako tomu bylo u Cíleného programu Antivirus, budou zvýšené administrativní náklady tvořit:

- Tvorba rozvoje IT (OKpráce, JVM, IPPD a následně také IS ZAM)
- Další požadavky na B2B rozhraní na správu sociálního zabezpečení (ČSSZ)
- Náklady na zajištění zaměstnanců Úřadu práce České republiky (pro výplatu podpory v době částečné zaměstnanosti v místech, kde jsou převážně sídla firem – možno odvodit od Cíleného programu Antivirus a také na realizaci školení) a následně náklady spojené s nárůstem počtu kontrol příjemců podpory v době částečné zaměstnanosti – tedy zaměstnavatelů, prostřednictvím kterých byla podpora v době částečné zaměstnanosti poskytnuta jejich zaměstnancům.

Dopad na podnikatelské prostředí České republiky

V souvislosti s navrhovanou právní úpravou lze očekávat pozitivní dopady na zaměstnanost, podnikatele a zaměstnavatele. Pokud se podnikatel dostane do ekonomických potíží z důvodu vnějších faktorů, podpora v době částečné zaměstnanosti přebírá po určitou omezenou dobu náklady na mzdy, resp. na náhrady mezd, které by byl zaměstnavatel jinak povinen vyplatit zaměstnancům v případě příslušných překážek v práci. Podpora v době částečné zaměstnanosti poskytne podnikům dostatečný časový prostor k řešení situace, popř. k rozhodnutí, zda je skutečně nezbytné zaměstnance pustit.

Pokud jde o administrativní dopady, bude-li většina komunikace mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce České republiky probíhat elektronicky, bude pro podnikatelskou sféru nutné mít zajištěn software kompatibilní pro vyplňování příslušných formulářů.

Sociální dopady, včetně dopadů na rodiny a dopadů na specifické skupiny obyvatel

V souvislosti s navrhovanou právní úpravou lze očekávat pozitivní dopady na zaměstnance, specifické skupiny obyvatel a jejich rodiny. Podpora v době částečné zaměstnanosti bude sloužit k zachování určité úrovně příjmu zaměstnanců i za dobu, kdy jim zaměstnavatel není schopen z objektivních důvodů přidělovat práci. Současně navrhovaná právní úprava počítá s tím, že zaměstnanec může v době „nepráce“ vyvíjet aktivity, které přispějí ke zvýšení jeho

uplatnitelnosti na trhu práce. Právní úprava tedy tímto může přispět ke zlepšení postavení zaměstnanců na trhu práce.

Dopady na životní prostředí

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

H. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Předkládaný návrh zákona se týká postavení fyzických osob a nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona, podle jehož úpravy jde o nerovné zacházení nebo znevýhodnění některé osoby z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Lze proto konstatovat, že navrhované řešení nemá žádné dopady ve vztahu k zákazu diskriminace.

Z hlediska rovnosti mužů a žen je návrh neutrální, neboť navrhovaná právní úprava je pro obě pohlaví stejná.

I. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Oblast ochrany osobních údajů fyzických osob je v rámci navrhované novely potřeba posoudit ve vztahu k ustanovením týkajícím se zpracování identifikačních údajů zaměstnanců, kterým vznikl nárok na podporu v částečné zaměstnanosti, v oznámení zaměstnavatelů týkajících se této podpory.

Podle článku 35 odst. 7 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) – tzv. GDPR, bylo provedeno posouzení vlivu operací zpracování na ochranu osobních údajů fyzických osob – DPIA. V konkrétně posuzovaném případě se jedná o ochranu osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatele, který žádá o podporu v době částečné nezaměstnanosti.

Výše uvedené osobní údaje budou zpracovávány Úřadem práce České republiky výhradně pro účely posouzení oprávněnosti oznámení zaměstnavatele týkající se podpory v době částečné zaměstnanosti a pro účely průběžných a následných kontrol. Správcem osobních údajů bude Úřad práce České republiky, resp. jeho příslušná krajská pobočka. Operace zpracování osobních údajů budou spočívat ve shromažďování identifikačních údajů zaměstnanců zaměstnavatele, které jsou povinnou náležitostí oznámení zaměstnavatele týkající se podpory v době částečné zaměstnanosti, pouze na základě podání tohoto oznámení zaměstnavatele a pro účely zpracování tohoto oznámení, přičemž tyto údaje budou označeny jako velmi citlivé. Následně budou osobní údaje zaměstnanců zaneseny do informačního systému správce – Úřadu práce České republiky, a to opět pouze v rámci operací určených k posouzení konkrétního oznámení zaměstnavatele.

