

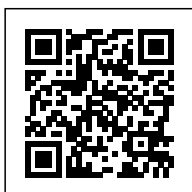


PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VIII. volební období

1236/0

**Návrh poslanců Jana Chvojky, Olgy Richterové a Hany Aulické Jírovcové
na vydání zákona o integračním sociálním podniku a o změně
souvisejících zákonů**



Zástupce předkladatele: Chvojka J. a další
Doručeno poslancům: 10. června 2021 v 14:22

N á v r h

ZÁKON

ze dne..... 2021

o integračním sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

INTEGRAČNÍ SOCIÁLNÍ PODNIK

§ 1

Předmět a účel úpravy

(1) Tento zákon upravuje integrační sociální podnik, podmínky přiznání statusu a podporu poskytovanou integračnímu sociálnímu podniku.

(2) Integrační sociální podnik je součástí sociální ekonomiky, přičemž sociální ekonomikou se rozumí souhrn činností uskutečňovaných různými typy subjektů, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách nebo uspokojit další potřeby a cíle místního společenství v oblasti udržitelného ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.

§ 2

Integrační sociální podnik

(1) Integračním sociálním podnikem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která podniká, zaměstnává znevýhodněné osoby v počtu stanoveném tímto zákonem a které je přiznán status integračního sociálního podniku.

(2) Integračním sociálním podnikem podle tohoto zákona se nemůže stát organizační složka státu nebo státní příspěvková organizace.

(3) Právnická nebo fyzická osoba, které nebyl přiznán status integračního sociálního podniku, se nesmí jako integrační sociální podnik označovat.

§ 3

(1) Integrační sociální podnik informuje své zaměstnance o tom, jakým způsobem plní povinnosti vyplývající z tohoto zákona.

(2) Integrovaný sociální podnik je povinen více než polovinu případného zisku po zdanění využít ke svému rozvoji nebo naplňování principů sociálního podniku, k nimž patří zejména ekonomický a sociální princip, princip uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky, princip přednostního využívání místních zdrojů, princip spolupráce s místními aktéry a zohledňování dopadů výroby a spotřeby na životní prostředí.

(3) Integrovaný sociální podnik zveřejňuje v evidenci integrovaných sociálních podniků všechny své skutečné majitele ve smyslu zákona o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu.

§ 4

Znevýhodněné osoby

(1) Za znevýhodněné osoby pro účely splnění podmínky uvedené v § 6 písm. b) a pro účely poskytování příspěvků podle § 13 a 14 se považují

- a) osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti nebo
- b) osoby sociálně znevýhodněné.

(2) Osobou sociálně znevýhodněnou je pro účely tohoto zákona

- a) osoba vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 24 měsíců bezprostředně předcházejících vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který žádá o přiznání statusu integrovaného sociálního podniku nebo u zaměstnavatele, kterému byl tento status přiznán,
- b) osoba, která byla v posledních 24 měsících bezprostředně předcházejících vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který žádá o přiznání statusu integrovaného sociálního podniku nebo u zaměstnavatele, kterému byl tento status přiznán, vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání v součtu alespoň 12 měsíců, pokud současně:
 1. pečuje o dítě do zahájení školní docházky nebo o dítě do 10 let závislé na pomoci jiné fyzické osoby podle zákona o sociálních službách ve stupni I (lehká závislost),
 2. pečuje o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 3. nemá vzdělání nebo má základní vzdělání,
 4. je u ní prováděn výkon rozhodnutí podle občanského soudního řádu nebo vykonávána exekuce podle exekučního řádu,

5. je déle než 3 měsíce příjemcem příspěvku na živobytí podle zákona o pomoci v hmotné nouzi,
 6. jí byla v posledních 12 měsících poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách, nebo
 7. je bez přístřeší,
- c) osoba, které v posledních 24 měsících bezprostředně předcházejících vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který žádá o přiznání statusu integračního sociálního podniku nebo u zaměstnavatele, kterému byl tento status přiznán, byl ukončen výkon trestu odnětí svobody nebo osoba, která byla propuštěna z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence nebo institucionální péče.

(3) Pro účely splnění podmínky podle § 6 písm. b) a poskytování příspěvků podle § 13 a 14 je osoba uvedená v odstavci 2 považována za osobu sociálně znevýhodněnou

- a) po dobu 36 měsíců ode dne přiznání statusu integračního sociálního podniku jejímu zaměstnavateli nebo ode dne vzniku pracovního poměru, vznikne-li jí pracovní poměr po přiznání statusu integračního sociálního podniku jejímu zaměstnavateli, s výjimkou osoby uvedené v odstavci 2 písm. b) bodu 1, nebo
- b) je-li po uplynutí doby 36 měsíců podle písm. a) na základě zhodnocení možností pracovního uplatnění Úřadem práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) posouzena i nadále jako osoba sociálně znevýhodněná. Toto posouzení se vydává s platností na dobu maximálně 12 měsíců.

§ 5

Zpráva o činnosti integračního sociálního podniku

Integrační sociální podnik je povinen předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) v elektronické podobě zprávu o činnosti integračního sociálního podniku za předcházející kalendářní rok, a to vždy do 15. července následujícího kalendářního roku. Zpráva o činnosti integračního sociálního podniku obsahuje informace o tom, jakým způsobem integrační sociální podnik naplňoval požadavky zákona. Povinnou součástí zprávy o činnosti integračního sociálního podniku je informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 30 % znevýhodněných osob a specifikace kategorií znevýhodněných osob, které v příslušném kalendářním roce zaměstnával, informace o způsobu využití zisku (§ 3 odst. 2) a informace o psychosociální podpoře poskytnuté zaměstnancům [§ 6 písm. e)].

Přiznání, přechod a zánik statusu integračního sociálního podniku, zveřejňování údajů a evidence

§ 6

Status integračního sociálního podniku lze při splnění podmínek stanovených tímto zákonem přiznat osobě, která

- a) se hlásí k principům sociálního podniku,
- b) zaměstnává znevýhodněné osoby, a to v podílu průměrného ročního přepočteného počtu těchto osob, který musí dosahovat alespoň 30 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců integračního sociálního podniku; při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu se postupuje podle jiného právního předpisu¹⁾,
- c) nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena,
- d) není osobou, jíž byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce; to neplatí, pokud od právní moci rozhodnutí o uložení pokuty uplynulo více než 12 měsíců, a
- e) poskytuje svým znevýhodněným zaměstnancům psychosociální podporu spočívající zejména v pomoci se začleněním na trh práce a do společnosti formou poradenství, doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro začlenění se na trh práce a posilování společenských kontaktů. Psychosociální podpora musí být poskytována zaměstnancům s ohledem na potřeby konkrétních znevýhodnění podle § 4 s cílem jejich pracovní a sociální integrace. Psychosociální podpora podle tohoto zákona není činností podle zákona o sociálních službách.

§ 7

(1) Status integračního sociálního podniku se přizná podnikající fyzické nebo právnické osobě, která v období 12 kalendářních měsíců přede dnem podání žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku plní podmínky podle § 6.

(2) Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti žadatele prominout splnění podmínky podle § 6 písm. d), pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

(3) Bezúhonnost pro účely splnění podmínky podle § 6 písm. c) se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být ke dni podání žádosti o přiznání statusu

¹⁾ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

integračního sociálního podniku starší než 3 měsíce. Za účelem doložení bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle jiného právního předpisu²⁾ výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

§ 8

Žádost o přiznání statusu integračního sociálního podniku

(1) Žádost o přiznání statusu se podává ministerstvu.

(2) Žádost obsahuje

a) identifikační údaje žadatele,

b) místo a předmět podnikání žadatele,

c) informace o tom, jak žadatel splňuje podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku podle § 6 včetně specifikace kategorií znevýhodněných osob, které zaměstnává a

d) informace podle § 3 odst. 3.

(3) K žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku žadatel připojí doklad prokazující splnění podmínky podle § 6 písm. a), kterým je zejména zakladatelské právní jednání nebo prohlášení v případě fyzické osoby.

(4) O žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku podle odstavce 1 rozhoduje ministerstvo.

(5) Status integračního sociálního podniku se přiznává na dobu neurčitou.

(6) Změny údajů uvedených v rozhodnutí o přiznání statusu integračního sociálního podniku je tento podnik povinen oznámit ministerstvu nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy k takové změně došlo. Ministerstvo následně vydá nové rozhodnutí.

(7) Řízení o přiznání statusu integračního sociálního podniku nepodléhá správnímu poplatku.

§ 9

Pokud ministerstvo zjistí, že integrační sociální podnik neplní některou z povinností rozhodných pro přiznání statusu integračního sociálního podniku podle tohoto zákona nebo

²⁾ Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů.

povinnost podle § 3 a 5, rozhodnutím mu uloží přiměřenou lhůtu ke zjednání nápravy, pokud je náprava pro splnění stanovené povinnosti možná.

§ 10

Zánik statusu integračního sociálního podniku

(1) Status integračního sociálního podniku zaniká

a) smrtí fyzické osoby nebo jejím prohlášením za mrtvou, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo zánikem právnické osoby, nebo

b) nabytím právní moci rozhodnutí ministerstva o odejmutí statusu integračního sociálního podniku.

