

**Pozměňovací návrh
poslanců Aleny Gajdůškové a Romana Onderky**

**k vládnímu návrhu zákona o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené
karanténě
(Sněmovní tisk č. 1153)**

3. V názvu zákona se za slovo „karanténě“ doplňují slova „a o změně některých dalších zákonů“.

2. Nad § 1 se vkládá označení části první, které včetně nadpisu zní:

„ČÁST PRVNÍ

MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNANCI PŘI NAŘÍZENÉ KARANTÉNĚ“.

3. Za § 11 se vkládají nové části druhá a třetí, které včetně nadpisů znějí:

„ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

§ 12

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. Do § 136 se vkládají nové odstavce 3 a 4, které znějí:

„(3) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna nahlásit nástup zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti nebo zaměstnance v pracovním poměru, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, nebo zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterého nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění. Tuto evidenci vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci registru pojištěnců nemocenského pojištění a důchodového pojištění podle § 122 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance uvedeného ve větě první, a to do 8 dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl. Zaměstnavatel je dále povinen nahlásit den skončení zaměstnání zaměstnance uvedeného ve větě první, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů od skončení zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění.

(4) Zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění a který zaměstnává zaměstnance uvedené v odstavci 3, je povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů vedeného Českou správou sociálního zabezpečení podle § 123 zákona o nemocenském pojištění nejpozději do 8 kalendářních dnů po nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání, a to způsobem uvedeným v § 93 zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů uvedených na oznámení podle věty první, a to do 8 dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl. Zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance uvedené v odstavci 3, je dále povinen se odhlásit z registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem těchto zaměstnanců, a to způsobem podle § 93 zákona o nemocenském pojištění.“

Dosavadní odstavce 3 a 4 se označují jako odstavce 5 a 6.

2. V § 136 se doplňuje nový odstavec 7, který zní:

„(7) Pro ověření skutečností podle odstavce 3 jsou Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a Úřad práce oprávněny pro účely své činnosti získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup tyto údaje:

a) nástup a skončení zaměstnání zaměstnance uvedeného v odstavci 3,

b) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.“.

3. V § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 1 písm. d) se za slovo „oznamovací“ vkládají slova „nebo registrační“.

4. V § 139 odst. 2 se na konci písmene d) slovo „nebo“ zrušuje, na konci písmena e) se tečka nahrazuje slovy „, nebo“ a doplňuje se písmeno f), které zní:

„f) nenahlásí do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění podle § 136 odst. 3, zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedené v § 136 odst. 3 ve lhůtě a způsobem uvedeným v § 136 odst. 3.“.

5. § 139 odst. 3 písmeno a) zní:

„a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), b) nebo f),“.

6. V § 140 odst. 2 se na konci písmene c) slovo „nebo“ zrušuje, na konci písmene d) se tečka nahrazuje slovy „, nebo“ a doplňuje se písmeno e), které zní:

„e) nenahlásí do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedené v § 136 odst. 3 ve lhůtě a způsobem uvedeným v § 136 odst. 3.“.

7. § 140 odst. 4 písmeno a) zní:

„a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), b) nebo e),“.

§ 13

Přechodná ustanovení

1. Pokud dojde k nástupu zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti nebo zaměstnance v pracovním poměru, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterého nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, v den nabytí účinnosti tohoto zákona nebo později, vzniká povinnost zaměstnavatele oznámit nástup tohoto zaměstnance do zaměstnání podle § 136 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, i v případě, kdy ke vzniku pracovního poměru, nebo k založení pracovněprávního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

2. Pokud zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zaměstnává zaměstnance uvedené v bodu 1, je povinen se podle § 136 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přihlásit do registru zaměstnavatelů vedeného Českou správou sociálního zabezpečení.
3. Pokud došlo k nástupu zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti nebo zaměstnance v pracovním poměru, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterého nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, dříve, než v den nabytí účinnosti tohoto zákona, a tento pracovněprávní vztah zaměstnance trvá i v den nabytí účinnosti tohoto zákona, je zaměstnavatel povinen oznámit nástup tohoto zaměstnance do zaměstnání způsobem uvedeným v § 136 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nejdéle do 8 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Povinnost uvedená ve větě první neplatí, pokud pracovněprávní vztah uvedený ve větě první skončí nejdéle do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Pokud zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zaměstnává zaměstnance v pracovním poměru, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterého nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, u nichž došlo k nástupu do zaměstnání dříve, než v den nabytí účinnosti tohoto zákona, a tento pracovněprávní vztah zaměstnance trvá i v den nabytí účinnosti tohoto zákona, je zaměstnavatel povinen přihlásit se do registru zaměstnavatelů vedeného Českou správou sociálního zabezpečení způsobem uvedeným v § 136 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nejdéle do 8 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Povinnost uvedená ve větě první neplatí, pokud pracovněprávní vztah všech jeho zaměstnanců uvedených ve větě první skončí nejdéle do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o nemocenském pojištění

§ 14

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., nálezů 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 § 93 odst. 1 se věta poslední nahrazuje větou „Jestliže zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle věty první nebo není povinen se přihlásit podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, zaměstnává zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, a v průběhu tohoto zaměstnání vznikne tomuto zaměstnanci pojištění, je zaměstnavatel povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů nejpozději do 8 kalendářních dnů po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci pojištění vzniklo.“.

2. V § 94 odst. 1 se za větu první vkládají věty „Jestliže u zaměstnance v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti dojde k zániku účasti na pojištění podle § 10 odst. 4, oznamuje zaměstnavatel do 8 kalendářních dnů den zániku účasti na pojištění. U zaměstnance, u kterého oznámil zaměstnavatel den nástupu do zaměstnání podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, sděluje zaměstnavatel do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění stejným způsobem pouze den vzniku pojištění.“.