Pro posouzení vlivu zpracování osobních údajů v rámci navrhované legislativní úpravy na ochranu osobních údajů byla zhodnocena rizikovost pro subjekty údajů – tj. fyzické osoby - zaměstnance, jimž bude na základě oznámení jejich zaměstnavatele a následně jeho prostřednictvím poskytnuta podpora v době částečné zaměstnanosti, a zároveň byla

vyhodnocena opatření k zabezpečení osobních údajů, pokud jde o volbu okruhu oprávněných osob přistupovat k osobním údajům a tyto údaje návazně zpracovat nebo jinak využívat.

Navrhovaná právní úprava, včetně doplnění důvodové zprávy, byly z hlediska dodržení zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, a z hlediska souladu s GDPR, konzultovány s pověřencem pro ochranu osobních údajů MPSV. Zpracování osobních údajů se provádí na základě článku 6 odst. 1 písm. c) GDPR, tzn., že zpracování osobních údajů je zákonné, protože zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje, a v duchu recitálu 50 GDPR o slučitelnosti účelů i podle článku 6 odst. 1 písm. e) GDPR, tedy jedná se o zpracování, které je nezbytné pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce – Úřad práce České republiky.

DPIA bylo provedeno na základě schématu „Návod na posouzení vlivu na ochranu osobních údajů u návrhů právních předpisů (DPIA)“ dostupného na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: <https://www.uouu.cz/navod-k-posouzeni-vlivu-na-ochranu-osobnich-udaju-u-navrhu-pravnich-predpisu-dpia/ds-5344>, jakož i s využitím dokumentu „Pokyny pro posouzení vlivu na ochranu údajů a stanovení, zda „je pravděpodobné, že zpracování údajů bude mít za následek vysoké riziko“ pro účely nařízení 2016/679“ (https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31892) – dále jen „Pokyny“ a dokumentu „Seznam druhů operací zpracování (ne)podléhajících požadavku na posouzení vlivu na ochranu osobních údajů – Verze 1.0“ (https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=38940) - dále jen „Seznam druhů operací“.

Pověřenec pro ochranu osobních údajů MPSV konstatoval, že navrhovaná novela zákona o zaměstnanosti přináší reálnou změnu dosavadního zpracování osobních údajů fyzických osob jen v minimální míře. Správce osobních údajů – Úřad práce České republiky – bude na základě navrhované novely nově zpracovávat osobní údaje zaměstnanců zaměstnavatele, který podává oznámení týkající se podpory v době částečné zaměstnanosti k příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky, avšak vzhledem k tomu, že toto zpracování bude založeno na obdobném principu jako u ostatních zpracování osobních údajů v rámci zaměstnavatelů o příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti, bude ve smyslu uvažované novelizace probíhat v podstatě bez výrazných změn z pohledu samotných operací zpracování (sběru a provádění operací v nezbytně nutném rozsahu a po nezbytně nutnou dobu) a rovněž jejich zabezpečení. V tomto smyslu se proto nejedná o nový typ zpracování osobních údajů subjektů údajů v resortu práce a sociálních věcí.

Z pohledu způsobu a organizace zpracování osobních údajů bude využíván stejný informační systém jako pro obdobné příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti, kde jsou osobní údaje o fyzických osobách uloženy/zpracovávány pouze pro účely posouzení oprávněnosti těchto žádostí a pro účely průběžných a následných kontrol. Zachován bude také okruh oprávněných osob, které budou s osobními údaji pracovat, resp. přístupových práv k nim. Také vzhledem k tomu, že za dosavadní období nejsou známy žádné incidenty týkající se újmy na právech a svobodě fyzických osob v této oblasti, neshledává pověřenec ani po aktivaci účinnosti předkládané novelizace v tomto směru žádné další, silnější nebo modifikované hrozby pro bezpečnost zpracovávaných osobních údajů klientů. Z toho plyne, že dosud realizovaná technická a organizační opatření na zabezpečení a ochranu osobních údajů jsou dostatečně přiměřená a účinná.