(2) Ministerstvo o odejmutí statusu integračního sociálního podniku podle odstavce 1 písm. b) rozhodne

a) z moci úřední nebo na návrh osoby, která osvědčí právní zájem, jestliže integrační sociální podnik nesplní povinnosti rozhodné pro přiznání statusu integračního sociálního podniku podle tohoto zákona nebo povinnost podle § 3 a 5 ani ve lhůtě pro zjednání nápravy uložené mu rozhodnutím podle § 9, nebo

b) na žádost integračního sociálního podniku.

(3) Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele integračnímu sociálnímu podniku na základě jeho písemné žádosti prominout splnění podmínky podle § 6 písm. d), pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

(4) V případě odejmutí statusu integračního sociálního podniku podle odstavce 2 písm. a) může být žádost o přiznání statusu integračního sociálního podniku podána až po uplynutí 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o jeho odejmutí.

§ 11

Přechod statusu integračního sociálního podniku na jinou osobu

(1) Smrtí zaměstnavatele se statutem integračního sociálního podniku, který je fyzickou osobou, přechází status integračního sociálního podniku na osobu, na niž přecházejí práva a povinnosti zaměstnavatele podle § 342 zákoníku práce zaměstnavatele a současně splňuje podmínky podle § 6. Není-li takové osoby nebo je-li jich více, status integračního sociálního podniku zaniká.

(2) Statut integračního sociálního podniku při přeměně právnické osoby přechází na nástupnickou právnickou osobu, pokud na ni přechází práva a povinnosti zaměstnavatele a současně splňuje podmínky podle § 6, jinak status integračního sociálního podniku zaniká.

§ 12

Zveřejňování údajů o přiznání a odejmutí statusu integračního sociálního podniku

(1) Ministerstvo vede v elektronické podobě veřejnou evidenci integračních sociálních podniků (dále jen „evidence“).

(2) Evidence obsahuje

- a) identifikační údaje integračního sociálního podniku,
- b) místo a předmět podnikání integračního sociálního podniku,
- c) specifikaci činnosti integračního sociálního podniku,
- d) údaje o skutečných majitelích integračního sociálního podniku podle jiného právního předpisu,
- e) den přiznání statusu integračního sociálního podniku,
- f) zprávy o činnosti integračního sociálního podniku a
- g) den zániku statusu integračního sociálního podniku.

(3) Údaje o integračním sociálním podniku jsou v evidenci uchovávány po dobu 10 let ode dne zániku jeho statusu.

Podpora zaměstnanosti v integračních sociálních podnicích

§ 13

Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby

(1) Na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby může Úřad práce poskytnout integračnímu sociálnímu podniku na základě s ním uzavřené dohody příspěvek (dále jen „příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby“). Dohoda se uzavírá na dobu maximálně 36 měsíců. Jestliže má být příspěvek poskytován na podporu zaměstnávání osoby, která je podle § 4 odst. 3 písm. b) posouzena nadále jako osoba sociálně znevýhodněná, může být doba, na kterou je tato dohoda uzavřena, prodloužena, a to i opakovaně.

(2) Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby se poskytuje po dobu, kdy se tato osoba považuje za osobu znevýhodněnou podle § 4.

(3) Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby lze poskytnout na skutečně vynaložené prostředky na mzdu nebo plat na zaměstnance, který je znevýhodněnou

osobou, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které integrační sociální podnik za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, a to až do výše

a) skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které integrační sociální podnik za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance v prvním roce od uzavření dohody podle odstavce 1,

b) 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které integrační sociální podnik za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance ve druhém roce od uzavření dohody podle odstavce 1,

c) 50 % skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které integrační sociální podnik za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance ve třetím roce od uzavření dohody podle odstavce 1 a v každém dalším roce, jestliže dojde k prodloužení doby uzavření dohody podle odstavce 1 věty třetí.

(4) Výše měsíčního příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby na jednoho zaměstnance může činit maximálně dvojnásobek minimální mzdy.

(5) Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

§ 14

Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby

(1) Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby může Úřad práce poskytnout integračnímu sociálnímu podniku na základě s ním uzavřené dohody na úhradu nákladů vynaložených integračním sociálním podnikem v souvislosti s řešením životní situace zaměstnance, který je znevýhodněnou osobou, ovlivňující možnosti jeho setrvání v zaměstnání nebo další začlenění se na trh práce.

(2) Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců a může být poskytnut opakovaně. Měsíční příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby na jednoho zaměstnance, může činit nejvýše 75 % minimální mzdy.

(3) Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od

předložení vyúčtování vynaložených nákladů a písemné informace o průběhu řešení specifických potřeb zaměstnance, který je znevýhodněnou osobou.

§ 15

(1) O poskytnutí příspěvků podle § 13 a 14 integrační sociální podnik žádá. Žádost o příspěvek musí obsahovat

- a) identifikační údaje integračního sociálního podniku,
- b) druh příspěvku, o který se žádá,
- c) uvedení znevýhodněné osoby podle § 4 tohoto zákona, na kterou je příspěvek požadován,
- d) charakteristiku konkrétního znevýhodnění a zhodnocení možností pracovního uplatnění znevýhodněné osoby, která má být příspěvkem podpořena.

(2) K žádosti o příspěvek je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že integrační sociální podnik nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a integrační sociální podnik není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. Potvrzení o splnění této podmínky zajišťuje Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá integrační sociální podnik písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li integrační sociální podnik splnění podmínky uvedené ve větě první předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 1 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(4) Místně příslušná pro uzavření dohody a poskytování příspěvků podle § 13 a 14 je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je místo výkonu práce znevýhodněné osoby, která má být příspěvkem podpořena.

(5) Na poskytnutí příspěvků podle § 13 a 14 není právní nárok.

(6) Příspěvky podle § 13 a 14 se integračnímu sociálnímu podniku neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.

§ 16

(1) O poskytnutí příspěvků podle § 13 a 14 uzavírá Úřad práce s integračním sociálním podnikem písemnou dohodu.

(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje alespoň

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- g) závazek integračního sociálního podniku vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- h) závazek integračního sociálního podniku neprodleně vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti, lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- i) seznam zaměstnanců, na které bude příspěvek poskytován,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle jiného právního předpisu³⁾.

(4) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně³⁾.

³⁾ zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o zadávání veřejných zakázek

§ 17

V zákoně č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, § 38 včetně nadpisu zní:

„§ 38

Vyhrazené veřejné zakázky

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel

a) se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, nebo

b) který je integračním sociálním podnikem podle zákona o integračním sociálním podniku.

(2) Skutečnost, že s dodavatelem Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, musí být uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky.

(3) Skutečnost, že dodavatel je integračním sociálním podnikem, musí být uvedena v nabídce společně s odkazem na zápis dodavatele v evidenci integračních sociálních podniků.

(4) Splnění podmínek podle odstavce 1 není možné prokázat prostřednictvím jiných osob. Při společné účasti v zadávacím řízení prokazuje splnění podmínek podle odstavce 1 každý účastník zadávacího řízení samostatně.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

§ 18

V § 78a odst. 7 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 327/2017 Sb., se slovo „nebo“ zrušuje, na konci odstavce 7 se tečka nahrazuje slovem „nebo“ a doplňuje se písmeno f), které zní:

„f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován příspěvek podle zákona o integračním sociálním podniku.“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o Úřadu práce České republiky

§ 19

V § 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb. a zákona č. 254/2014 Sb., se za slova „zákonem o zaměstnanosti,“ vkládají slova „zákonem o integračním sociálním podniku,“.

ČÁST PÁTÁ

ÚČINNOST

§ 20

Tento zákon nabývá účinnost dnem 1. 1. 2022.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

I. Obecná část

A. Zhodnocení platného právního stavu

Pojem integrační sociální podnik, jeho postavení, resp. podmínky pro přiznání statusu v současnosti český právní řád neupravuje.

Patrně nejbližším existujícím právním institutem je právní forma sociálního družstva, upravená v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů. Jde o právní formu, která vykazuje některé znaky integračního sociálního podniku. Dle ustanovení § 758 zákona o obchodních korporacích „sociálním družstvem je družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.“. Sociální družstvo nesmí změnit předmět své činnosti na něco, co by bylo v rozporu s tímto ustanovením, ani ho nelze přeměnit na jiné než sociální družstvo⁴. Podle ustanovení § 766 zákona o obchodních korporacích smí sociální družstvo rozdělit mezi své členy nanejvýš 33 % svého disponibilního zisku. V praxi je právní forma sociálního družstva využívána minimálně, a to i subjekty, které se identifikují jako sociální podniky. V databázi ARES lze ke dni 14. 1. 2021 nalézt toliko 41 sociálních družstev, z toho jedno v likvidaci. Důvodem nedostatečného rozšíření je jednak chybějící zákon o sociálním bydlení, kde by sociální družstva mohla najít široké uplatnění, ale také skutečnost, že tato právní forma není navázána na žádnou výhodu ze strany veřejné správy za dodržování zákonem daných podmínek společenské odpovědnosti. Subjekty, které samy sebe identifikují jako sociální podniky, volí raději jiné právní formy, nejčastěji s.r.o., které jsou pro veřejnost čitelnější. Zákon o integračním sociálním podniku umožní identifikovat sociální podnik, aniž by kvůli tomu obchodní společnost nebo nezisková organizace musela měnit svou právní subjektivitu.

