

Vládní návrh

ZÁKON

ze dne 2014,

**kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
ve znění pozdějších předpisů**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. I

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

1. V § 8a odst. 1 se písmeno k) zrušuje.
Dosavadní písmena l) až s) se označují jako písmena k) až r).
2. V § 30 odst. 1 písm. b) bodě 2 a v § 31 písm. c) se slova „nebo kontaktní místo veřejné správy“ zrušují.
3. V § 44b odst. 1 se slova „Úřad práce“ nahrazují slovy „krajská pobočka Úřadu práce“.
4. V § 44b odst. 6 větě poslední se slova „Úřad práce“ nahrazují slovy „krajská pobočka Úřadu práce“ a na konci textu se doplňují slova „; neuhrazenou částku vyplacené kompenzace vymáhá na zaměstnavateli tento celní úřad“.

5. V § 66 větě třetí se slova „, anebo je osobou se zdravotním postižením“ zrušují.

6. V § 67 odstavec 2 včetně poznámek pod čarou č. 32a a 88 zní:

„(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve třetím stupni^{32a)} (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni⁸⁸⁾, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).

^{32a)} § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸⁾ § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.“.

7. V § 67 se za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 a 4, které znějí:

„(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).

(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.“.

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

8. V § 67 odstavec 5 zní:

„(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba

- a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),
- b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).“.

9. V § 75 odst. 6 se slova „ke dni podání žádosti“ zrušují.

10. V § 75 odst. 8 se věta první nahrazuje větami „K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 6 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud

mu k tomu dá zaměstnavatel 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 zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 6 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 7 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání.“.

11. V § 75 odst. 13 se písmeno „k)“ nahrazuje písmenem „l)“.

12. V § 76 odst. 2 se slova „ke dni podání žádosti o příspěvek“ zrušují.

13. V § 76 odstavec 3 zní:

„(3) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené

a) mimo pracoviště zaměstnavatele,

b) pro zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo

c) zaměstnavatelem, který je agenturou práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“.

14. V § 76 odst. 5 se věta první nahrazuje větami „K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v § 75 odst. 6 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel 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 zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v § 75 odst. 6 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání.“.

15. V § 78 odst. 2 se na konci textu věty první doplňují slova „, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 4 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou“.

16. V § 78 odst. 3 se slovo „prokázaným“ zrušuje a na konci textu věty druhé se doplňují slova „nebo na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, anebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli“.

17. V § 78 odst. 7 písm. c) se slovo „nebo“ zrušuje.
18. V § 78 se na konci odstavce 7 tečka nahrazuje slovem „, nebo“ a doplňuje se písmeno e), které zní:
- „e) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“.
19. V § 78 odst. 8 písm. e) se slovo „zvýšeného“ nahrazuje slovem „zvýšení“ a na konci textu se doplňují slova „nebo v případě nesplnění podmínky uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa“.
20. V § 81 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.“.
21. V § 81 odst. 2 písm. b) se za slovo „zaměstnanců“ vkládají slova „na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75)“.
22. V § 87 odst. 1 větě první se za slova „vyžaduje povolení k zaměstnání,“ vkládají slova „zelená karta nebo modrá karta,“.

23. § 93 zní:

„§ 93

Cizinec, který je držitelem modré karty, zelené karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zelená karta nebo povolení k zaměstnání.“.

24. V § 95 odstavce 4 zní:

„(4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce povolení k zaměstnání nevydává (§ 66).“.

25. V § 100 odst. 2 se za slova „zákoníku práce,“ vkládají slova „vyslání na pracovní cestu podle § 93“.

26. V § 109 odst. 2 písm. g) se slovo „ceny“ nahrazuje slovem „nákladů“.
27. V § 111 odst. 3 se slova „průměrná míra“ nahrazují slovy „průměrný podíl“.
28. V § 111 odst. 4 se slova „minimální míry“ nahrazují slovy „minimálního podílu“.
29. V § 111 odst. 11 se slova „Průměrná míra“ nahrazují slovy „Průměrný podíl“ a slova „průměrná míra“ se nahrazují slovy „průměrný podíl“.
30. V § 111 odst. 12 se slova „vyjádřenou mírou“ nahrazují slovy „vyjádřeným podílem“.
31. V § 113 odst. 3 a 4 se slovo „míra“ nahrazuje slovem „podíl“ a slova „průměrné míry“ se nahrazují slovy „průměrného podílu“.
32. V § 118 odst. 2 se písmeno b) zrušuje.