V rámci prověření, respektive analýzy provedené předkladatelem, zda v současnosti zavedená technická a organizační opatření zaručují v dostatečné míře bezpečnost osobních údajů i pro zamýšlené a v novele popsané zpracování osobních údajů, resp. zda se v dostatečné míře aplikovaly povinnosti správce v podobě jak tzv. záměrné („by design“), tak i standardní („by default“) ochrany dle článku 25 GDPR, bylo předkladatelem vyhodnoceno, že ke zpracování osobních údajů fyzických osob -zaměstnanců, které budou uváděny jako identifikační údaje v oznámení zaměstnavatele týkající se podpory v době částečné zaměstnanosti, bude využíván informační systém v oblasti státní politiky zaměstnanosti, který je Úřadem práce České republiky používán při plnění jeho povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti a zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, k němuž mají přístup výhradně zaměstnanec a státní zaměstnanec Úřadu práce České republiky s uživatelským oprávněním, přičemž se jedná o osoby, které zabezpečují příslušnou agendu. Bez uživatelské role a oprávnění pro práci s daty subjektů údajů nelze s daty v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti pracovat a ani do informačního systému vstupovat. Uvedený postup ochrany osobních údajů je standardní součástí již zavedené dosavadní praxe Úřadu práce České republiky.

Závěr:

Vzhledem k provedenému zhodnocení všech rizik v oblasti nakládání s osobními údaji dotčených fyzických osob, která předkladatel identifikoval jako možná v souvislosti s navrhovanou právní úpravou, a vzhledem ke skutečnosti, že zabezpečení osobních údajů dotčených fyzických osob – zaměstnanců, kterým vznikne nárok na poskytnutí podpory v době částečné zaměstnanosti, bude ze strany Úřadu práce České republiky jako příslušného orgánu pro její poskytování zajištěno stejným způsobem jako při poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, protože se jedná o obdobný postup, předkladatel konstatuje, že práva fyzických osob v oblasti ochrany osobních údajů nebudou navrhovanou novelou negativně dotčena. Úřad práce České republiky bude nakládat s údaji, které mu o svých zaměstnancích poskytne zaměstnavatel, výhradně pro účely poskytnutí podpory v době částečné zaměstnanosti. Zaměstnanci Úřadu práce České republiky budou při posuzování nároku na podporu v době částečné zaměstnanosti respektovat pravidla ochrany osobních údajů a při své činnosti budou postupovat plně v souladu s pravidly důvěrnosti, mlčenlivosti a ochrany osobních údajů.

J. Zhodnocení korupčních rizik

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. Návrh zákona odpovídá cílům, k jejichž dosažení je předkládán.

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Předmětná sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoliv však v oblasti upravené návrhem zákona.

Navrhovaná právní úprava nepřináší zvláštní korupční rizika. Podpora v době částečné zaměstnanosti bude Úřadem práce České republiky vždy poskytována v návaznosti na nařízení vlády, kterým bude její poskytování spuštěno. Tímto postupem jsou významně eliminována možná korupční rizika. Zároveň zákon přesně stanoví podmínky poskytování

této podpory, dobu, po kterou bude zaměstnanci náležet a její výši včetně stanovení maximální částky podpory. O poskytnuté podpoře bude Úřad práce České republiky vydávat zaměstnavateli oznámení. Tato forma byla zvolena z důvodů zjednodušení celého procesu poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti, a to zejména s ohledem na situace, ve kterých bude poskytována (hospodářské problémy, živelní události, pandemie, krizové nebo mimořádné události apod.).

Navrhovaná úprava rovněž neúměrně nerozšiřuje kompetence krajských poboček Úřadu práce České republiky, protože se bude jednat o podporu, která bude poskytována v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a tudíž při jejím poskytování budou využity dosavadní postupy a zkušenosti, které Úřad práce České republiky při této činnosti aplikuje.

Navrhovaný zákon předpokládá využití fungujících mechanismů ze strany Úřadu práce České republiky, včetně mechanismů kontroly řádného výkonu veřejné moci, a nezavdává tak příčinu k zvýšenému riziku korupce.

K. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nebude mít dopad na bezpečnost nebo obranu státu.

L. Způsob projednání návrhu zákona

Současně s předložením návrhu zákona se předseda Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky žádá o vyhlášení stavu legislativní nouze a o projednání návrhu zákona ve zkráceném jednání v rámci vyhlášeného stavu legislativní nouze podle § 99 zákona o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, a to vzhledem k výše uvedeným důvodům.

Zvláštní část

K části první – Změna zákona o zaměstnanosti

K Čl. I

K bodu 1 až 4

Jedná se o legislativně-technickou úpravu. Z důvodu zrušení dosavadního příspěvku v době částečné nezaměstnanosti upraveného v § 115 zákona o zaměstnanosti je třeba tuto změnu promítnout v souvisejících ustanoveních. Zároveň se navrhuje v části šesté vyhlášky č. 518/2004 sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zrušit § 27 týkající se příspěvku v době částečné nezaměstnanosti.