Dále se v rámci právního řádu setkáváme s nástroji, které mají motivovat zaměstnavatelské subjekty k tomu, aby nad rámec svých zákonných povinností a v rámci svých možností vytvářely podmínky pro zaměstnávání znevýhodněných osob, a to buď zdravotně nebo sociálně, např. z důvodu vzdělání (základní nebo žádné vzdělání), péče o děti nebo fyzické osoby závislé na pomoci jiné osoby nebo z důvodů, že potřebují zvláštní pomoc (např. po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nebo ochranné léčby).

Jedním z těchto nástrojů je zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů, který v ustanovení § 38 zadavateli umožňuje zadat vyhrazené veřejné zakázky, u nichž se zadávacího řízení může účastnit pouze dodavatel působící na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, tj. že zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Dále například zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, upravuje mimo dalších oblastí podmínky poskytování sociálních služeb, kterými se rozumí

⁴ § 760 zákona o obchodních korporacích.

činnosti zajišťující pomoc a podporu lidem za účelem jejich sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Součástí sociálního začleňování je i pomoc se začleněním na trh práce, ta je poskytována v rámci sociálního poradenství upraveného uvedeným zákonem, ovšem pouze v rozsahu, který není zprostředkováním zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.

Významným právním předpisem v této oblasti je samozřejmě zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který upravuje státní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.

Zákonem o zaměstnanosti je vymezený ucelený systém podpory pro segment zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením (OZP). Jedná se zejména o zaměstnavatele OZP na chráněném trhu práce (zaměstnavatelé uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce na základě dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky). Dále je zákonem o zaměstnanosti upravena podpora zaměstnavatelů působících na volném trhu práce, a to prostřednictvím příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Uvedené příspěvky poskytuje zaměstnavatelům Úřad práce České republiky, a to na základě příslušné dohody.

Za účelem dosažení plné zaměstnanosti zakotvuje zákon o zaměstnanosti řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Systém nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje značnou flexibilitu jejich použití, včetně vzájemné kombinace a prostupnosti, v praxi se však k tomuto s ohledem na rozsah cílové skupiny, aktuální situaci, resp. regionální potřeby trhu práce a hospodárnost vynakládaných prostředků, přistupuje zejména u závažnějších případů. Z praxe dále vyplývá, že kromě podpory vytváření pracovních míst vyžaduje integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce doplnění o individuální poradenství směřující k odstraňování bariér pro vstup na volný trh práce a další formy asistence.

I přes široké spektrum nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, existenci chráněného trhu práce a možnost realizace cílených programů k řešení zaměstnanosti (projektů) chybí v právním řádu České republiky úprava podmínek podpory zaměstnávání osob nejen se zdravotním postižením, ale také osob sociálně znevýhodněných, případně s kumulací více znevýhodnění. Jako optimální řešení se nabízí zakotvit do českého právního řádu integrační sociální podnik jako typ zaměstnavatele, který působí na pomezí chráněného a volného trhu práce, a poskytuje svým zaměstnancům potřebnou pomoc při integraci do běžného zaměstnání a do společnosti.

V rámci Evropské unie je oblast sociálního podnikání a podpory znevýhodněných osob upravena v následujících předpisech.

Právo Evropské unie se sociálnímu podnikání přímo věnuje v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 346/2013 ze dne 17. dubna 2013 o evropských fondech sociálního podnikání, jež stanovuje jednotné požadavky a podmínky pro správce subjektů kolektivního investování, kteří chtějí při nabízení kvalifikovaných fondů sociálního podnikání v Unii používat označení „*EuSEF*“.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES v čl. 20 umožňuje členským státům vyhradit právo účastnit se v zadávacím řízení pouze některým subjektům, „*pokud alespoň 30 % zaměstnanců těchto dílen, hospodářských subjektů nebo programů jsou osoby s postižením nebo osoby znevýhodněné*“.

Na podporu sociálního podnikání z ESF se vztahují především tyto předpisy EU:

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1301/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském fondu pro regionální rozvoj, o zvláštních ustanoveních týkajících se cíle Investice pro růst a zaměstnanost a o zrušení nařízení (ES) č. 1080/2006
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1299/2013 ze dne 17. prosincem 2013 o zvláštních ustanoveních týkajících se podpory z Evropského fondu pro regionální rozvoj pro cíl Evropská územní spolupráce
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1300/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1084/2006
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1305/2013 ze dne 17. prosince 2013 o podpoře pro rozvoj venkova z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EZFRV) a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1698/2005

Další akty Evropské unie vztahující se k sociálnímu podnikání:

- Usnesení 2008/2250(INI) - Zpráva Evropského parlamentu o sociální ekonomice,
- Sdělení COM 2011/682 - Social Business Initiative (Iniciativa pro sociální podnikání),
- Nařízení Komise (EU) č. 360/2012 ze dne 25. dubna 2012 o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu *de minimis* udílenou podnikům poskytujícím služby obecného hospodářského zájmu,
- rozhodnutí Komise ze dne 20. prosince 2011 o použití čl. 106 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie na státní podporu ve formě vyrovnávací platby za závazek veřejné služby udělené určitým podnikům pověřeným poskytováním služeb obecného hospodářského zájmu,
- Sdělení COM/2013/083, za sociální investice pro růst a soudržnost – včetně provádění Evropského sociálního fondu v období 2014–2020, ve kterém Evropská komise vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální podnikatele poskytováním pobídek pro zakládání podniků a jejich další rozvoj, a to prostřednictvím rozvoje jejich znalostí a sítí kontaktů a zajištěním příznivého regulačního prostředí v souladu s Iniciativou pro sociální podnikání a Akčním plánem podnikání 2020,
- Stanoviska a zprávy Evropského hospodářského a sociálního výboru, např. The Social Economy in the European Union 2013.

B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Záměrem předkládaného návrhu zákona je zakotvit do právního řádu České republiky integrační sociální podnik jako typ zaměstnavatele, který působí na pomezí chráněného a volného trhu práce jako součást sociální ekonomiky a upravit podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku pro ty subjekty, které budou zaměstnávat osoby z vymezených obtížně zaměstnatelných skupin, kterým umožní získat kompetence potřebné k tomu, aby uspěly na volném trhu práce. Zároveň se bude jednat výhradně o subjekty, které se veřejně hlásí

k principům sociálního podniku, a které naplňují veřejně prospěšný cíl, což deklarují zejména ve svých zakládacích dokumentech.

Integrační sociální podniky tak budou sloužit k provádění politiky prostupného zaměstnávání. Osoby zdravotně či sociálně znevýhodněné se v nich budou připravovat k tomu, aby mohly být zaměstnány u běžných zaměstnavatelů. Integrační sociální podniky si budou moci po skončení podpory osobu se znevýhodněním v pracovněprávním vztahu také ponechat, což bude posuzováno jako uplatnění znevýhodněné osoby na otevřeném trhu práce.

Cílem návrhu zákona je tedy podpořit uplatnitelnost znevýhodněných osob na volném trhu práce, a to podporou vzniku nových pracovních míst pro osoby se ztíženým přístupem na trh práce a tím přispět k jejich dlouhodobé zaměstnatelnosti. Vedlejším dopadem bude snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání. Předkládaný zákon proto lze vnímat jako jeden z nástrojů řešení společenských problémů týkajících se boje s dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) jako ústřední orgán státní správy pro oblast zaměstnanosti a sociální politiky považuje dobu vedení konkrétní osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání za zcela rozhodující ukazatel poukazující na problém s pracovním uplatněním uchazeče o zaměstnání v daném místě a čase. Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi závažným strukturálním problémem, který přináší, mimo jiné, zvýšené náklady na aktivní politiku zaměstnanosti, popřípadě sociální systém. Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke zvyšující se závislosti na sociálních dávkách, k sociálnímu vyloučení, ztrátě pracovních návyků a v neposlední řadě v důsledku dlouhodobého odloučení od působení na trhu práce i ke ztrátě kvalifikace.

K 31. prosinci 2020 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání evidováno celkem 291 977 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo 28 299 uchazečů v evidenci 9 až 12 měsíců, 38 834 uchazečů bylo v evidenci 12 až 24 měsíců a 29 914 uchazečů bylo v evidenci více než 24 měsíců. Řada těchto osob nevyhovuje požadavkům aktuálního trhu práce, dlouhodobě nezaměstnaní navíc postupně ztrácejí pracovní a sociální návyky, a jejich šance na uplatnění na trhu práce proto dále klesají.