3. V § 94 odst. 1 větě páté se slova „a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce a“ nahrazují slovy „kterého nebyl zaměstnavatel povinen přihlásit podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti,“.

4. V § 94 odst. 1 větě předposlední se slova „; jestliže tento zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky ve lhůtě stanovené v části věty před středníkem“ nahrazují slovy „Jestliže zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky“.

5. V § 122 se doplňuje odstavec 5, který zní:

„(5) V rámci registru pojištěnců, jehož správcem je Česká správa sociálního zabezpečení, mohou být evidováni též zaměstnanci, kteří nejsou účastni nemocenského pojištění a jejichž evidence se vede podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.“.

6. V § 123 se doplňuje odstavec 7, který zní:

„(7) V rámci registru zaměstnavatelů, jehož správcem je Česká správa sociálního zabezpečení, mohou být evidováni též zaměstnavatelé, jejichž evidence se vede podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.“.

4. Dosavadní § 12 se nově označuje jako § 15 a nadpis pod nově označeným § 15 se zrušuje.

5. Nad nově označený § 15 se vkládá označení části čtvrté, která včetně nadpisu zní:

„ČÁST ČTVRTÁ
ÚČINNOST“.

6. V ČÁSTI ČTVRTÉ, Účinnost, se za slova „dnem 1. dubna 2021“ doplňují slova „, a ustanovení § 12 až 14, která nabývají účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení“.

Odůvodnění pozměňovacího návrhu

Obecně k pozměňovacímu návrhu:

Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnance v pracovněprávních vztazích, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, je podle zákona o nemocenském pojištění povinen oznámit nástup takového zaměstnance do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, a to u obvyklých zaměstnání, v nichž je zaměstnanec nemocensky pojištěn již ode dne svého vstupu do zaměstnání, do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance do takového zaměstnání, u zaměstnání malého rozsahu a u dohody o provedení práce, v nichž je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění pouze v těch kalendářních měsících, v nichž jeho započitatelný příjem dosáhne stanovené výše (pro rok 2021 u zaměstnání malého rozsahu částku alespoň 3500 Kč a u dohody o provedení práce více než 10 000 Kč), do 20. kalendářního dne následujícího po prvním kalendářním měsíci, v němž byl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.

U zaměstnanců v zaměstnání malého rozsahu a u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce proto lze konstatovat jejich účast na nemocenském pojištění až zpětně za jednotlivé kalendářní měsíce, není tedy ke dni jejich vstupu do zaměstnání známo, kdy, popř. zda vůbec, jim v průběhu tohoto zaměstnání vznikne účast na nemocenském pojištění, a tím i zaměstnavateli povinnost ohlásit jejich nástup do zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění. Velmi často proto dochází k tomu, že účast těchto zaměstnanců na nemocenském pojištění vznikne až po více měsících trvání jejich pracovněprávního vztahu, popř. v konkrétním pracovněprávním vztahu nevznikne vůbec. Vzhledem k tomu, že současná evidence se vede „pouze“ pro účely nemocenského a důchodového pojištění, tj. zahrnuje pouze nemocensky pojištěné zaměstnance, dochází k tomu, že o existenci jejich pracovněprávního vztahu nejsou orgány státu informovány. V oblasti nemocenského a důchodového pojištění nemá absence evidence těchto vztahů žádný negativní dopad, citelně je však pocíťována v oblasti zaměstnanosti a při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů příslušnými orgány.

Důvodem navrhované úpravy je zavedení povinnosti zaměstnavatelů ohlašovat nástup do zaměstnání u zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na základě dohody o pracovní činnosti či pracovního poměru, které jsou zaměstnáními malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, nebo na základě dohody o provedení práce a nejsou na základě těchto pracovněprávních vztahů účastni nemocenského pojištění, tak, aby všichni zaměstnanci činní na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, byli vedeni v evidenci k tomu určené. Tuto evidenci povede Česká správa sociálního zabezpečení, která již v současné době vede registr všech nemocensky a důchodově pojištěných zaměstnanců v „civilní sféře“ a osob samostatně výdělečně činných.

Hlavní účel právní úpravy a důvod, proč je nová povinnost zaváděna, je zefektivnění kontrol nelegálního zaměstnávání, ochrana zaměstnanců proti obcházení pracovněprávních předpisů zaměstnavateli (sjednávání pracovněprávních vztahů neadekvátních skutečně vykonávané činnosti, případně výkon závislé činnosti bez řádně sjednaného pracovněprávního ujednání, které zaměstnavatelé následně při kontrole vyhotovují dodatečně), a to i s ohledem na případný dopad do roviny povinných odvodů zaměstnavatele vůči státu. Bude tak dosaženo efektivnější kontroly nelegálního zaměstnávání osob, tedy těch, kteří vykonávají závislou práci bez platně uzavřeného pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnance, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, je podle § 93 zákona o nemocenském pojištění povinen do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy vstoupí do zaměstnání jeho první zaměstnanec účastný nemocenského pojištění, přihlásit se do registru zaměstnavatelů zaměstnávajících zaměstnance účastné nemocenského pojištění. Pokud takový zaměstnavatel přijme do pracovněprávního vztahu zaměstnance v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáními malého rozsahu, či zaměstnance na základě dohody o provedení práce, nebude se muset do registru zaměstnavatelů přihlašovat, neboť v něm již evidován je (nástup do zaměstnání uvedeného nemocensky nepojištěného zaměstnance ovšem podle navrhovaného ustanovení § 136 odst. 3 oznámit musí). Povinnost zaměstnavatele přihlásit se do registru zaměstnavatelů se proto nově ukládá pouze těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají výlučně zaměstnance bez účasti na nemocenském pojištění, a to v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáními malého rozsahu, a zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Účelem navrhované úpravy je zavedení povinnosti zaměstnavatelů ohlašovat svůj vznik jako zaměstnavatele u těchto zaměstnanců v pracovněprávních vztazích tak, aby všichni zaměstnavatelé zaměstnanců činných na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, byli vedeni v evidenci k tomu určené, kterou povede Česká správa sociálního zabezpečení. Důvodem uložení této povinnosti zaměstnavatelům je doplnit evidence vedené Českou správou sociálního zabezpečení tak, aby mohla efektivně sloužit pro efektivní kontrolu nelegálního zaměstnávání osob, tedy těch, kteří vykonávají závislou práci bez platně uzavřeného pracovněprávního vztahu.