K bodu 5

K novému § 120a

Navrhuje se v zákoně o zaměstnanosti zakotvit nový institut – podporu v době částečné zaměstnanosti (dále jen „PvČZ“), kterým stát finančně podpoří zaměstnance těch zaměstnavatelů, kteří budou zasaženi hospodářskými potížemi způsobenými vnějšími faktory (např. epidemií, živelní událostí nebo živelnou pohromou, krizovou nebo mimořádnou událostí ohrožující chod hospodářství). PvČZ bude náležet zaměstnancům v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou, který trvá minimálně 3 měsíce ke dni podání oznámení týkající se poskytnutí podpory. PvČZ bude součástí aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), protože jejím cílem je udržení zaměstnanosti, a to zachováním dosavadních pracovních míst.

Zaměstnavatel bude povinen písemně informovat zaměstnance, že u zaměstnavatele nastala překážka v práci, na základě které zaměstnanci bude náležet podpora v době částečné zaměstnanosti.

Zaměstnanci vznikne nárok na další PvČZ v rámci pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele nejdříve po 3 letech od ukončení předchozího poskytování PvČZ. V případě, že by měla být další PvČZ poskytnuta na základě jiného nařízení vlády, vznikne zaměstnanci nárok na PvČZ bez ohledu na délku časového období, které uplynulo od vyčerpání již poskytnuté PvČZ.

Délka podpůrní doby, která činí nejvýše 12 měsíců, umožní flexibilně stanovit i kratší podpůrní dobu, a to v návaznosti na důvod aktivace příslušného opatření (např. živelná pohroma způsobena záplavami). PvČZ lze vyčerpat v období 24 měsíců počínajícím ode dne podání oznámení týkajícího se jejího poskytnutí.

PvČZ se nevztahuje na zaměstnance uvedené v § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tj. zaměstnance odměňované platem.

K novému § 120b

Vláda je zmocněna svým nařízením po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody aktivovat spuštění poskytování PvČZ, a to zejména z hospodářských důvodů, z důvodu živelní události, epidemie, kybernetického útoku, případně jiné krizové či mimořádné situace masově ohrožující chod hospodářství spočívající v zásahu vyšší moci. Zároveň bude vláda oprávněná nařízením omezit poskytování podpory sektorově nebo regionálně. V nařízení vlády bude vždy stanoveno období, ve kterém lze podat oznámení týkající se PvČZ, podpůrní dobu, po kterou bude PvČZ poskytována a dále rovněž konkrétní rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém není schopen zaměstnavatel přidělovat svým zaměstnancům práci. Zároveň nařízením vlády může být podpůrní doba prodloužena, avšak pouze o dobu zbývající do její maximální výše, která činí 12 měsíců.

K novému § 120c

PvČZ je určena těm zaměstnancům, kteří nemohou konat práci pro překážky v práci rozvrženou jim zaměstnavatelem v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby dle § 84 zákoníku práce na straně zaměstnavatele, a které vznikly jako důsledek těch důvodů, na jejichž základě došlo ke spuštění poskytování PvČZ.

Podmínkou pro vznik nároku na poskytování PvČZ je tedy existence překážek v práci na straně zaměstnavatele z důvodů stanovených zákonem, což bude mít za následek nepřidělování práce zaměstnancům v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % týdenní pracovní doby rozvržené jim v písemném rozvrhu směn na příslušný kalendářní měsíc. Sledovat se tak v rámci posouzení splnění dané podmínky pro vznik nároku na PvČZ bude úbytek práce, kterou již zaměstnavatel v důsledku důvodů uvedených v § 120b nebude po zaměstnancích požadovat vykonat, oproti celkovému rozsahu práce vyplývajícimu ze zaměstnavatelem původně rozvržených směn v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby dle § 84 zákoníku práce v rámci konkrétního kalendářního měsíce. Tento úbytek potřeby výkonu práce se bude sledovat u každého jednotlivého zaměstnance. Relevantní pro výpočet a pro stanovení, zda u zaměstnavatele došlo k úbytku potřeby výkonu práce v rozsahu 20-80 %, tedy budou pouze zaměstnanci, u nichž osobně dojde v rámci písemného rozvrhu pracovní doby dle § 84 zákoníku práce k úbytku potřeby výkonu nejméně 20 % a nejvíce 80 %.