Kromě osob se zdravotním postižením MPSV identifikovalo další okruhy osob sociálně znevýhodněných, které je vhodné podporovat. Jedná se o osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců, dále osoby, které byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání alespoň 12 měsíců a současně jsou osobami pečujícími o závislé členy domácnosti včetně osob pečujících o dítě předškolního věku, osobami se základním či žádným vzděláním, osobami v exekuci, příjemci příspěvku na živobytí (déle než 3 měsíce) nebo osobami, kterým byla poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách. Do okruhu osob sociálně znevýhodněných dále spadají osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence či institucionální péče. Z uvedeného vyplývá, že v těchto případech se vždy jedná o osoby, které pro své uplatnění na trhu práce potřebují zvláštní pomoc.

Za znevýhodněné osoby se pro účely zákona o integračním sociálním podniku budou považovat tyto skupiny osob

- osoby se zdravotním postižením – definice těchto osob je obsažena v zákoně o zaměstnanosti (§ 67)

- osoby sociálně znevýhodněné – definice těchto osob bude obsažena v navrhovaném zákoně; u všech těchto osob jejich znevýhodnění přímo souvisí se ztíženým uplatněním na trhu práce a nese s sebou také nutnost věnovat těmto osobám zvýšenou pozornost, pomoc nebo poradenství nejen při zapojení se do pracovního procesu, ale také při samotném setrvání v zaměstnání.

Předkládaným návrhem zákona bude jednoznačně stanoveno, že integračním sociálním podnikem se může stát pouze ta podnikající fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává znevýhodněné osoby v zákonem stanoveném počtu a která splnila všechny zákonné podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku. Zákonem bude tedy přesně vymezeno, co musí subjekt splňovat, aby se mohl jako integrační sociální podnik označovat. Dále bude zákonem uloženo, že integrační sociální podnik je povinen více než polovinu případného zisku po zdanění využít ke svému rozvoji nebo naplňování principů sociálního podniku. Tímto bude také právním předpisem zabezpečeno, že případný zisk integrační sociální podnik využije pro svůj další rozvoj nebo pro naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů.

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 a péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc. Proto se v návrhu zákona jako příslušný orgán státní správy, který bude ve správním řízení rozhodovat o přiznání a odnětí statusu integračního sociálního podniku, provádět kontrolu dodržování podmínek pro přiznání statusu a udělovat sankce při jejich porušení, určuje MPSV. Zároveň bude MPSV vést v elektronické podobě veřejnou evidenci integračních sociálních podniků.

V zákoně bude zakotveno, jaký druh podpory zaměstnanosti bude poskytován integračním sociálním podnikům.

Mezi nástroje podpory zaměstnanosti v rámci integračního sociálního podniku budou patřit

- příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby
- příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby.

Vzhledem k tomu, že příslušným orgánem, který plní úkoly také v oblasti zaměstnanosti, je Úřad práce České republiky, předkládaným zákonem se navrhuje rozšířit dosavadní rozsah těchto jeho úkolů i ve vztahu k podpoře zaměstnanosti v rámci integračních sociálních podniků, a to novelou zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby bude moci Úřad práce České republiky poskytnout integračnímu sociálnímu podniku na základě uzavřené dohody až po dobu 3 let. Stěžejním principem tohoto nástroje je tedy podpora nejvíce znevýhodněných osob na trhu práce prostřednictvím jejich udržení v zaměstnání po delší dobu. Vzhledem k tomu, že míra znevýhodnění osoby se s dobou trvání pracovního poměru v zásadě snižuje (dojde k získání a stabilizaci pracovních a sociálních návyků, může dojít k prohloubení, zvýšení či získání kvalifikace, osvojení si dovedností, zabezpečení stabilního příjmu, zapracování apod.), je navrhováno postupné zvyšování spoluúčasti integračního sociálního podniku na vzniklých mzdových nákladech.

Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby může Úřad práce České republiky integračnímu sociálnímu podniku poskytnout na základě uzavřené dohody, přičemž jeho účelem je zachování pracovního poměru znevýhodněné osoby v souvislosti s řešením její životní situace, která ovlivňuje její pracovní výkonnost, resp. setrvání v zaměstnání nebo možnosti dalšího uplatnění na trhu práce. Příspěvkem budou integračnímu sociálnímu podniku nahrazeny náklady, které vynaložil na řešení konkrétní životní situace zaměstnance. Může se jednat zejména o úhradu nákladů integračního sociálního podniku z důvodu účasti zaměstnance na kurzech nebo školeních např. z oblasti finanční gramotnosti, dluhového poradenství, dále o úhradu nákladů, které integračnímu sociálnímu podniku vzniknou z důvodu účasti zaměstnance na různých aktivitách, které mají přispět k získání znalostí a dovedností souvisejících s řešením nežádoucí životní situace, ve které se zaměstnanec nachází.

Úřad práce České republiky prostřednictvím svých krajských poboček bude uzavírat dohody o poskytnutí příspěvku, tj. dohody o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby a příspěvku na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby. Návrh zákona obsahuje také podstatné náležitosti žádosti o jednotlivé příspěvky, podstatné náležitosti příslušných dohod a postup Úřadu práce České republiky při poskytování příspěvků.

Zároveň návrh zákona svěřuje Úřadu práce České republiky kompetenci posoudit osobu jako sociálně znevýhodněnou výjimečně i po uplynutí časového období, ve kterém je podle zákona za takovou osobu považována, a to na základě zhodnocení možností jejího pracovního uplatnění. Úřad práce České republiky v těchto případech bude vycházet ze svých poznatků o možnostech pracovního uplatnění konkrétní osoby, která již byla podpořena některým z příspěvků, z aktuální situace na regionálním trhu práce a z poznatků o konkrétním zaměstnavateli, který je integračním sociálním podnikem. Zákonem bude rovněž upraveno, že toto posouzení může Úřad práce České republiky vydat maximálně na dobu 12 měsíců.

Dalším vhodným nástrojem podpory integračního sociálního podniku je institut vyhrazených veřejných zakázek, obsažený ve směrnici EU o veřejných zakázkách a vztahující se na zaměstnávání znevýhodněných osob, který Česká republika zatím v rámci zákona o zadávání veřejných zakázek nevyužívá. Proto se navrhuje upravit také zákon o zadávání veřejných zakázek tak, aby vyhrazené veřejné zakázky byly jedním z nástrojů podpory zaměstnanosti v integračních sociálních podnicích.

C. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Přijetím navrhovaného zákona dojde k vytvoření podmínek pro rozvoj integračních sociálních podniků, které budou zaměstnávat osoby z vymezených obtížně zaměstnatelných skupin, a budou je učit kompetencím potřebným k tomu, aby uspěly na běžném trhu práce. Integrační sociální podniky tak budou jako zaměstnavatel působící na pomezí chráněného a volného trhu práce sloužit k provádění politiky postupného zaměstnávání. Osoby zdravotně či sociálně znevýhodněné se v nich budou připravovat k tomu, aby mohly být zaměstnány u běžných zaměstnavatelů. Zároveň se však nevylučuje, že integrační sociální podnik si tyto zaměstnance, i když nebudou již považovány za znevýhodněné osoby, v zaměstnání ponechá, což bude znamenat, že u těchto osob také došlo k jejich uplatnění na volném trhu práce.

Činnost integračních sociálních podniků bude doplňovat, nikoliv nahrazovat, integrační funkci sociálních služeb poskytovaných podle zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, avšak tyto činnosti nebudou sociální službou. Osoby ze znevýhodněných skupin budou

zaměstnanci integračních sociálních podniků podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovaný zákon podpoří vznik nových pracovních míst pro osoby se ztíženým přístupem na trh práce a přispěje k jejich dlouhodobé zaměstnatelnosti. Navrhovaným zákonem tak bude upraven systém podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce z důvodů zdravotních i sociálních, přičemž tyto osoby mohou mít prospěch z toho, že najdou zaměstnání v integračních sociálních podnicích. Zároveň budou benefitovat i z toho, že nebudou stigmatizovány svým hendikepem a nezaměstnaností. Nebudou širokou veřejností označovány za osoby vyhýbající se práci. Veřejnost bude mít příležitost pochopit, že i tyto osoby mohou být na pracovním trhu užitečné, avšak za předpokladu správného nastavení inkluze v této oblasti.

Status integračního sociálního podniku bude udělován subjektům, které budou plnit povinnosti stanovené zákonem a současně budou svým zaměstnancům ze znevýhodněných skupin definovaných zákonem, poskytovat podporu v získávání kompetencí k uplatnění na trhu práce.

Povinností integračního sociálního podniku bude poskytovat svým zaměstnancům psychosociální podporu, a to vždy s ohledem na potřeby jednotlivých cílových skupin, které bude zaměstnávat. Integrační sociální podnik bude tedy povinen poskytování psychosociální podpory přizpůsobit konkrétnímu znevýhodnění zaměstnanců tak, aby vhodně odpovídala jejich specifickým potřebám a účinně přispěla k jejich integraci nejen na volný trh práce, ale také do společnosti.

Integrační sociální podniky budou zároveň povinny zveřejňovat své skutečné majitele ve smyslu zákona č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů, a v neposlední řadě budou mít informační povinnost vůči svým zaměstnancům týkající se plnění povinností podle navrhovaného zákona.