Povinnost zaměstnavatelů oznámit nástup zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru, které jsou zaměstnáními malého rozsahu, nebo na základě dohody o provedení práce, do zaměstnání nezakládajícího jejich účast na nemocenském pojištění (a rovněž navazující sebeohlašovací povinnost zaměstnavatele) nemá bezprostřední význam pro provádění nemocenského či důchodového pojištění, je však nezbytná pro plnění úkolů orgánů provádějících kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a právních předpisů v oblasti zaměstnanosti. Potřebná právní úprava proto musí být obsažena v zákoně o zaměstnanosti, zatímco v zákoně o nemocenském pojištění musí být řešeny pouze dopady nově navrhovaných povinností na plnění povinností zaměstnavatelů v oblasti nemocenského pojištění (je např. samozřejmé, že pokud zaměstnavatel oznámí ve smyslu navrhované právní úpravy nástup zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce do zaměstnání

nezakládajícího účast na nemocenském pojištění, pak v případě, kdy po několika měsících trvání tohoto zaměstnání vznikne tomuto zaměstnanci účast na nemocenském pojištění, nebude zaměstnavatel muset u tohoto zaměstnance znovu vypisovat kompletní „příhlášku k pojištění“, avšak prostým oznámením změn oznámí, že dotyčnému zaměstnanci vznikla účast na nemocenském pojištění; ČSSZ pak následně automaticky provede změnu ve svých evidencích).

Předloženým návrhem se proto v oblasti zaměstnanosti vytváří doplňková evidence o zaměstnancích činných na základě pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a jejich zaměstnavatelích k systému evidence o nemocensky pojištěných zaměstnancích a jejich zaměstnavatelích již existujícímu v oblasti nemocenského pojištění.

Předpokládané finanční dopady

Náklady na straně ČSSZ lze odhadnout na cca 5,8 mil. Kč (jde zejména o náklady na úpravu formuláře Oznámení o nástupu do zaměstnání, resp. zavedení upravené datové věty a s tím související úpravy celého zpracování formuláře, úpravy kmenových evidencí včetně reportů, úpravy informačního a komunikačního rozhraní a služeb ePortálu).

K nákladům na straně zaměstnavatelů lze uvést, že pokud používají mzdové a personální SW, bude nutná jejich úprava, která by zpravidla měla být zahrnuta v rámci pravidelných aktualizací v souvislosti s legislativními změnami. Zaměstnavatelé současně budou moci využívat pro tato hlášení formulář na ePortálu ČSSZ.

K § 12 – změně zákona o zaměstnanosti:

K bodu 1:

Vzhledem k tomu, že praxe zaměstnavatelů při oznamování nástupu do zaměstnání u zaměstnanců, u nichž je již ode dne jejich vstupu do zaměstnání zřejmé, že jejich činnost zakládá účast na nemocenském pojištění, je dlouhodobě ustálená a pro zaměstnavatele obvyklá, navrhuje se, aby oznamování nástupu do zaměstnání u těchto zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, u nichž nelze vznik účasti na nemocenském pojištění ke dni jejich vstupu do zaměstnání konstatovat, probíhalo v obdobném režimu. Předpokládá se, že pro obě skupiny zaměstnanců bude používán i tiskopis, který zaměstnavatel používá již v současné době pro účely hlášení nástupu do zaměstnání u nemocensky pojištěných zaměstnanců, skutečnost, že zaměstnavatel provádí ohlašování nemocensky nepojištěného zaměstnance podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti potvrdí vyznačením ve stanovené rubrice na tiskopisu (obdobně jako v současnosti např. u nemocensky pojištěného zaměstnance v zaměstnání malého rozsahu), který bude pro tento účel přizpůsoben.

Aby mohla evidence těchto zaměstnanců sloužit svému účelu, tj. především orgánům provádějícím kontrolu dodržování předpisů v oblasti zaměstnanosti, musí být pravidelně aktualizována. Kromě povinnosti oznámit nástup zaměstnance v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jsou zaměstnáními malého rozsahu, a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce do těchto zaměstnání, se proto zavádí rovněž povinnost zaměstnavatele oznamovat skončení těchto zaměstnání, nebo další změny v evidovaných údajích (např. změny jména, přímení, bydliště, apod.). Postup při ohlašování těchto skutečností zaměstnavatelem bude opět prakticky shodný s již

dlouhodobě zavedenými postupy používanými podle zákona o nemocenském pojištění pro hlášení obdobných skutečností u zaměstnanců, kteří jsou nemocensky pojištěni.