Dosavadní písmeno c) se označuje jako písmeno b).

33. V § 118 odstavec 3 zní:

„(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel 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 zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. Potvrzení o splnění této podmínky zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel 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 zaměstnavatel 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 jeho vydání. Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.“

34. V § 119a odst. 3 písm. a) se částka „5 000 Kč“ nahrazuje slovy „maximálně 500 Kč“.
35. V § 119a odst. 3 písmeno b) zní:

„b) za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč.“

36. V § 119a odst. 3 se písmeno c) zrušuje.
37. V § 136 se za slova „osoba je“ vkládají slova „jako zaměstnavatel“, slova „a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3“ se zrušují a na konci se doplňuje věta „Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.“.
38. V § 136 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:
- „(2) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců
- a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,
 - b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,
 - c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.
- (3) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje
- a) zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,
 - b) o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,
 - c) poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.“.

39. V § 138 se slova „a Bezpečnostní informační služby“ nahrazují slovy „, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů“.

40. V § 139 odst. 2 písm. c) se slovo „nebo“ zrušuje.

41. V § 139 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena e) a f), která znějí:

„e) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo

- f) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1.“.
42. V § 139 odst. 3 písm. c) se za slova „písm. d)“ vkládají slova „a e)“.
43. V § 139 odst. 3 písm. d) se za slova „písm. c)“ vkládají slova „a f)“.
44. V § 140 odst. 2 písm. b) se slovo „nebo“ zrušuje.
45. V § 140 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena d) a e), která znějí:
- „d) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1.“.
46. V § 140 odst. 4 písm. c) se za slova „písm. c)“ vkládají slova „a e)“.
47. V § 140 odst. 4 písm. d) se na konci textu písmene d) doplňují slova „a odstavce 2 písm. d)“.
48. V § 140 odst. 4 písm. f) se částka „250 000 Kč“ nahrazuje částkou „50 000 Kč“.
49. V § 141a odst. 2 a v § 141b odst. 4 se slova „Úřad práce“ nahrazují slovy „Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni,“.
50. V § 147b se za slova „Úřadu práce“ vkládají slova „a ministerstva“.
51. V § 147c odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „a Úřadu práce“ nahrazují slovy „, Úřadu práce, Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce“.
52. V § 147d odst. 1 se slovo „g)“ nahrazuje slovem „h)“.

Čl. II Přechodná ustanovení

1. Fyzická osoba, která se podle čl. II bodu 5 věty druhé zákona č. 367/2011 Sb. považuje za osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném od 1. ledna 2012, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona až do doby pozbytí platnosti rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, vydaného před 1. lednem 2012, považuje za osobu zdravotně znevýhodněnou podle § 67 odst. 2 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Plnění povinného podílu za rok předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. Správní řízení o tom, zda ručení podle § 141a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo § 141b odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, vzniklo a kdo je ručitelem, pravomocně neskončené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, dokončí Státní úřad inspekce práce nebo příslušný oblastní inspektorát práce podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Poskytování příspěvku podle § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a jeho zvýšení podle § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, za poslední kalendářní čtvrtletí předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
5. Správní řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, pravomocně neskončené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Doba 12 měsíců podle § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona vztahuje na všechny zaměstnavatele.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Čl. III

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 590/1992 Sb., zákona č. 37/1993 Sb., zákona č. 160/1993 Sb., zákona č. 307/1993 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 306/1997 Sb., zákona č. 93/1998 Sb., zákona č. 225/1999 Sb., zákona č. 356/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., zákona č. 18/2000 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 133/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 159/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 238/2000 Sb., zákona č. 258/2000 Sb., zákona č. 411/2000 Sb., zákona č. 116/2001 Sb., zákona č. 353/2001 Sb., zákona