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.

Navrhuje se svěřit státní správu v oblasti přiznávání statusu integračním sociálním podnikům a jejich evidence MPSV v návaznosti na čl. 79 Ústavy, zmocňující zákonodárce ke stanovení působnosti ministerstev, a v návaznosti na ustanovení § 9 zákona č. 2/1969 Sb., který jmenuje MPSV ústředním orgánem státní správy mj. pro oblast zaměstnanosti a sociální politiky.

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.

Návrh zákona není transpozicí aktů Evropské unie a není technickým předpisem ve smyslu nařízení vlády č. 339/2009 Sb., o postupech při poskytování informací v oblasti technických předpisů, technických dokumentů a technických norem ve znění pozdějších předpisů. Pro zajištění souladu navrhovaného zákona s čl. 54 Smlouvy o fungování EU a čl. 34 Smlouvy o Evropském hospodářském prostoru (EHP), které zakazují omezit svobodu usazování právnických osob se sídlem na území EHP, se navrhuje umožnit těmto osobám, pokud podnikají v ČR a jsou zapsané do obchodního rejstříku, umožnit přístup ke statusu integračního sociálního podniku za stejných podmínek jako českým právnickým osobám.

Pokud jde o příspěvky pro integrační sociální podniky, jejich poskytování bude uvedeno do souladu s právem EU v oblasti hospodářské soutěže a předpokládá se oznámení navrhované podpory Evropské komisi ve smyslu její notifikace. 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

Návrh zákona není v rozporu s žádnými mezinárodněprávními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

G. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Dopady na státní rozpočet budou spočívat ve výdajích MPSV na novou agendu integračního sociálního podniku. Pokud zákon uspěje ve svém cíli snížení nezaměstnanosti, povede to k úsporám veřejných rozpočtů, které však nelze zatím kvantifikovat.

V souvislosti s potřebou zajistit tuto zcela novou agendu, zejména po stránce personální a odborné, vzniknou náklady na platy a další náklady související se zajištěním chodu agendy na MPSV.

Celkem jde o náklady na cca 10 nových systemizovaných míst ve výši cca 6,9 mil. Kč ročně, tj. třída 14, stupeň 10 = 43 600 + 14 314 = 57 914 x 12 měsíců = 694 968 Kč na jednoho zaměstnance za rok x 10 = 6,9 mil. Kč. Po připočtení pojistného se bude jednat o částku cca 9,2 mil. Kč ročně. Těchto 10 odborných zaměstnanců se bude zabývat rozhodováním o přiznání statusu integračního sociálního podniku a o jeho odnětí, bude provádět kontrolu dodržování podmínek pro nárok na tento status, provádět odbornou poradenskou práci ve vztahu k nově se registrujícím integračním sociálním podnikům ve spolupráci s jejich podpůrnými sítěmi na národní i regionální úrovni a zodpovídat za elektronickou veřejnou evidenci integračních sociálních podniků.

Vybudování IT infrastruktury potřebné k vedení veřejného seznamu integračních sociálních podniků si vyžádá jednorázovou investici zhruba 3,4 milionu Kč, její provoz 0,68 milionu Kč ročně.

O výše uvedené náklady bude nutné navýšit rozpočet MPSV.

V případě podání rozkladu proti rozhodnutím týkajícím se integračního sociálního podniku v rozkladovém řízení bude rozhodovat ministr či ministryně práce a sociálních věcí na základě návrhu rozhodnutí předloženého rozkladovou komisí. Přitom bude nutné, aby MPSV personálně zajistilo její chod v souladu s obecnými pravidly správního řádu. MPSV bude moci využít svou stávající rozkladovou komisi či zřídit komisi novou. V obou případech však bude muset zajistit, aby všechny případy, ve kterých byl podán rozklad, byly rozkladovou komisí řádně posouzeny, což vyžaduje personální kapacity členů rozkladové komise pro jejich posouzení. Vzhledem k tomu, že správní řád ukládá, aby většina členů rozkladové komise nebyla zaměstnanci zařazenými do dotčeného správního orgánu, budou muset být tyto členové za svou činnost v rozkladové komisí odměňováni v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Náklady na fungování rozkladové komise lze při hodinové odměně 300 Kč a maximální době 300 hodin týdně, po kterou umožňuje zákon pracovat v rámci dohody o pracovní činnosti, odhadovat na 288 000 Kč ročně u jednoho člena komise. Roční náklad na nezaměstnanou osobu v evidenci Úřadu práce České republiky je odhadován na 207 000 Kč.⁵ Pokud poroste počet integračních sociálních podniků a počet pracovních míst pro znevýhodněné osoby, lze reálně předpokládat, že ušetřené náklady na nezaměstnané osoby násobně převýší náklady na činnost rozkladové komise.

Pokud jde o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby a příspěvku na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby, bude se jednat o příspěvky, které budou poskytovány v režimu veřejné podpory, přičemž maximální výše obou těchto příspěvků bude určena přímo právním předpisem. Jedná se o nenárokové příspěvky, tudíž výše nákladů se bude odvíjet od výše finančních prostředků přidělených ve státním rozpočtu na tento účel.

V rámci projektu „Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje“, registrační číslo CZ.03.2.60/0.0/0.0/15_016/0006098 bylo v roce 2019 provedeno dotazníkové šetření, ze kterého vyplynulo, že sociální podniky zaměstnávají 5 254 zaměstnanců, z toho 3 852 znevýhodněných. Reálný počet podpořených osob v rámci příspěvků bude ovlivněn počtem žádostí podaných ze strany integračních sociálních podniků. Nicméně pokud bychom předpokládali maximální využití, tj. příspěvek na všechny znevýhodněné osoby integračních sociálních podniků, náklady na příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby by bylo možné odhadovat následovně. Budeme vycházet z předpokladu, že mzda nejvíce znevýhodněných osob v rámci integračních sociálních podniků se bude blížit minimální mzdě (15 200 Kč). Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele – integračního sociálního podniku na jednu znevýhodněnou osobu tedy činí 20 338 Kč. Příspěvek je poskytován v rozsahu 50 % až 100 % mzdových nákladů. V průměru tedy činí příspěvek 15 254 Kč x 3 852 znevýhodněných osob zaměstnávaných integračními sociálními podniky x 12 měsíců = maximální roční náklad na příspěvek na podporu zaměstnávání osoby znevýhodněné činí 705 mil. Kč.

Pokud jde o příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby, maximální roční náklad lze odhadnout následovně. Počet znevýhodněných osob zaměstnávaných integračními sociálními podniky, tj. 3 852 x 6 měsíců x 11 400 Kč (75 % minimální mzdy) = 263 mil. Kč.

Celkové roční náklady na oba příspěvky tedy dosahují 0,97 mld. Kč. Je potřeba zdůraznit, že se jedná o náklad maximální. Reálná výše nákladů státního rozpočtu se bude odvíjet od rozpočtových možností a zájmu integračních sociálních podniků o přiznání statusu a následného podávání žádostí o příslušné příspěvky.

⁵ Dostupné zde: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_412.pdf

Dopad na podnikatelské prostředí

Zákon bude mít pozitivní dopady na podnikatelské prostředí. Povinnosti bude ukládat pouze těm podnikatelským subjektům, které se dobrovolně rozhodnou požádat o status integračního sociálního podniku. Činnost integračních sociálních podniků bude prospěšná i pro ostatní zaměstnavatele, protože budou připravovat své znevýhodněné zaměstnance pro standardní pracovní proces.

Činnost integračních sociálních podniků tedy bude mít pozitivní dopad na všechny potenciální zaměstnavatele, protože bude zvyšovat nabídku práce prostřednictvím systému prostupného zaměstnávání.

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

Integrační sociální podniky budou zaměstnávat osoby zdravotně postižené a sociálně znevýhodněné a plněním své povinnosti zajistit psychosociální pomoc znevýhodněným zaměstnancům budou přispívat k udržitelnému zaměstnávání osob za jiných okolností obtížně uplatnitelných na trhu práce, včetně jejich případného posunu na otevřený trh práce bez potřeby další podpory.

Zákon bude mít pozitivní sociální dopady na sociálně znevýhodněné skupiny, které budou cílovými skupinami integračních sociálních podniků.

Zákon bude aktivně podporovat sociální začleňování osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených.

Dopady na životní prostředí

Navrhovaná právní 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

Diskriminace, včetně diskriminace z důvodu pohlaví, je jednou z příčin sociálního znevýhodnění na trhu práce. Integrační sociální podniky se budou zaměřovat na integraci osob sociálně znevýhodněných na trh práce, čímž budou přispívat ke zmírnění negativních dopadů diskriminace. Z hlediska rovnosti mužů a žen je návrh neutrální, neboť navrhovaná právní úprava je pro obě pohlaví stejná.

I. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

V rámci působnosti svěřené mu navrhovanou právní úpravou bude MPSV provádět zpracování osobních údajů ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 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), přičemž účel tohoto zpracování bude určen navrhovaným zákonem.