Vzhledem k tomu, že praxe zaměstnavatelů při oznamování svého vzniku jako zaměstnavatele v oblasti nemocenského pojištění je dlouhodobě ustálená a pro zaměstnavatele obvyklá, navrhuje se, aby oznamování jejich vzniku jako zaměstnavatele zaměstnávajícího výlučně zaměstnance v pracovněprávních vztazích, u nichž nelze vznik účasti na nemocenském pojištění ke dni jejich vstupu do zaměstnání konstatovat, probíhalo v obdobném režimu (zaměstnavateli hlášenému podle tohoto ustanovení zákona o zaměstnanosti bude např. přidělen variabilní symbol obdobně, jako zaměstnavateli zaměstnávajícímu zaměstnance účastné nemocenského pojištění, který je povinen přihlásit se do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění. Předpokládá se, že pro obě skupiny zaměstnavatelů bude používán i tiskopis, který se používá již v současné době pro účely oznámení o vzniku zaměstnavatele zaměstnávajícího zaměstnance účastné nemocenského pojištění. Skutečnost, že se jedná o zaměstnavatele, který zaměstnává výlučně zaměstnance, u nichž nelze konstatovat vznik účasti na nemocenském pojištění již ke dni jejich vstupu do zaměstnání, podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti potvrdí vyznačením ve stanovené rubrice na tiskopisu (obdobně jako v současnosti např. zaměstnavatel u nemocensky pojištěného zaměstnance v zaměstnání malého rozsahu), který bude pro tento účel přizpůsoben.

Aby mohla evidence těchto zaměstnavatelů sloužit svému účelu, tj. především orgánům provádějícím kontrolu dodržování předpisů v oblasti zaměstnanosti, musí být pravidelně aktualizována. Kromě povinnosti oznámit svůj vznik jako zaměstnavatele zaměstnávajícího výlučně zaměstnance v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jsou zaměstnání malého rozsahu, a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, kteří vstoupili do těchto zaměstnání, se proto zavádí rovněž povinnost zaměstnavatele oznamovat skutečnost, že přestal být takovým zaměstnavatelem, nebo další změny v evidovaných údajích (např. změny názvu či sídla zaměstnavatele apod.). Postup při ohlašování těchto skutečností zaměstnavatelem bude opět prakticky shodný s již dlouhodobě zavedenými postupy používanými podle zákona o nemocenském pojištění pro hlášení obdobných skutečností u zaměstnavatelů těch zaměstnanců, kteří jsou nemocensky pojištěni.

K bodu 2:

Účelem navrhované úpravy je zavedení povinnosti zaměstnavatelů poskytovat České správě sociálního zabezpečení pověřené vedením registru všech pojištěnců v „civilní sféře“ (tj. zaměstnanců v „civilní“ sféře a nemocensky pojištěných osoby samostatně výdělečně činných) a jejich zaměstnavatelů ohlašovat příslušné údaje tak, aby všichni zaměstnanci činní na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce a všichni jejich zaměstnavatelé byli vedeni v evidenci k tomu určené. Důvodem uložení této povinnosti zaměstnavatelům je zamezit situacím, kdy zaměstnavatel připraví dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, popř. i pracovní smlouvu s fiktivním nízkým výdělkem až ve chvíli kontroly. Bude tak dosaženo efektivní kontroly nelegálního zaměstnávání osob, tedy těch, kteří vykonávají závislou práci bez pracovněprávního vztahu.

Ustanovení výslovně stanoví vlastní důvod celého navrhovaného opatření, a sice oprávnění příslušných orgánů vyžadovat údaje potřebné pro řádný výkon jejich činnosti. Vzhledem k tomu, že nově zaváděná evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, a jejich zaměstnavatelů se vede právě pro účely napomoci těmto orgánům při plnění

jejich úkolů, vymezuje okruh údajů, které mohou podle tohoto ustanovení uvedené orgány vyžadovat, rovněž okruh údajů, které budou moci být v registru pojištěnců a v registru zaměstnavatelů o zaměstnancích v pracovním poměru a na základě dohody o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáními malého rozsahu, a o zaměstnancích na dohodu o provedení práce a o jejich zaměstnavatelích evidovány.

K bodu 3:

S ohledem na zavedení nové povinnosti v § 136 odst. 4 jsou rozšířeny skutkové podstaty příslušných přestupků o nesplnění nové registrační povinnosti.

K bodům 4 a 6:

Do zákona o zaměstnanosti se navrhuje v návaznosti na stanovovanou povinnost zaměstnavatele hlásit osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo osoby v pracovním poměru, pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu novou skutkovou podstatu přestupku spočívající v nesplnění této povinnosti. Neplnění povinností zaměstnavatelů oznámit potřebné údaje o zaměstnancích v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jsou zaměstnáními malého rozsahu, a zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce, popř. pokud zaměstnávají takovéto zaměstnance, i o sobě jako jejich zaměstnavatelích, může závažným způsobem ztížit činnost orgánů provádějících kontrolu dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, musí být proto i odpovídajícím způsobem postihováno. Navrhuje se proto vymezení skutkové podstaty přestupků za jejich neplnění.

K bodům 5 a 7

Jedná se úpravu stanovující pokutu ve výši 1 000 000 Kč, pokud zaměstnavatel poruší nově stanovovanou povinnost hlásit osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo osoby v pracovním poměru, pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu do evidence k tomu určené. Horní hranice možné sankce se stanoví tak, aby odpovídala významu zákonem chráněného zájmu společnosti a negativním dopadům neplnění stanovených povinností.

K § 13 - přechodným ustanovením

K bodu 1:

Podle nově navrhované právní úpravy platí, že zaměstnavatel je povinen oznámit nástup zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnance v pracovním poměru, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, a zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterých nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu takového zaměstnance do zaměstnání. To samozřejmě platí pro všechny případy, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější.

Ustanovení potvrzuje, že tato povinnost platí i v těch případech, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější, ačkoli pracovněprávní vztah, na jehož základě svou činnost vykonává, vznikl již dříve. K tomu může dojít např. v případě, kdy zaměstnanci s pevně stanoveným rozvrhem pracovní doby zabránila v nástupu do zaměstnání překážka v práci, či v případě, kdy zaměstnanec, který nemá pevně stanovený rozvrh pracovní doby (např. zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti vykonávající činnost podle potřeb zaměstnavatele).