Institut PvČZ nebude u zaměstnanců, u nichž se uplatňuje konto pracovního doby podle § 86 a 87 zákoníku práce, aplikován. Konto pracovní doby zaměstnavateli totiž ze zákona umožňuje zaměstnancům nerozvrhovat, a tedy ani nepřidělovat práci v celém rozsahu jejich stanovené či sjednané kratší pracovní doby. V této souvislosti je třeba poukázat také na to, že existence překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 a § 209 zákoníku práce je u konta pracovní doby ze zákona vyloučena, a proto se ani PvČZ nebude poskytovat těm zaměstnancům, u kterých zaměstnavatel uplatňuje konto pracovní doby.

Dávky nemocenského pojištění budou nahrazovat ztrátu příjmu odpovídající plné pracovní době zaměstnance před jeho vstupem do systému částečné zaměstnanosti, zaměstnanec nebude mít sníženou dávku, protože ke kalendářním měsícům, v nichž trvala částečná zaměstnanost, se nebude při výpočtu dávek přihlížet. Naopak při souběžném čerpání některé z dávek nemocenského pojištění (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, dávky otcovské poporodní péče, ošetrovného nebo dlouhodobého ošetrovného) a podpory částečné zaměstnanosti by v takovém případě příjem zaměstnance přesahoval jeho obvyklou mzdu.

Pokud zaměstnavatel nepodá v zákonem stanovené lhůtě přehled nároků na PvČZ, PvČZ nebude za daný kalendářní měsíc náležet.

K novému § 120d

PvČZ bude poskytována maximálně po dobu 12 měsíců a bude stanovena z průměrného čistého hodinového výdělku zaměstnance ve výši 70 % tohoto výdělku.

Pro účely stanovení výše příspěvku v částečné zaměstnanosti je třeba použít průměrný čistý hodinový výdělek zaměstnance, jehož výpočet není dosud v zákoníku práce upraven, a proto se výslovně stanoví postup při přepočtu průměrného měsíčního čistého výdělku na hodinový výdělek zaměstnance.

Při výpočtu průměrného čistého hodinového výdělku se vychází z obecné úpravy průměrného výdělku uvedené v hlavě XVIII zákoníku práce. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst. 1 zákoníku práce), přičemž není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí (§ 354 odst. 1 zákoníku práce).

Pro názornost se připojuje příklad:

○ **výpočet průměrného hodinového čistého výdělku**

Zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou **40 hodin** a měsíční mzdou **20 000 Kč** odpracoval v prvním čtvrtletí roku **520 hodin**.

Průměrný hodinový čistý výdělek se ve druhém čtvrtletí tohoto roku zjistí následovně

1. zjistí se **průměrný hodinový (hrubý) výdělek** jako podíl hrubé mzdy zaměstnance a jím odpracované doby v rozhodném období
 $3 * 20\,000 / 520 = 115,38 \text{ Kč}$
2. podle § 356 odst. 2 se spočítá **průměrný hrubý měsíční výdělek** (tedy průměrný hodinový hrubý výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348)
 $115,38 * 40 * 4,348 = 20\,066,89 \text{ Kč}$
3. podle § 356 odst. 3 se přepočítá na **průměrný měsíční čistý výdělek** (odečtením pojistného a zálohy na daň vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje)
 $20\,067 - 2207 - 1965 = 15\,895 \text{ Kč}$
4. přepočte se na **průměrný hodinový čistý výdělek** (tedy průměrný měsíční čistý výdělek se vydělí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348).
 $15\,895 / (40 * 4,348) = 91,39 \text{ Kč}$

Zároveň bude zákonem stanovena maximální částka PvČZ, a to měsíčně ve výši 1 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

K novému § 120e

PvČZ bude zaměstnancům poskytovat Úřad práce České republiky prostřednictvím jejich zaměstnavatele. O poskytnutí PvČZ bude tedy žádat zaměstnavatel, který až po doručení příslušného svého oznámení bude Úřadu práce České republiky předkládat měsíční přehled nároku PvČZ pro jednotlivé zaměstnance.

Navrhuje se stanovit, aby uvedené oznámení týkající se PvČZ zaměstnavatel podával u té krajské pobočky Úřadu práce České republiky v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Navrhuje se v zákoně upravit podstatné náležitosti oznámení zaměstnavatele. Zároveň bude zaměstnavatel povinen se ve svém oznámení formou prohlášení zavázat, že do 10 kalendářních dnů po obdržení PvČZ poukáže jednotlivým zaměstnancům PvČZ stejným způsobem, jako výplatu mzdy. Zároveň se zaměstnavateli ukládá povinnost k oznámení zaměstnavatele doložit doklady o zřízení účtu u peněžního ústavu vedeného na území České republiky, aby poskytování příslušných finančních prostředků bylo zcela transparentní. Dále bude zaměstnavatel povinen v předmětném oznámení také prohlásit, že v zákonem stanoveném období nevyplatí členům, společníkům nebo akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku, ani mezi ně jinak nerozdělí vlastní zdroje a ani jim neposkytne jiné mimořádné plnění včetně předčasného splácení úvěrů či zápůjček. Toto opatření koresponduje s charakterem PvČZ, kterou zaměstnancům zaměstnavatele vyplácí stát a posiluje odpovědnost zaměstnavatele ve vztahu k jeho finančním zdrojům a ekonomickým dopadům.