Navrhovaný zákon je s obecným nařízením o ochraně osobních údajů v souladu. MPSV již vykonává povinnosti správce ve smyslu tohoto nařízení v souvislosti se svými dalšími

pravomocemi bez ohledu na to, zda bude navrhovaný zákon přijat, a při jeho aplikaci se tímto nařízením bude řídit. Navrhovaný zákon nezakládá žádné nové oprávnění předávat osobní údaje do třetích zemí. Osobní údaje budou získávány od subjektů údajů, které budou mít k dispozici informace uvedené v čl. 13 obecného nařízení o ochraně osobních údajů ze samotného zákona. Není pravděpodobné, že zpracování podle návrhu zákona bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob podle čl. 35 obecného nařízení.

Navrhovaná právní úprava nepředstavuje zásah do ústavně zaručeného práva na soukromí.

J. Zhodnocení korupčních rizik navrhovaného řešení

Navrhovaná právní úprava nepřináší zvláštní korupční rizika. O přiznání a odnětí statusu integračního sociálního podniku bude rozhodováno ve správním řízení podle správního řádu, což zaručí dostatečné a zpětně ověřitelné zjištění skutečností rozhodných pro přiznání či odnětí statusu. Korupční riziko s tím spojené spočívá v případném ovlivňování úředních osob, které budou o udělení a odnětí statusu rozhodovat; to je problém společný veškerým správním řízením, v nichž se rozhoduje o záležitostech, které mají finanční dopad na dotčené subjekty.

Naopak návrh může mít pozitivní dopad na transparentnost sociální ekonomiky, vzhledem k požadavku na integrační sociální podniky zveřejnit své skutečné majitele, což je pojem s přesným právním významem, definovaný v zákoně č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů.

Zároveň je v rámci omezení korupčních rizik v samotném návrhu zákona upravena podmínka, aby před tím, než může být o status integračního sociálního podniku požádáno, žadatel způsobem stanoveným v návrhu zákona prokázal působení v dané oblasti.

K. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nebude mít dopady na bezpečnost ani na obranu státu.

II. Zvláštní část

ČÁST PRVNÍ ZÁKON O INTEGRAČNÍM SOCIÁLNÍM PODNIKU

K § 1

K odstavci 1

V souladu s obvyklou legislativní praxí se navrhuje na úvod zařadit obecné ustanovení, které pojmenuje materii, jíž se zákon zabývá. Půjde o integrační sociální podnik, který je následně definován v § 2 jako osoba, které byl přiznán status integračního sociálního podniku, spojený s konkrétními právy a povinnostmi.

K odstavci 2

Navrhuje se v úvodu zákona definovat sociální ekonomiku, jejíž součástí je integrační sociální podnik.

K § 2

K odstavci 1

Navrhuje se právně ztotožnit integrační sociální podnik s osobou, která podniká a zaměstnává znevýhodněné osoby (osoby se zdravotním postižením či osoby sociálně znevýhodněné) a má status integračního sociálního podniku. Důvodem tohoto ztotožnění je potřeba zajistit srozumitelnost úpravy pro širokou veřejnost.

K odstavci 2

Navrhuje se negativní vymezení subjektů, které se nemohou stát integračním sociálním podnikem, tedy organizační složky státu a státní příspěvkové organizace. Podpora zaměstnávání v rámci integračních sociálních podniků bude financována z prostředků státního rozpočtu, a proto v souladu s principem hospodárného nakládání s těmito prostředky nelze poskytovat příspěvky organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

K odstavci 3

V souladu s potřebou zajistit přehlednost právního stavu se navrhuje osobám, kterým nebyl přiznán status integračního sociálního podniku, zakázat se jako integrační sociální podniky označovat, aby nedocházelo ke klamání veřejnosti subjekty, které nesplňují zákonem stanovené podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku. Porušení tohoto zákazu může být postižitelné soukromoprávně, jako porušení zákazu nekalé soutěže podle ustanovení § 2976 a následujících občanského zákoníku, nicméně nenavrhuje se udělit příslušnému orgánu státní správy – MPSV pravomoc správně trestat osoby neoprávněně se označující jako integrační sociální podniky.

K § 3

K odstavci 1

Navrhuje se, aby integrační sociální podnik jako zaměstnavatel měl vůči svým zaměstnancům, nad rámec informačních povinností vyplývajících ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, informační povinnost spočívající v tom, že adekvátním způsobem bude své zaměstnance informovat o plnění povinností vyplývajících ze zákona o integračním

sociálním podniku. V mnoha případech se bude jednat o informace, které se zaměstnanců přímo týkají, jde-li například o informování o pokroku v pracovní a sociální integraci. Stanovená informační povinnost může být plněna například v podobě pravidelných pracovních setkání se zaměstnanci, přičemž se dá rovněž předpokládat, že v jejich rámci budou sami zaměstnanci činit návrhy a komentáře, na základě, kterých integrační sociální podnik získá potřebnou zpětnou vazbu a případně je při naplňování stanovených cílů využije a bude následně realizovat také v praxi.

K odstavci 2

Navrhuje se, aby integrační sociální podnik více než polovinu případného zisku po zdanění využil ke svému rozvoji nebo naplňování principů sociálního podniku, k nimž patří ekonomický a sociální princip, princip uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky, princip přednostního využívání místních zdrojů, princip spolupráce s místními aktéry a zohledňování dopadů výroby a spotřeby na životní prostředí.

K odstavci 3

Pro zajištění transparentnosti se navrhuje, aby integrační sociální podnik, vzhledem k jeho charakteru a zaměření na pomoc znevýhodněným osobám, a to i za podpory státu, byl povinen zveřejňovat své skutečné majitele ve smyslu § 4 zákona č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů.

K § 4

K odstavcům 1 a 2

Zde se navrhuje vymezit kategorie osob, které se pro účely splnění jedné z podmínek pro přiznání statusu integračního sociálního podniku a pro účely poskytování příspěvku podle zákona o integračním sociálním podniku považují za znevýhodněné osoby.

Za znevýhodněné osoby jsou považovány osoby se zdravotním postižením, přičemž se odkazuje na jejich definici obsaženou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a osoby sociálně znevýhodněné, které jsou dále rozděleny podle charakteru sociálního znevýhodnění. Tím je zajištěno použití definice pro každou z daných kategorií, aby bylo možno jednoznačně určit, že osobu lze považovat za osobu znevýhodněnou.

Podle definice osob sociálně znevýhodněných uvedené v odstavci 2 se pro účely zákona o integračním sociálním podniku budou za takovéto osoby považovat osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců, a dále osoby, které byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání alespoň 12 měsíců v období 2 let a současně jsou osobami pečujícími o závislé členy domácnosti včetně osob pečujících o dítě do zahájení školní docházky nebo o dítě do 10 let závislé na pomoci jiné fyzické osoby podle zákona o sociálních službách ve stupni I (lehká závislost), osobami se základním či žádným vzděláním, osobami, u nichž je prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce, příjemci příspěvku na živobytí (déle než 3 měsíce) nebo osobami, kterým byla v zákonem stanoveném období poskytnuta služba sociálně prevence podle zákona o sociálních službách. Dále mezi sociálně znevýhodněné osoby spadají také osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence nebo institucionální péče, přičemž u těchto osob se nestanoví podmínka vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v trvání alespoň 12 měsíců, protože těmto osobám je potřeba poskytnout okamžitou pomoc při uplatnění se na trhu práce. Uvedené období 24 měsíců se bude posuzovat ke dni vzniku pracovního poměru osoby sociálně znevýhodněné u zaměstnavatele,

kteřý bude žádat o přiznání statusu integračního sociálního podniku, resp. ke dni vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, kterému byl již tento status přiznán.

K odstavci 3

Navrhuje se stanovit, že pro splnění podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku a pro účely poskytování příspěvků lze osobu považovat za sociálně znevýhodněnou jen po určité době, a to 36 měsíců, s výjimkou osoby pečující o dítě do zahájení školní docházky nebo o dítě do 10 let závislé na pomoci jiné fyzické osoby podle zákona o sociálních službách ve stupni I (lehká závislost), protože u této osoby je časové období určeno skutečností, kterou je začátek plnění povinné školní docházky dítěte o které pečuje, resp. je určeno dovršením věku dítěte. Doba 36 měsíců se vztahuje ke dni přiznání statusu integračního sociálního podniku zaměstnavateli osoby sociálně znevýhodněné, resp. ke dni vzniku pracovního poměru této osoby u zaměstnavatele, který je již integračním sociálním podnikem.

Zároveň se v tomto odstavci navrhuje Úřadu práce České republiky svěřit kompetenci posoudit osobu jako sociálně znevýhodněnou výjimečně i po uplynutí doby 36 měsíců, a to na základě zhodnocení možností jejího pracovního uplatnění. Úřad práce České republiky v těchto případech bude vycházet především ze svých poznatků o možnostech pracovního uplatnění konkrétní osoby, která již byla podpořena některým z příspěvků, z aktuální situace na regionálním trhu práce a z poznatků o konkrétním zaměstnavateli, který je integračním sociálním podnikem. Zákonem bude rovněž upraveno, že toto posouzení může Úřad práce České republiky vydat maximálně na dobu 12 měsíců.