č. 151/2002 Sb., zákona č. 263/2002 Sb., zákona č. 265/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 518/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 425/2003 Sb., zákona č. 453/2003 Sb., zákona č. 53/2004 Sb., zákona č. 167/2004 Sb., zákona č. 281/2004 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 361/2005 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 24/2006 Sb., zákona č. 70/2006 Sb., zákona č. 81/2006 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 342/2006 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 405/2006 Sb., zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 152/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 270/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 177/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 220/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 348/2011 Sb. zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 403/2012 Sb., zákona č. 274/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 313/2013 Sb. a zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., se mění takto:

1. Na konci textu § 1 se doplňují slova „a ve věcech osob zdravotně znevýhodněných“.
2. V § 6 odst. 4 písm. a) bod 18 zní:
„18. ve věcech osob zdravotně znevýhodněných,“.
3. V § 7 písm. b) se za slova „§ 6 odst. 4“ vkládají slova „písm. a) bod 18,“.
4. V § 8 odst. 1 písmeno c) zní:
„c) zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,“.
5. V § 8 odst. 9 se za větu první vkládá věta „Česká správa sociálního zabezpečení posuzuje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou pro účely odvolacího řízení.“.
6. V § 8 odst. 9 větě čtvrté se za slovo „první“ vkládají slova „a druhé“.
7. V § 8 odst. 10 se za slova „odstavce 9“ vkládají slova „věty první“.

8. Na konci nadpisu části šesté se doplňují slova „**A ŘÍZENÍ VE VĚCECH OSOB ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH**“.
9. V části šesté hlava první včetně nadpisu zní:

**„HLAVA PRVNÍ
ŘÍZENÍ VE VĚCECH OSOB ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH**

§ 55

Zahájení řízení

(1) Řízení o uznání osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou se zahajuje na základě písemné žádosti občana. Řízení o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou nelze zahájit v případě, že občan byl uznán invalidním nebo že probíhá řízení o přiznání invalidního důchodu.

(2) Řízení o tom, že občan přestal být osobou zdravotně znevýhodněnou, se zahajuje na základě písemné žádosti osoby zdravotně znevýhodněné nebo z moci úřední.

§ 56

Přerušování a zastavení řízení

(1) Jestliže se občan v řízení o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou nepodrobil vyšetření zdravotního stavu anebo nepředložil nálezy ošetřujících lékařů, které má, nebo nesdělil anebo nedoložil další údaje, které jsou potřebné pro vypracování posudku pro účely řízení o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou, ačkoliv k tomu byl vyzván, může být řízení přerušeno až do doby, kdy se občan tomuto vyšetření podrobí nebo kdy předloží tyto nálezy anebo sdělí či doloží požadované údaje, pokud byl občan ve výzvě na tento následek upozorněn. Trvalo-li přerušování řízení podle předchozí věty aspoň 12 měsíců, lze řízení zastavit.

(2) Řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou se přerušuje dnem zahájení řízení o přiznání invalidního důchodu posuzovanému občanu. Okresní správa sociálního zabezpečení pokračuje v řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou, pokud v řízení o přiznání invalidního důchodu byl vydán posudek, že občan není invalidní.

§ 57

Úkony účastníků

Ustanovení § 36 odst. 3 správního řádu se v řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou a v řízení o tom, že občan přestal být osobou zdravotně znevýhodněnou, nepoužije.

§ 58

Lhůty pro vydání rozhodnutí

Lhůty pro vydání rozhodnutí se v řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou a v řízení o tom, že občan přestal být osobou zdravotně znevýhodněnou, prodlužují o lhůty pro vydání posudku uvedené v § 16a odst. 2.

§ 59

Rozhodnutí

(1) V rozhodnutí o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou se jako den, od kterého občan je osobou zdravotně znevýhodněnou, uvádí, že tímto dnem je den, kterým toto rozhodnutí nabývá právní moci.