PvČZ Úřad práce České republiky zaměstnavateli poukáže až na základě doloženého měsíčního přehledu nároku na tuto podporu pro jeho jednotlivé zaměstnance. Proto se navrhuje stanovit také podstatné náležitosti přehledu nároku PvČZ. Zaměstnavatel v předmětném přehledu uvede také výši průměrného hodinového čistého výdělku, který bude povinen vypočítat způsobem uvedeným v zákoně.

K novému § 120f

Úřad práce České republiky bude o poskytnutí PvČZ vydávat zaměstnavateli rovněž oznámení. Proces poskytnutí PvČZ bude tedy představovat minimální administrativní zátěž a je nastaven tak, aby zaměstnanci PvČZ byla vyplacena stejně jako mzda, resp. náhrada mzdy za příslušný kalendářní měsíc.

Vzhledem k tomu, že za správnost veškerých údajů týkajících se vzniku nároku na PvČZ nese odpovědnost zaměstnavatel, bude tento rovněž povinen PvČZ nebo její část na základě výzvy Úřadu práce České republiky vrátit, pokud k jejímu poskytnutí dojde neprávem nebo v nesprávné výši. Nevrácení PvČZ nebo její části se bude posuzovat jako porušení rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

V odstavci pátém se výslovně stanoví zákaz postižení podpory vyplacené na účet zaměstnavatele výkonem rozhodnutí nebo exekucí pro jeho dluh. S tím souvisí ustanovení § 207 insolvenčního zákona a § 310 o.s.ř.

K části druhé – Změna občanského soudního řádu

K Čl. II

Podpora v době částečné zaměstnanosti bude uvedena mezi příjmy, na něž se budou rovněž budou vztahovat ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

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

K Čl. III

K bodu 1 (§ 37 odst. 1)

PvČZ vyplácená zaměstnavatelem se bude podle zákona o důchodovém pojištění zahrnovat do ročního vyměřovacího základu, je proto třeba stanovit pro účely provádění důchodového pojištění zaměstnavateli povinnost evidovat vyplácení této podpory i její výši.

K bodu 2 (§ 38 odst. 4)

Protože se PvČZ bude podle zákona o důchodovém pojištění zahrnovat do ročního vyměřovacího základu, je třeba její výši uvádět i v evidenčním listu důchodového pojištění (ELDP). Přitom je nutné dbát na to, aby údaj o výši podpory byl uveden vždy na ELDP, který se týká toho kalendářního roku, do něhož spadá období, za které tato podpora náleží, a to i kdyby byla tato podpora fakticky zúčtována zaměstnanci v pozdějším období.

K části čtvrté – Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

K Čl. IV

Za zaměstnance, kteří byli zaměstnavatelem zařazeni do režimu práce v době částečné zaměstnanosti, bude zaměstnavatel odvádět pojistné na sociální zabezpečení z podpory v době částečné zaměstnanosti. O tuto podporu si navýší vyměřovací základ odpovídající úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců. Tato podpora se započte do vyměřovacího základu zaměstnavatele v kalendářním měsíci, v němž ji zaměstnavatel obdrží od úřadu práce. Pojistné bude proto z této podpory splatné do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž ji zaměstnavatel obdrží od úřadu práce.

Příspěvek poskytovaný úřadem práce v době částečné zaměstnanosti není součástí mzdy, proto z aktuálního znění zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nevyplývá, že by měl být zahrnut do vyměřovacího základu na sociální zabezpečení. Při zařazování zaměstnanců do režimu práce v době částečné zaměstnanosti je ale účelné, aby z tohoto dodatečného příjmu zaměstnance nad rámec mzdy bylo hrazeno pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelem. To je potřebné z důvodu, aby rozsáhlá aplikace režimu práce v době částečné zaměstnanosti nebyla doprovázena vysokým výpadkem výběru pojistného na sociální zabezpečení, a také z důvodu, aby i zaměstnavatelé nesli část nákladů na finanční podporu zaměstnanců v tomto režimu.