K § 5

Navrhuje se uložit integračnímu sociálnímu podniku povinnost předkládat MPSV zprávu o jeho činnosti. Zároveň se navrhuje stanovit, jaké informace bude táto zpráva obsahovat, a lhůtu, v níž má být MPSV předložena.

Tyto zprávy o činnosti budou dostupné v evidenci integračních sociálních podniků vedené MPSV, čímž bude mít i veřejnost dostatečný přehled o tom, jakým způsobem subjekt, kterému byl přiznán status integračního sociálního podniku, plní svou sociálně integrační funkci.

K § 6

Navrhuje se stanovit, že status integračního sociálního podniku lze přiznat právnické nebo fyzické osobě, která se veřejně hlásí k principům sociálního podniku a zaměstnává znevýhodněné osoby, jejichž podíl činí 30 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců, což lze považovat za optimální minimální požadavek. Základním identifikačním znakem integračního sociálního podniku je tedy zaměstnávání znevýhodněných osob. Pro výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se použije postup podle právní úpravy obsažené ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a který nečiní v dlouholeté aplikační praxi potíže.

Zároveň se jako další podmínka pro přiznání statusu integračního sociálního podniku navrhuje, aby osoba splňovala bezúhonnost trestní a přestupkovou na vybraných úsecích, které úzce souvisejí s povinnostmi integračního sociálního podniku stanovenými zákonem. Trestní bezúhonnost bude posuzována ve vztahu k trestným činům proti majetku a sociální pilíř bude reprezentován tím, že status integračního sociálního podniku nebude slučitelný s přestupky na úseku zaměstnanosti nebo na úseku inspekce práce, za něž byla uložena pokuta.

Další podmínkou pro přiznání statusu integračního sociálního podniku je poskytování psychosociální podpory jeho zaměstnancům jako prostředek napomáhající k začlenění znevýhodněných osob na trh práce a do společnosti, která však není činností podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň se navrhuje, že integrační sociální podnik poskytování psychosociální podpory přizpůsobí konkrétnímu znevýhodnění zaměstnanců tak, aby vhodně odpovídala specifickým potřebám jednotlivých cílových skupin, kterým bude určena.

K § 7

K odstavci 1

Navrhuje se stanovit, že žadatel je povinen plnit podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku již 12 měsíců před podáním žádosti o jeho přiznání. Cílem této podmínky je zajistit, aby status mohly získat pouze subjekty, které již prokázaly určitou stabilitu, schopnost a vůli se sociální integraci zabývat.

K odstavci 2

V případě přestupků na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce bude moci MPSV v odůvodněných případech na základě písemné žádosti žadatele splnění této podmínky prominout, pokud výše udělené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

K odstavci 3

Za účelem snížení administrativního břemene vůči žadatelům se navrhuje, aby si MPSV samo zajistilo doklady ověřující trestní bezúhonnost žadatelů.

K § 8

K odstavcům 1 a 2

Žádost o přiznání statusu integračního sociálního podniku se bude podávat orgánu, který o žádosti rozhodne, tj. MPSV. Dále jsou upraveny náležitosti žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku.

K odstavci 3

K žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku bude žadatel povinen připojit doklad, kterým prokáže, že se veřejně hlásí k principům sociálního podniku. Takovýmto dokladem bude zakladatelské právní jednání (např. zakladatelská listina, společenská smlouva, stanovy). V případě fyzické osoby, která bude žádat o přiznání statusu integračního sociálního podniku, lze tento doklad nahradit prohlášením této osoby.

K odstavcům 4 a 5

Pro větší právní jistotu se navrhuje explicitně stanovit, že o žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku rozhoduje MPSV a že se status přiznává na dobu neurčitou.

K odstavci 6

Navrhuje se uložit integračnímu sociálnímu podniku povinnost informovat MPSV o změnách údajů uvedených v rozhodnutí o přiznání statusu ve lhůtě 30 dnů. Na základě těchto údajů MPSV vydá nové rozhodnutí.

K odstavci 7

Navrhuje se stanovit, že řízení o přiznání statusu nepodléhá správnímu poplatku, jelikož vzhledem k účelu zákona, kterým je podpořit zaměstnávání znevýhodněných osob v rámci integračního sociálního podniku, není vhodné žadatele o status nadbytečně finančně a administrativně zatěžovat.

K § 9

MPSV uloží integračnímu sociálnímu podniku přiměřenou lhůtu ke zjednání nápravy, pokud tento neplní některou z povinností rozhodných pro přiznání statusu, nesplní povinnost využít případný zisk ke svému rozvoji nebo naplňování principů sociálního podniku nebo nepředloží v zákonem stanovené lhůtě roční zprávu o své činnosti.

K § 10

K odstavcům 1 a 2

Toto ustanovení taxativně vyjmenovává důvody, na jejichž základě dojde k zániku statusu, včetně toho, že konkrétně vymezuje, kdy MPSV rozhodne o odejmutí statusu. MPSV odejme status integračního sociálního podniku v případech porušení povinností, jestliže nebyla zjednána náprava ve lhůtě stanovené MPSV. O odejmutí statusu může integrační sociální podnik také sám požádat.

K odstavci 3

V případě, že důvodem pro odejmutí statusu by mělo být pravomocné uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti či inspekce práce, může MPSV v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti integračního sociálního podniku nesplnění této podmínky, resp. povinnosti prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

K odstavci 4

Zde se stanovuje minimální doba po odejmutí statusu, po jejímž uplynutí je možné opět se ucházet o jeho nové přiznání. Tato minimální doba je stanovena v délce 3 let a vztahuje se pouze k případům, kdy byl status odejmut z důvodu neplnění podmínek pro jeho přiznání. Cílem této úpravy je eliminovat, aby integrační sociální podniky, které porušily své povinnosti, a následkem toho jim byl status odejmut, mohly bezprostředně znovu o přiznání statusu požádat. Je obecným zájmem, aby segment zaměstnavatelů v oblasti sociálního podnikání byl tvořen skupinou důvěryhodných subjektů, jelikož se jedná o příjemce podpory ze strany státu, a z titulu přiznání statusu integračního sociálního podniku jim náleží i další benefity.

K § 11

K odstavci 1

Navrhuje se, aby, v případě úmrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou se statutem integračního sociálního podniku, přecházel tento status v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce, které se týká přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zániku práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Aby nedocházelo tímto způsobem k rozšiřování počtu integračních sociálních podniků, bude to možné pouze v případě, kdy nedojde k rozdělení podniku, tj. nástupnický zaměstnavatel může být pouze jeden. Zároveň tento nástupnický zaměstnavatel bude muset splňovat zákonem stanovené podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku

K odstavci 2

Dále se navrhuje, aby při přeměně právnické osoby přecházel status integračního sociálního podniku na nástupnickou právnickou osobu, ale pouze za podmínky, že na tuto nástupnickou právnickou osobu přecházejí práva a povinnosti zaměstnavatele, přičemž současně tato nástupnická právnická osoba musí splňovat zákonem stanovené podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku.

K § 12

Navrhuje se zavést nový druh elektronické evidence, kterou na základě oprávnění stanoveného v tomto zákoně povede a bude spravovat MPSV. Tato evidence bude obsahovat základní údaje a dokumenty o integračním sociálním podniku a bude veřejně přístupná. Doba uchování informací o integračním sociálním podniku je stanovena na 10 let od zániku statusu, a to zejména s ohledem na lhůty upravené v jednotlivých právních předpisech (např. správní řád) a s ohledem na skartační lhůty.

K § 13

Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby bude moci Úřad práce České republiky poskytnout integračnímu sociálnímu podniku na základě uzavřené dohody až po dobu 3 let. Tento příspěvek bude poskytován na skutečně vynaložené prostředky na mzdu nebo plat zaměstnance, který je znevýhodněnou osobou, a to po dobu, kdy se tento zaměstnanec za znevýhodněnou osobu podle návrhu zákona považuje. Vzhledem k tomu, že míra znevýhodnění osoby se s dobou trvání pracovního poměru v zásadě snižuje (dojde k získání a stabilizaci pracovních a sociálních návyků, může dojít k prohloubení, zvýšení či získání kvalifikace, osvojení si dovedností, zabezpečení stabilního příjmu, zapracování apod.), bude docházet k postupnému zvyšování spoluúčasti integračního sociálního podniku na vynaložených mzdových nákladech.

Tento příspěvek, který je nenárokový, bude poskytován v režimu veřejné podpory, přičemž výše tohoto příspěvku měsíčně na jednoho zaměstnance může činit maximálně dvojnásobek minimální mzdy.

K § 14

Příspěvek na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby slouží k úhradě nákladů vynaložených integračním sociálním podnikem jako zaměstnavatelem této osoby souvisejících s řešením její životní situace, která ovlivňuje její pracovní výkonnost, resp. setrvání v zaměstnání nebo možnosti dalšího uplatnění na trhu práce. Příspěvek může být poskytnut opakovaně.