(2) V rozhodnutí o tom, že občan přestal být osobou zdravotně znevýhodněnou, se jako den, od kterého občan již není osobou zdravotně znevýhodněnou, uvádí, že tímto dnem je den, kterým toto rozhodnutí nabývá právní moci.

§ 60

Povinnosti osob zdravotně znevýhodněných

Osoba zdravotně znevýhodněná je povinna se na výzvu okresní správy sociálního zabezpečení podrobit vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření podle § 16a odst. 4 písm. a) nebo b). Pokud osoba zdravotně znevýhodněná nesplní tuto povinnost, přestává být ode dne uvedeného v rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení (§ 59 odst. 2) osobou zdravotně znevýhodněnou; podmínkou vydání tohoto rozhodnutí je, že osoba zdravotně znevýhodněná byla ve výzvě podle věty první na tento následek upozorněna.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. IV

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb. a zákona č. 367/2011 Sb., se mění takto:

1. V § 11 odstavec 2 zní:

„(2) Za přešůpek podle odstavce 1

a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.“.

2. V § 12 odst. 1 písm. a) se slovo „nebo“ zrušuje.
3. V § 12 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje slovem „, nebo“ a doplňuje se písmeno c), které zní:

„c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“.
4. V § 12 odst. 2 písm. a) se částka „300 000 Kč“ nahrazuje částkou „2 000 000 Kč“.
5. V § 12 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno c), které zní:

„c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.“.
6. V § 24 odstavec 2 zní:

„(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.“.
7. V § 25 odst. 1 písm. a) se slovo „nebo“ zrušuje.
8. V § 25 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje slovem „, nebo“ a doplňuje se písmeno c), které zní:

„c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“.
9. V § 25 odst. 2 písm. a) se částka „300 000 Kč“ nahrazuje částkou „2 000 000 Kč“.
10. V § 25 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno c), které zní:

„c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.“.
11. V § 36 odstavec 2 zní:

„(2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezačal řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.“.

12. V § 36 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.“.

ČÁST ČTVRTÁ

ÚČINNOST

Čl. V

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem měsíce následujícího po dni vyhlášení.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

A) Závěrečná zpráva o zhodnocení dopadů regulace

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Definice problému

Na základě vyhodnocení dopadů novel zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), zejména pak novelty provedené zákonem č. 367/2011 Sb., je potřebné přijmout a realizovat opatření, zejména

- v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením podpořit uplatnění těchto osob na chráněném i volném trhu práce tím, že se znovu umožní agenturám práce jejich dočasné přidělování k výkonu práce k uživateli,
- znovuzavedením kategorie osob zdravotně znevýhodněných jako jedné z podkategorií osob se zdravotním postižením,
- v oblasti snižování administrativní zátěže zaměstnavatelů, kteří žádají o příspěvky poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, vyžádáním potvrzení o bezdlužnosti samotným Úřadem práce České republiky,
- umožnit pracovní cesty cizinců ze třetích zemí,
- v oblasti kontrolní činnosti k zákonem stanoveným povinnostem zaměstnavatelů doplnit skutkové podstaty přestupků a správních deliktů a stanovit minimální sazbu pokuty za umožnění výkonu nelegální práce u správního deliktu tak, aby nebyla pro zaměstnavatele likvidační,
- nastavením podmínek provádění sdíleného zprostředkování zaměstnání tak, aby bylo možné toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti realizovat v praxi,
- v rámci legislativně technických změn odstranit z platného znění zákona o zaměstnanosti nepřesnosti, které vznikly v důsledku toho, že zákon o zaměstnanosti byl v letech 2011 a 2012 několikrát a souběžně novelizován.

Tato opatření nelze bez navrhované změny zákona o zaměstnanosti realizovat.

1.3 Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

1.3.1 Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku na podporu jejich zaměstnávání na chráněných pracovních místech a plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákonem č. 1/2012 Sb. s účinností od 5. 1. 2012 došlo k změně ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti. Na základě této změny agentury práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání osobám se zdravotním postižením formou dočasného přidělení zaměstnance

k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě (uživateli). Povinnost plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele ve výši 4 % je přes toto omezení pro agentury práce zachována.