Pokud dojde k této situaci a zaměstnanec vstoupí do zaměstnání až v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější, není důvod pro postup odchylný od obecné právní úpravy.

K bodu 2:

Podle nově navrhované právní úpravy platí, že zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnance v pracovním poměru, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, a zaměstnance zaměstnané na základě dohody o provedení práce, u kterých nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, je povinen se přihlásit do evidence zaměstnavatelů zaměstnávajících pouze zaměstnance, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu prvního takového zaměstnance do zaměstnání. To samozřejmě platí pro všechny případy, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější.

Ustanovení potvrzuje, že tato povinnost platí i v těch případech, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější, ačkoli pracovněprávní vztah, na jehož základě svou činnost vykonává, vznikl již dříve. K tomu může dojít např. v případě, kdy zaměstnanci s pevně stanoveným rozvrhem pracovní doby zabránila v nástupu do zaměstnání překážka v práci, či v případě, kdy zaměstnanec, který nemá pevně stanovený rozvrh pracovní doby (např. zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti vykonávající činnost podle potřeb zaměstnavatele).

Pokud dojde k této situaci a zaměstnanec vstoupí do zaměstnání až v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější, není důvod pro postup odchylný od obecné právní úpravy.

K bodu 3:

Podle nově navrhované právní úpravy platí, že zaměstnavatel je povinen oznámit nástup zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnance v pracovním poměru, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, a zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterých nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu takového zaměstnance do zaměstnání. To samozřejmě platí pro všechny případy, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější.

Ustanovení řeší situaci, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání došlo již dříve. I pro tyto zaměstnance platí, že zaměstnavatel je povinen oznámit existenci jejich pracovněprávního vztahu a jejich nástup do zaměstnání, je však samozřejmě, že v těchto

případech (kromě případů vstupu do takového zaměstnání těsně před nabytím účinnosti zákona) nelze tuto povinnost splnit v osmidenní zákonem stanovené lhůtě. Stanovuje se proto náhradní lhůta, v níž zaměstnavatel tuto povinnost splní. Navržená 8denní lhůta se jeví dostatečně dlouhá k tomu, aby zaměstnavatelé mohli tuto svou oznamovací povinnost splnit.

Z uvedeného pravidla se navrhuje stanovit výjimku týkající se těch pracovněprávních vztahů nezakládajících účast na nemocenském pojištění, které skončí nejdéle do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Vzhledem k tomu, že evidence zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah nezakládá účast na nemocenském pojištění, má sloužit především orgánům provádějícím kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti zaměstnanosti, není důvodné trvat na ohlašování těch právních vztahů, které prokazatelně skončí již v průběhu oznamovací lhůty.

K bodu 4:

Podle nově navrhované právní úpravy platí, že zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnance v pracovním poměru, jejichž zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, a zaměstnance zaměstnané na základě dohody o provedení práce, u kterých nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, je povinen se přihlásit do evidence zaměstnavatelů zaměstnávajících zaměstnance, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu prvního takového zaměstnance do zaměstnání. To samozřejmě platí pro všechny případy, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání dojde v den nabytí účinnosti zákona, či v den pozdější.

Ustanovení řeší situaci, kdy k nástupu takového zaměstnance do zaměstnání došlo již dříve. I pro tyto případy platí, že zaměstnavatel je povinen se přihlásit do evidence zaměstnavatelů vedené ČSSZ, je však samozřejmé, že v těchto případech (kromě případů vstupu takového zaměstnance do zaměstnání těsně před nabytím účinnosti zákona) nelze tuto povinnost splnit v osmidenní zákonem stanovené lhůtě, stanovuje se proto náhradní lhůta, v níž zaměstnavatel tuto povinnost splní. Navržená 8denní lhůta se jeví dostatečně dlouhá k tomu, aby zaměstnavatelé mohli tuto svou oznamovací povinnost splnit.

Z uvedeného pravidla se navrhuje stanovit výjimku týkající se zaměstnavatelů zaměstnávajících pouze zaměstnance v pracovněprávních vztazích nezakládajících účast na nemocenském pojištění, u nichž dojde k situaci, že pracovněprávní vztahy všech jejich zaměstnanců skončí nejdéle do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Vzhledem k tomu, že evidence zaměstnavatelů zaměstnávajících pouze zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah nezakládá účast na nemocenském pojištění, má sloužit především orgánům provádějícím kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti zaměstnanosti, není důvodné trvat na přihlašování zaměstnavatelů zaměstnávajících pouze nemocensky nepojištěné zaměstnance, pokud pracovněprávní vztahy všech těchto zaměstnanců prokazatelně skončí již v průběhu oznamovací lhůty.

K § 14 – změně zákona o nemocenském pojištění

K bodu 1:

Pokud se zaměstnavatel zaměstnávající výlučně zaměstnance v pracovněprávních vztazích, u nichž nelze vznik účasti na nemocenském pojištění ke dni jejich vstupu do zaměstnání konstatovat, přihlásil do registru zaměstnavatelů podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, pak v případě, kdy buď u některého z těchto zaměstnanců dojde následně ke vzniku účasti na nemocenském pojištění, nebo u něj vstoupí jiný zaměstnanec do zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění, není třeba, aby se přihlašoval do registru zaměstnavatelů podle § 93 ZNP, neboť v registru zaměstnavatelů již veden je. Pro tyto zaměstnavatele se proto stanovuje výjimka ze sebeohlašovací povinnosti.