K části páté – Změna zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

K Čl. V

V souvislosti se zavedením institutu podpory v době v částečné zaměstnanosti je nutno upravit ustanovení upravující vyměřovací základ, a to v případě zaměstnanců, kteří budou podporu pobírat.

Stanoví se, že vyměřovacím základem zaměstnance v měsíci, v němž mu bude náležet PvČZ, je vyměřovací základ, jak je nyní stanoven v ustanovení § 3. Pokud je tento vyměřovací základ nižší, než je částka průměrného hrubého měsíčního výdělku, jak jej stanoví zákoník práce pro tento měsíc, je zaměstnavatel povinen doplatit příslušné zdravotní pojišťovně pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto dvou částek. Přitom doplatek hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel. Ustanovení o minimálním vyměřovacím základu zůstávají tímto novým ustanovením odstavce 14 nedotčena.

Při uplatnění institutu podpory v době částečné zaměstnanosti zaměstnavatel a při zachování současného právního stavu by v době výplaty podpory došlo k výraznému výpadku příjmů do systému veřejného zdravotního pojištění. Výše výpadku příjmů by závisel na tom, kolika zaměstnanců a v jaké platové úrovni by se podpora týkala.

Další výpadek v příjmech v systému veřejného zdravotního pojištění by byl těžko udržitelný. Z tohoto důvodu se stanoví, aby i v měsících, kdy je PvČZ zaměstnanci vyplácena, bylo odváděno pojistné alespoň v té úrovni, jaká odpovídá průměrnému výdělku, resp. aby vyměřovacím základem byl alespoň průměrný hrubý měsíční výdělek. Tím by měly být odstraněny i případné disproporce v odvodu pojistného, a pojistné na veřejné zdravotní pojištění by mělo být odváděno stále přibližně ve stejné úrovni. V zájmu co možná nejjednoduššího postupu a předvídatelnosti se vyměřovací základ stanoví tak, jak je doposud stanoveno v § 3, avšak nejméně ve výši průměrného hrubého měsíčního výdělku, a v zákonem stanovených případech při zachování minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda.

K části šesté – Změna zákona o státní sociální podpoře

K Čl. VI

Vzhledem k tomu, že podpora v době částečné zaměstnanosti do jisté míry ve stanovených situacích kompenzuje příjem ze závislé činnosti, navrhuje se, aby byl tento příjem započítáván do rozhodného příjmu pro účely dávek státní sociální podpory, které jsou závislé na výši příjmů rodiny. Jedná se o přírůstek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné. Pokud by se uvedený příjem nezapočítával, byly by znevýhodněny rodiny pracujících oproti těm, kterým je nucené omezení práce nahrazováno. Obdobně jako u ostatních příjmů se navrhuje, aby tento příjem byl započítáván tzv. „čistý“, to je po odpočtu zaplaceného pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Vzhledem k charakteru podpory v době částečné zaměstnanosti se navrhuje, aby tento příjem byl započítáván pro zvýšenou výměru přídatku na dítě obdobně jako jiné pracovní příjmy, případně dávky je nahrazující.

K části sedmé – Změna zákona o důchodovém pojištění

K Čl. VII

Vzhledem k tomu, že PvČZ nebude zdaňována jako příjem ze závislé činnosti, a tudíž z ní nebude odváděno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, mohla by její výplata pro jejího příjemce představovat určité, byť malé, snížení jeho budoucích důchodových nároků. Pro eliminaci takového negativního důsledku se

s ní bude zacházet obdobně jako s náhradou za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, tj. bude se zahrnovat do ročního vyměřovacího základu.

K části osmé – Změna zákona o životním a existenčním minimu

K Čl. VIII

Vzhledem k tomu, že podpora v době částečné zaměstnanosti do jisté míry ve stanovených případech kompenzuje příjem ze závislé činnosti, navrhuje se, aby byla započítávána do rozhodného příjmu.

K části deváté – Změna zákona o pomoci v hmotné nouzi

K Čl. IX

Vzhledem k tomu, že podpora v době částečné zaměstnanosti do jisté míry ve stanovených případech kompenzuje příjem ze závislé činnosti, navrhuje se, aby byla započítávána do rozhodného příjmu jako příjem ze závislé činnosti.

A proto se příjem započítává pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi jen ze 70%. Uvedený postup zvýhodňuje poživatelé dávek pomoci v hmotné nouzi, kteří mají příjmy z pracovní činnosti oproti těm, kteří pouze čerpají tyto dávky. Uvedené ustanovení má motivační charakter, protože pracovní příjmy zaručují ve výsledku vyšší disponibilní příjem.