Zákonem č. 367/2011 Sb. byla s účinností od 1. 1. 2012 v zákoně o zaměstnanosti zrušena ustanovení upravující kategorii osob zdravotně znevýhodněných. Podle přechodných ustanovení rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 1. 1. 2012 platí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po uplynutí této doby kategorie osob zdravotně znevýhodněných pro účely zaměstnanosti zanikne. Tím zanikne i možnost poskytovat zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

1.3.2 Dokládání bezdlužnosti, pracovní cesty cizinců ze třetích zemí a kontrolní činnost

Podle platné právní úpravy v zákoně o zaměstnanosti může Úřad práce České republiky po předchozím souhlasu zaměstnavatele sám vyžadovat potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele potřebná k poskytnutí příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti neupravuje možnost vyslání cizince ze třetích zemí na pracovní cestu podle ustanovení § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Novelou zákona o zaměstnanosti byly s účinností od 1. 1. 2012 stanoveny nové povinnosti zaměstnavatelů spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a s prokazováním legálnosti práce, aniž by jejich neplnění mohlo být posuzováno jako přestupek nebo správní delikt. Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), nelze postihovat překročení maximálního možného rozsahu práce, kterou je možno vykonávat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Minimální sazba pokuty za umožnění výkonu nelegální práce u správního deliktu činí v současné době 250 000 Kč.

1.3.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

V návaznosti na zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejných zakázkách“), platná právní úprava v zákoně o zaměstnanosti neumožňuje realizovat nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - sdílené zprostředkování zaměstnání. Jedná se o formu zprostředkování zaměstnání části uchazečů o zaměstnání na základě dohody mezi Úřadem práce České republiky a agenturou práce za úhradu. Vzhledem k tomu, že samotná cena zakázky je v zákoně o zaměstnanosti určena pevnou částkou a jiná hodnotící kritéria by dostatečně nezaručovala transparentnost výběrového řízení, je potřebné provést změnu zákona o zaměstnanosti tak, aby umožnila připravit návrh zadávacích podmínek veřejné zakázky na zajištění agentur práce pro realizaci sdíleného zprostředkování zaměstnání a zároveň motivovala agentury práce k zajištění zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání. Platný způsob bonifikace agentur práce byl konstruovaný zejména s ohledem na skutečnost, že zprostředkování zaměstnání ve formě dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti, které agentury práce ve sdíleném zprostředkování poskytují, v sobě nezahrnuje pouze prostou registraci uchazeče o zaměstnání u agentury práce, nýbrž od agentury práce se vyžaduje nejen vyhledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, který se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, nýbrž i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tento záměr

byl projednán na Pracovní skupině Rady hospodářské a sociální dohody pro problematiku agenturního zaměstnávání.

1.3.4 Legislativně technické úpravy

Zákon o zaměstnanosti byl v průběhu roku 2011 a roku 2012 několikrát novelizován. Legislativní proces některých novel probíhal současně a novelizace některých ustanovení byla realizována na základě poslaneckých pozměňovacích návrhů. Z těchto důvodů vyvstala potřeba provedení legislativně technických změn spočívajících v upřesnění textu a sjednocení používaných pojmů.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

- Zaměstnavatelé, včetně územních samosprávných celků
- Uchazeči o zaměstnání
- Osoby zdravotně znevýhodněné
- Cizinci ze třetích zemí
- Úřad práce České republiky
- Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce
- Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení
- Agentury práce