K bodům 2 až 4:

Pokud zaměstnavatel oznámil nástup zaměstnance v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáními malého rozsahu, nebo na základě dohody o provedení práce, u nichž nelze vznik účasti na nemocenském pojištění ke dni jejich vstupu do zaměstnání konstatovat, podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, bude tento zaměstnanec již evidován v registru pojištěnců. V případě, kdy u takového zaměstnance dojde následně ke vzniku účasti na nemocenském pojištění, nebude třeba, aby ho zaměstnavatel znovu přihlašoval do registru zaměstnanců podle § 94 ZNP. Pro tyto zaměstnance se proto stanovuje výjimka z ohlašovací povinnosti; zaměstnavatel pouze oznámí (formou hlášení změn), že u takového zaměstnance vznikla účast na nemocenském pojištění.

K bodu 5:

Pro vedení evidence zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, kteří nejsou účastníkem nemocenského pojištění, jejichž nástup do zaměstnání oznámí zaměstnavatel podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, se navrhuje využití registru pojištěnců vedeného ČSSZ, byť byl tento registr zřízen zejména pro účely provádění nemocenského a důchodového pojištění. Jeho využitelnost však tkví i v situacích, kdy např. je potřebné ověřit, zda určitá osoba je zaměstnána a u koho. ČSSZ poskytuje řadě státních i veřejnoprávních institucí údaje z tohoto registru, za tím účelem má i zřízeny B2B služby. Možnost sdělování údajů z evidencí ČSSZ obsahuje § 116 ZNP za podmínky existence zákonného oprávnění na straně dožadující instituce. Oprávnění ke sdělování údajů týkající se zaměstnanců v pracovněprávních vztazích nezakládajících účast na nemocenském pojištění obsahuje v potřebném rozsahu navrhované doplnění § 136 zákona o zaměstnanosti v části první tohoto sněmovního tisku.

K bodu 6:

Pro vedení evidence zaměstnavatelů zaměstnávajících výlučně zaměstnance v pracovněprávních vztazích, kteří nejsou účastníkem nemocenského pojištění, kteří oznámili svůj vznik podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, se navrhuje využití registru zaměstnavatelů vedeného ČSSZ, byť byl tento registr zřízen zejména pro účely provádění nemocenského pojištění. Jeho využitelnost však tkví i v situacích, kdy např. je potřebné ověřit údaje o tom, zda je konkrétní právnická či fyzická osoba zaměstnavatelem, popř. zda je zaměstnavatelem konkrétního zaměstnance. ČSSZ poskytuje řadě státních i veřejnoprávních institucí údaje z tohoto registru, za tím účelem má i zřízeny B2B služby. Možnost sdělování údajů z evidencí ČSSZ obsahuje § 116 ZNP za podmínky existence zákonného oprávnění na straně dožadující instituce. Oprávnění ke sdělování údajů týkající se zaměstnavatelů zaměstnávajících zaměstnance v pracovněprávních vztazích nezakládajících účast na nemocenském pojištění obsahuje v potřebném rozsahu navrhované doplnění § 136 zákona o zaměstnanosti.

Doplnění důvodové zprávy k části čtvrté (účinnost)

Předmětnou novou evidenční agendu je třeba zabezpečit jak na straně ČSSZ, tak na straně zaměstnavatelů.

Účinnost prvním dnem šestého kalendářního měsíce po vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů je proto nezbytná, aby

- byl dán zaměstnavatelům dostatečný časový prostor pro realizaci úprav stávající podoby dotčených tiskopisů v rámci jimi využívaných mzdových a personálních softwarů (úprava na straně vzniku a odeslání datových vět),
- mohly být realizovány tomu odpovídající úpravy aplikačního programového vybavení na straně ČSSZ (úprava na straně příjmu datových vět, úprav ePortálu ČSSZ).

Platné znění části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, s vyznačením navrhovaných změn

* * *

§ 136

(1) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu. Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.

(2) Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zahraniční zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.

(3) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna nahlásit nástup zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti nebo zaměstnance v pracovním poměru, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, nebo zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, u kterého nevznikla účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů podle zákona o nemocenském pojištění, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění. Tuto evidenci vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci registru pojištěnců nemocenského pojištění a důchodového pojištění podle § 122 odst. zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance uvedeného ve větě první, a to do 8 dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl. Zaměstnavatel je dále povinen nahlásit den skončení zaměstnání zaměstnance

uvedeného ve větě první, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů od skončení zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění.

(4) Zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění a který zaměstnává zaměstnance uvedené v odstavci 3, je povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů vedeného Českou správou sociálního zabezpečení podle § 123 zákona o nemocenském pojištění nejpozději do 8 kalendářních dnů po nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání, a to způsobem uvedeným v § 93 zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů uvedených na oznámení podle věty první, a to do 8 dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl. Zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance uvedené v odstavci 3, je dále povinen se odhlásit z registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem těchto zaměstnanců, a to způsobem podle § 93 zákona o nemocenském pojištění.

~~(3)~~ **(5) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců:**

a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,

b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,

c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.

~~(4)~~ **(6) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje**

a) zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,

b) o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,

c) poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.

(7) Pro ověření skutečností podle odstavce 3 jsou Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a Úřad práce oprávněny pro účely své činnosti získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup tyto údaje:

a) nástup a skončení zaměstnání zaměstnance uvedeného v odstavci 3,

b) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.

* * *

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- c) vykonává nelegální práci,
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87,
- f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132,
- h) nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo
- i) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).

(2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
- d) nesplní oznamovací **nebo registrační** povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, ~~nebo~~
- e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2~~-, nebo~~
- f) nenahlásí do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru či na základě dohody o pracích konaných**

mimo pracovní poměr uvedené v § 136 odst. 3 ve lhůtě a způsobem uvedeným v § 136 odst. 3.

(3) Za přešupek lze uložít pokutu do

~~a) 1 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), nebo b),~~

a) 1 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), b) nebo f),

b) 2 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. b),

c) 100 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. c) nebo e) anebo podle odstavce 2 písm. d),

d) 500 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 2 písm. c) nebo e),

e) 5 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. d), f) nebo i),

f) 200 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. g),

g) 20 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. h).