Úřad práce České republiky může integračnímu sociálnímu podniku poskytnout tento příspěvek na úhradu nákladů z důvodu účasti zaměstnance, který je znevýhodněnou osobou, na kurzech nebo školeních např. z oblasti finanční gramotnosti, dluhového poradenství, dále o úhradu nákladů, které integračnímu sociálnímu podniku vzniknou z důvodu účasti zaměstnance na různých aktivitách, které mají přispět k získání znalostí a dovedností souvisejících s řešením nežádoucí životní situace, ve které se zaměstnanec nachází.

Rovněž i tento příspěvek je nenárokový a bude poskytován v režimu veřejné podpory. Bude moci být poskytován maximálně po dobu 6 měsíců a měsíční výše na jednoho zaměstnance, který je znevýhodněnou osobou, může činit nejvýše 75 % minimální mzdy.

K § 15

K odstavcům 1 až 5

Návrh zákona obsahuje také podstatné náležitosti žádosti o jednotlivé příspěvky.

Zároveň se v odstavci 3 stanovuje, že příspěvky mohou být poskytnuty pouze tomu integračnímu sociálnímu podniku, který splňuje podmínku bezdlužnosti vůči příslušným orgánům a institucím.

V odstavci 4 je upravena místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce České republiky, a to dle místa výkonu práce podporované znevýhodněné osoby, protože právě tato místní krajská pobočka bude moci nejlépe získat informace o působení znevýhodněné osoby v rámci jejího zaměstnání i samotného jejího zaměstnavatele – integračního sociálního podniku.

V odstavci 5 je stanoveno, že na poskytnutí příspěvků není právní nárok a v odstavci 6 je upraveno, že příspěvky se neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle zákona o zaměstnanosti. Jedná se o zájem zajistit, aby podpora zaměstnanosti byla směřována pouze integračním sociálním podnikům, které řádně dodržují zákonné podmínky legálního zaměstnávání.

K § 16

Navrhované ustanovení upravuje podstatné náležitosti příslušných dohod o poskytování příspěvků, tj. dohody o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněné osoby a příspěvku na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby, které bude uzavírat Úřad práce České republiky prostřednictvím svých krajských poboček s integračními sociálními podniky.

ČÁST DRUHÁ

ZMĚNA ZÁKONA O ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK

K § 17

Navrhuje se jako benefit pro integrační sociální podniky rozšířit možnosti zadavatelů při vyhlašování veřejných zakázek tím způsobem, aby je mohly vyhradit též integračním sociálním podnikům. Účelem této změny je plně využít čl. 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek, který umožňuje členským státům EU vyhradit právo na účast v zadávacím řízení osobám sociálně znevýhodněným. Dosavadní úprava umožňující vyhrazené veřejné zakázky pouze pro osoby zdravotně postižené a pouze pokud jejich podíl dosahuje alespoň 50 % z celkového počtu zaměstnanců, neumožňuje využívat potenciál vyhrazených veřejných zakázek k sociálnímu začleňování znevýhodněných osob. Podmínky, které bude muset osoba splnit pro získání statusu integračního sociálního podniku, budou pro zadavatele zárukou, že do těchto zadávacích řízení se budou moci přihlásit pouze osoby naplňující vysoký standard sociálně odpovědného chování.

Zároveň je navrhována legislativě-technická úprava v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., kterým se

byl nově vymezen zaměstnavatel, se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce namísto zaměstnavatele zaměstnávajícího na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

ČÁST TŘETÍ ZMĚNA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

K § 18

Pro zamezení souběhu podpory poskytované integračním sociálním podnikům formou jednotlivých příspěvků podle zákona o integračním sociálním podniku s podporou zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se navrhuje tento souběh změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti výslovně vyloučit.

ČÁST ČTVRTÁ ZMĚNA ZÁKONA O ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

K § 19

Úkoly Úřadu práce České republiky jsou obsaženy v jednotlivých právních předpisech, na které je odkazováno v ustanovení § 4 zákona o Úřadu práce České republiky. Proto se navrhuje doplnění v tom smyslu, že úkoly v oblasti zaměstnanosti plní Úřad práce České republiky i ve vztahu k podpoře zaměstnanosti na základě zákona o integračním sociálním podniku.

ČÁST PÁTÁ ÚČINNOST

K § 20

Účinnost zákona je navržena v souladu s § 3 odst. 3 zákona č. 309/1999 Sb., ve znění zákona č. 277/2019 Sb., a s přihlédnutím k očekávanému průběhu legislativního procesu.

V Praze dne 9. června 2021

Jan Chvojka, v.r.
Olga Richterová, v.r.
Hana Aulická Jírovcová, v.r.

**PLATNÉ ZNĚNÍ DOTČENÝCH ZÁKONŮ S VYZNAČENÍM NAVRHOVANÝCH
ZMĚN A DOPLNĚNÍ**

Platné znění části zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 38

Vyhrazené veřejné zakázky

~~(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech podle zákona o zaměstnanosti alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.~~

~~(2) Skutečnost, že v rámci dodavatele je na chráněných pracovních místech zaměstnáno alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců podle odstavce 1, musí být uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky; rozhodným je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí předcházející zahájení zadávacího řízení.~~

~~(3) Splnění podmínek podle odstavce 1 není možné prokázat prostřednictvím jiných osob. Při společné účasti v zadávacím řízení prokazuje splnění podmínek podle odstavce 1 každý účastník zadávacího řízení samostatně.~~

§ 38

Vyhrazené veřejné zakázky

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel

a) se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, nebo

b) který je integračním sociálním podnikem podle zákona o integračním sociálním podniku.

(2) Skutečnost, že s dodavatelem Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, musí být uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky.

(3) Skutečnost, že dodavatel je integračním sociálním podnikem, musí být uvedena v nabídce společně s odkazem na zápis dodavatele v evidenci integračních sociálních podniků.

(4) Splnění podmínek podle odstavce 1 není možné prokázat prostřednictvím jiných osob. Při společné účasti v zadávacím řízení prokazuje splnění podmínek podle odstavce 1 každý účastník zadávacího řízení samostatně.

Platné znění části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 327/2017 Sb., s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 78a

Príspevek na podporu zameštnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

(1) Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, se poskytuje příspěvek na podporu zameštnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce podle odstavce 17, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského

zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo

c) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Zaměstnavateli k příspěvku podle odstavce 2 náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi maximální částkou příspěvku podle odstavce 17 a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b). Zvýšení příspěvku podle věty druhé nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

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

a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo

b) součet nedoplatků zaměstnavatele, s výjimkou nedoplatků podle písmene a), k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.

Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Dále se příspěvek zaměstnavateli neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, než jaký zaměstnavatel

zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty.

(5) Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku je

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

b) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým podle § 78 odst. 5 písm. e).

(6) Požádá-li o poskytnutí příspěvku na téhož zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o poskytnutí příspěvku požádal; v případě, že o poskytnutí příspěvku požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o poskytnutí příspěvku žádají, nelze příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavcích 2 a 3. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením

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

b) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec poživitelem starobního důchodu,

c) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl na tohoto zaměstnance zaměstnavateli poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (§ 76),

d) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno

jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3), ~~nebo~~

e) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli-, **nebo**

f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován příspěvek podle zákona o integračním sociálním podniku.

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

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

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

c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a),

d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu nebo neodvedenému pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistnému na veřejné zdravotní pojištění ke dni podání žádosti,

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

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

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

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 nebo v případě, že bylo Úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle tohoto zákona. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

(11) Nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části podle odstavce 10 zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

(12) Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle odstavce 3, se považují

a) náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou

1. mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo

2. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,

b) náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na

1. dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo

2. dopravu materiálu a hotových výrobků,

c) náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na

1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

2. přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,

3. pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,

4. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo

5. výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.

(13) Pro účely odstavce 12 písm. a) se za provozního zaměstnance a pracovního asistenta nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle odstavce 1, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.

(14) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 12 i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad pracovního místa.

(15) Ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele.

(16) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o

odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu nedoplatků zaměstnavatele, která k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhla 10 000 Kč. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o poskytnutí příspěvku žádáno, prokazuje-li splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b) zaměstnavatel sám. V případě, že splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b) zjišťoval podle § 147b Úřad práce, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce, žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o svých nedoplatcích podle odstavce 4 písm. b) dozvěděl od krajské pobočky Úřadu práce.

(17) Maximální částka příspěvku činí 12 800 Kč. Vláda může nařízením zvýšit maximální částku příspěvku, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji minimální mzdy, mzdové úrovně a životních nákladů.

Platné znění části zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., a zákona č. 254/2014 Sb., s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 4

(1) Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,

h) dávek pěstounské péče,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti³⁾, **zákonem o integračním sociálním podniku**, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů⁴⁾, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí¹¹⁾, zákonem o státní sociální podpoře⁵⁾, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů⁸⁾, zákonem o sociálních službách⁹⁾ a zákonem o pomoci v hmotné nouzi¹⁰⁾.

(2) Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.