K části desáté – Změna zákona o nemocenském pojištění

K Čl. X

K bodu 1 (§ 18 odst. 2)

Zaměstnanec bude v době částečné zaměstnanosti dostávat podporu v době částečné zaměstnanosti při neodpracování stanoveného úvazku z důvodu na straně zaměstnavatele. Z této podpory se nebude platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, proto tento příjem nebude vstupovat do vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek. Vyměřovacím základem bude zpravidla jen příjem za odpracovanou „zkrácenou“ dobu. Kalendářní měsíce, v nichž bude zaměstnanci náležet PvČZ, nebudou proto zahrnuty do rozhodného období.

K bodu 2 (§ 18 odst. 7)

O kalendářní dny těch kalendářních měsíců, v nichž aspoň po část měsíce zaměstnanci náležela PvČZ, se sníží úhrn kalendářních dnů rozhodného období.

Ani kalendářní dny a ani vyměřovací základy za tyto měsíce se nezahrnou do úhrnu vyměřovacích základů rozhodného období. Dávky nemocenského pojištění budou vypočítávány z údajů připadajících na období, v němž mohl pracovat v rozsahu sjednaného úvazku. Kalendářní měsíce, v nichž bude poskytována PvČZ, neovlivní nepříznivě výši dávek nemocenského pojištění.

K bodu 3 (§ 95)

S ohledem na to, že u zaměstnanců v režimu částečné zaměstnanosti bude odchýlný způsob stanovení rozhodného období od obecných zásad, musí být OSSZ informována při uplatnění nároku na dávku nemocenského pojištění o vzniku a trvání částečné zaměstnanosti u žadatele o dávku.

K části jedenácté – Změna zákoníku práce

K Čl. XI

K bodu 1 (§ 209)

Aniž by nový institut „částečné zaměstnanosti“ zasahoval do výčtu či povahy dosavadních překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 až 209 zákoníku práce, zrušuje se pojem částečné nezaměstnanosti. Překážka v práci podle § 209 včetně dosavadních důvodů spočívajících ve snížení odbytu zboží nebo poklesu poptávky po poskytovaných službách, v jejichž důsledku může zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem stanovit omezenou výši náhrady mzdy na nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance, bude existovat i nadále a bude využívána v případě, že nebudou aktivována opatření k podpoře v době částečné zaměstnanosti podle části páté hlavy VII zákona o zaměstnanosti. Stejně to platí i o dosavadních překážkách v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 a 208 zákoníku práce.

K bodu 2 (nový § 209a)

Nové ustanovení řeší situaci, kdy budou-li aktivována opatření k podpoře v době částečné zaměstnanosti podle části páté hlavy VII zákona o zaměstnanosti a zaměstnanci na překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 až 209 zákoníku práce bude podle zákona o zaměstnanosti poskytována podpora v době částečné zaměstnanosti, nebude po dobu jejího poskytování souběžně příslušet od zaměstnavatele náhrada mzdy při těchto překážkách v práci.

K části dvanácté – Změna zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv

K Čl. XII

Navržená legislativně technická úprava souvisí s navrženou dělenou účinností v článku X. Sbírka zákonů a mezinárodních smluv, kterou zmiňuje poslední věta odstavce čtvrtého ustanovení nového § 120d, bude moci být využita až s účinností zákona č. 277/2019 Sb., tedy od 1. ledna 2022, a to na rozdíl od ostatních ustanovení návrhu zákona, která nabývají účinnosti již 1. listopadu 2020.

K části třinácté – Účinnost

K Čl. XIII

Vzhledem k tomu, že podpora zaměstnavatelů v rámci cíleného programu Antivirus bude ukončena v říjnu 2020, je potřeba urychleně přijmout legislativní úpravu zákona o zaměstnanosti, na základě které bude v zákonem stanovených případech ze strany státu poskytnuta podpora zaměstnancům těch zaměstnavatelů, na které se budou přijatá opatření vztahovat. Na zavedení nového institutu – podpory v době částečné zaměstnanosti, kterého cílem je ochrana ekonomiky a zaměstnanosti se rovněž shodli sociální partneři a vláda. Z důvodu uvedené nezbytnosti a časové naléhavosti se proto navrhuje dělená účinnost návrhu zákona. Podrobněji k otázce dělené účinnosti viz Čl. IX. Toto řešení je plně v souladu se zákonem č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv, ve znění pozdějších předpisů.

V Praze dne 25. září 2020

Předseda vlády:

Ing. Andrej Babiš v.r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Dipl.-Pol. Jana Maláčová, Msc., v.r.