§ 140

(1) Právníká osoba nebo podnikající fyzická osoba se přešupku dopustí tím, že

a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,

c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,

d) nesplní oznamovací **nebo registrační** povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,

e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,

f) nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo

g) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).

(2) Právníká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí přešupku tím, že jako zaměstnavatel

a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,

c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, ~~nebo~~

d) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2, **nebo**

e) nenahlásí do evidence zaměstnanců, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru či na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedené v § 136 odst. 3 ve lhůtě a způsobem uvedeným v § 136 odst. 3.

(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí přestupku tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za přestupek lze uložit pokutu do

~~a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), nebo b),~~

a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a), b) nebo e),

b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. b),

c) 500 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 2 písm. c) nebo d),

d) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. d),

e) 50 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 3,

f) 10 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo g), nejméně však ve výši 50 000 Kč,

g) 20 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. f).

Platné znění části zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, s vyznačením navrhovaných změn

* * *

§ 93

(1) Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnané osoby, je povinen přihlásit se nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku na předepsaném tiskopisu do registru zaměstnavatelů; na tomto tiskopise uvádí též všechny peněžní ústavy v České republice, u nichž má vedeny

úcty. Zaměstnavatel je povinen uvést na tomto tiskopisu též všechny své mzdové účtárny s uvedením jejich adres a osob, které jsou za ně oprávněny jednat jménem zaměstnavatele. ~~Jestliže zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle věty první, zaměstnává zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu nebo zaměstnáním na základě dohody o provedení práce, a v průběhu tohoto zaměstnání vznikne tomuto zaměstnanci pojištění, je zaměstnavatel povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů nejpozději do 8 kalendářních dnů po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci pojištění vzniklo.~~ **Jestliže zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle věty první nebo není povinen se přihlásit podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, zaměstnává zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu a v průběhu tohoto zaměstnání vznikne tomuto zaměstnanci pojištění, je zaměstnavatel povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů nejpozději do 8 kalendářních dnů po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci pojištění vzniklo.**

§ 94

(1) Zaměstnavatel je povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání. **Jestliže u zaměstnance v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti dojde k zániku účasti na pojištění podle § 10 odst. 4, oznamuje zaměstnavatel do 8 kalendářních dnů den zániku účasti na pojištění. U zaměstnance, u kterého oznámil zaměstnavatel den nástupu do zaměstnání podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, sděluje zaměstnavatel do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění stejným způsobem pouze den vzniku pojištění.** U smluvního zaměstnance oznamuje zaměstnavatel podle věty první den zahájení výkonu práce na území České republiky a den skončení výkonu této práce, do 8 kalendářních dnů ode dne zahájení nebo skončení výkonu této práce. U zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu ~~a zaměstnanec činného na základě dohody o provedení práce a, kterého nebyl zaměstnavatel povinen přihlásit podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti,~~ oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění, a vznikla-li tomuto zaměstnanci účast na pojištění na základě postupu podle § 7 odst. 3 a § 7a odst. 2 části věty za středníkem v kalendářním měsíci, v němž doba zaměstnání skončila, do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byl zúčtován příjem, který založil účast na pojištění; ~~jestliže tento zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky ve lhůtě stanovené v části věty před středníkem.~~ **Jestliže zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky** a zaměstnavatel ještě den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání neoznámil, učiní zaměstnavatel toto oznámení současně s předáním žádosti tohoto zaměstnance o dávku podle § 97 odst. 1 nebo s předáním podkladů a údajů pro nemocenské podle § 97 odst. 2. Jestliže by

lhůta pro oznámení skončení doby zaměstnání uplynula dříve, než lhůta pro oznámení dne nástupu zaměstnance do zaměstnání, oznamuje zaměstnavatel den skončení doby zaměstnání těchto zaměstnanců ve lhůtě stanovené pro oznámení dne nástupu těchto zaměstnanců do zaměstnání.

* * *

§ 122

Registry pojištěnců

(1) Registry pojištěnců slouží

- a) České správě sociálního zabezpečení k plnění úkolů vyplývajících pro ni z práva Evropských společenství a z mezinárodních smluv a k provádění pojištění,
- b) okresním správám sociálního zabezpečení k provádění pojištění, a
- c) služebním orgánům k plnění úkolů vyplývajících pro ně z práva Evropských společenství a z mezinárodních smluv a k provádění pojištění.

(2) Správcem registru pojištěnců, jde-li o zaměstnané osoby a osoby samostatně výdělečně činné, je Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž tento registr je součástí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Správcem registrů pojištěnců, jde-li o příslušníky a odsouzené osoby, jsou služební orgány v oborech své působnosti.

(3) Registr pojištěnců obsahuje o pojištěncích tyto údaje:

- a) jméno a současné příjmení,
- b) rodné a všechna další příjmení předcházející současnému příjmení,
- c) datum a místo narození a datum úmrtí pojištěnce,
- d) pohlaví,
- e) rodné číslo,
- f) státní občanství,
- g) adresu místa trvalého pobytu, a jde-li o cizí státní příslušníky, též adresu pobytu na území České republiky, popřípadě též kontaktní adresu pojištěnce, pokud se liší od adresy místa trvalého pobytu a pojištěnec ji oznámil,

h) vznik a zánik účasti na pojištění; u zaměstnání malého rozsahu a zaměstnání na základě dohody o provedení práce, nástup do zaměstnání a skončení doby zaměstnání a u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,

i) druh výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění,

j) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání,

k) identifikační číslo osoby zaměstnavatele, popřípadě individuální číslo zaměstnavatele,

l) variabilní symbol plátce pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

m) údaje o dávkách,

n) údaje o dočasné pracovní neschopnosti a karanténě v rozsahu podle § 116 odst. 7, a dále statistickou značku diagnózy, skutečnost, že ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo v důsledku úrazu, místo pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce a rozsah a dobu povolených vycházek v době dočasné pracovní neschopnosti v období od patnáctého kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, popřípadě po skončení období, po které náleží v době dočasné pracovní neschopnosti nadále započitatelný příjem [§ 16 písm. b)], název a adresu pracoviště poskytovatele zdravotních služeb, který pojištěnci povolil změnu pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, povolil vycházky nebo změnu jejich rozsahu a doby, není-li tento poskytovatel zdravotních služeb zároveň ošetřujícím lékařem zaměstnance, údaje o udělení nebo neudělení předchozího souhlasu ošetřujícím lékařem v případech uvedených v § 56 odst. 3 větě třetí a odst. 6 a § 57 odst. 3 a 5, údaj o tom, že pojištěnci byla nařízena karanténa, číslo rozhodnutí o nařízení karantény, datum nařízení karantény, dobu trvání karantény, důvod karantény, rozhodnutí o ukončení karantény a datum ukončení karantény a jméno, příjmení a adresu pracoviště orgánu nebo ošetřujícího lékaře, který rozhodl o nařízení nebo ukončení karantény nebo potvrdil její trvání,

o) záznam, zda zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod, a od kdy jej pobírá,

p) název zdravotní pojišťovny pojištěnce,

q) název předešlého orgánu, který prováděl pojištění zaměstnance, pokud jím není Česká správa sociálního zabezpečení,

r) u osob samostatně výdělečně činných údaje o měsíční výši zaplaceného pojistného na pojištění osob samostatně výdělečně činných,

s) údaj o tom, že pojištěnec je účasten též pojištění prováděného jinými orgány nemocenského pojištění,

t) název a adresu cizozemského nositele pojištění,

u) cizozemské číslo pojištění,

v) místo výkonu práce, je-li trvale v cizině, a údaj o tom, zda je zaměstnanec ve státě, v němž je toto místo výkonu práce, povinně účasten důchodového pojištění,

w) měsíční výši zaplaceného pojistného na pojištění, jde-li o zahraničního zaměstnance,

x) jméno, příjmení, rodné číslo a adresu místa trvalého pobytu zvláštního příjemce,

y) další údaje, vyplývají-li jejich evidování z požadavků práva Evropských společenství a z mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení.

(4) Registry pojištěnců mohou být vedeny spolu s registry pojištěnců důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu⁶⁴⁾ jako společný registr pojištěnců pojištění a důchodového pojištění.

(5) V rámci registru pojištěnců, jehož správcem je Česká správa sociálního zabezpečení, mohou být evidováni též zaměstnanci, kteří nejsou účastni nemocenského pojištění a jejichž evidence se vede podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

⁶⁴⁾ § 16c zákona č. 582/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 123

Registry zaměstnavatelů

(1) Registry zaměstnavatelů slouží orgánům nemocenského pojištění k provádění pojištění, k plnění úkolů vyplývajících pro ně z práva Evropských společenství a z mezinárodních smluv a ke kontrole plnění povinností zaměstnavatelů ve věcech pojištění a dále k plnění povinností zaměstnavatelů ve věcech pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a ve věcech důchodového pojištění.

(2) Správcem registru zaměstnavatelů, jde-li o zaměstnavatele zaměstnaných osob, je Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž tento registr je součástí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Správcem registrů zaměstnavatelů, jde-li o zaměstnavatele příslušníků a odsouzených osob, jsou služební orgány v oborech své působnosti.

(3) V registru zaměstnavatelů spravovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí se o zaměstnavatelích vedou tyto údaje:

- a) obchodní firma, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo místa trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání,
- b) den vzniku a zániku zaměstnavatele,
- c) identifikační číslo osoby zaměstnavatele, popřípadě individuální číslo zaměstnavatele,
- d) variabilní symbol plátce pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- e) o výběru pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- f) názvy peněžních ústavů, u nichž má vedeny účty,
- g) o zrušení zaměstnavatele.

(4) U zaměstnavatele, který má

- a) více mzdových účtáren, registr zaměstnavatelů dále obsahuje
 1. variabilní symboly a adresy mzdových účtáren,
 2. jména a příjmení osob, které jsou jménem zaměstnavatele oprávněny jednat za tyto jednotlivé mzdové účtárny,
 3. okruh zaměstnanců organizační složky, popřípadě jinak vymezený okruh zaměstnanců, pro které každá mzdová účtárna vede evidenci mezd nebo platů,
- b) jen jednu mzdovou účtárnu, avšak její místo není shodné s jeho sídlem, registr zaměstnavatelů dále obsahuje
 1. variabilní symbol a adresu mzdové účtárny,
 2. jméno a příjmení osoby, která je jménem zaměstnavatele oprávněna jednat za tuto mzdovou účtárnu.

(5) V registru zaměstnavatelů spravovaných služebními orgány se vedou údaje o služebních útvarech uvedené v odstavcích 3 a 4, které u služebních útvarů připadají přiměřeně v úvahu, pokud v těchto útvarech konají službu příslušníci, jejichž pojištění provádějí; to platí obdobně též pro věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence, jde-li o odsouzené osoby.

(6) Údaje vedené v registru zaměstnavatelů se pro účely pojištění uchovávají po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, v němž fyzická nebo právnická osoba nebo služební útvary přestaly být zaměstnavatelem.

(7) V rámci registru zaměstnavatelů, jehož správcem je Česká správa sociálního zabezpečení, mohou být evidováni též zaměstnavatelé, jejichž evidence se vede podle § 136 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

* * *