1.5 Popis cílového stavu

1.5.1 Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku na podporu jejich zaměstnávání na chráněných pracovních místech a plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Omezení v ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, které neumožňuje agenturám práce dočasně přidělovat zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, k výkonu práce k uživateli, bylo do zákona o zaměstnanosti včleněno na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu. Pozměňovací návrh vycházel z ustanovení § 103 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel, v těchto případech agentura práce, je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat mimo jiné na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními potřebnou úpravu pracovních podmínek a úpravu pracovišť. Tuto povinnost nemohla agentura práce v případě agenturního zaměstnávání plnit, neboť dočasně přidělený zaměstnanec pracoval na pracovišti uživatele, jehož charakter nemůže agentura práce ovlivnit. Při vyhodnocování dopadů tohoto omezení v praxi bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením využívají tuto formu zprostředkování zaměstnání v takové míře, že její zákaz znamená podstatné zhoršení podmínek při hledání zaměstnání. Z toho důvodu se navrhuje toto omezení zrušit a umožnit agenturám práce opětovně zprostředkovávat osobám se zdravotním postižením zaměstnání formou dočasněho přidělení k výkonu práce k uživateli. Důvodem ke zrušení tohoto opatření je dále stanovisko Evropské komise, že toto omezení je v rozporu s článkem 4 směrnice 2008/104/ES. Na dočasně přidělované zaměstnance agentury práce, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebude agentuře ani uživateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti ani příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti. Agentura práce si nebude

moci tyto dočasně přidělované zaměstnance započít do celkového počtu svých zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu ani pro účely poskytování náhradního plnění.

Provedením změn v zákoně o zaměstnanosti, které souvisely s transformací osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením, se předpokládalo, že pokud by se zdravotní stav této osoby v průběhu období platnosti rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou zhoršil a nemohla by pracovat v plném rozsahu či intenzitě, popř. by mohla vykonávat výtěžnou činnost jen s podstatně nižšími nároky na fyzické, duševní nebo smyslové schopnosti nebo s podstatně nižšími nároky na kvalifikaci než doposud, je možné požádat o přezkoumání zdravotního stavu orgánem sociálního zabezpečení za účelem zjištění, zda úbytek pracovní schopnosti odpovídá některému ze stupňů invalidity.

Pokud je zdravotní stav a pracovní výkon osoby stabilizován a zaměstnavatel osobu propustí pouze z důvodu ztráty možnosti pobírat příspěvky, je možné tuto osobu podpořit u jiného zaměstnavatele s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínkou je vedení této osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky. Jedná se např. o nástroj společensky účelné pracovní místo, kdy jsou zaměstnavateli refundovány mzdové náklady zaměstnance, popř. je mu poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa.

Transformace statusu osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením nepřinesla očekávané výsledky, neboť nedošlo k předpokládanému snížení počtu osob zdravotně znevýhodněných vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Tab. Počet OZP a OZZ v evidenci ÚP ČR 2008 - 2013

	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	30.06.13
UoZ celkem	352 250	539 136	561 551	508 451	545 311	540 473
OZP celkem	61 136	67 738	69 499	63 092	62 038	61 381
z toho OZZ	8 046	9 113	9 033	8 496	6 563	5 667
OZP bez OZZ	53 090	58 625	60 466	54 596	55 475	55 714
podíl OZZ na UoZ celkem (v %)	2,3	1,7	1,6	1,7	1,2	1,0
podíl OZP na UoZ celkem (v %)	17,3	12,5	12,3	12,4	11,3	11,3
podíl OZZ na OZP celkem (%)	13,2	13,5	13,0	13,5	10,6	9,2

Vysvětlivky: UoZ – uchazeč o zaměstnání, OZP – osoba se zdravotním postižením, OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

Podle dosavadních poznatků z praxe a vývoje situace na trhu práce lze usoudit, že zaměstnávání těchto osob je potřeba nadále podporovat pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti určených pro osoby se zdravotním postižením, byť v menším rozsahu, než je tomu u osob invalidních. Znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných předpokládá, že bude obnovena právní úprava posuzování a rozhodování v této věci podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení“).

Osoby zdravotně znevýhodněné budou považovány za osoby se zdravotním postižením. Na podporu zaměstnávání těchto osob bude možné poskytnout zaměstnavatelům příspěvek podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nejvýše však 4 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou. Na chráněné pracovní místo obsazené osobou zdravotně znevýhodněnou nebude poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle ustanovení § 76 odst. 3

zákona o zaměstnanosti a na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných na chráněných pracovních místech nebude poskytováno zvýšení příspěvku podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání těchto osob.

Podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě poskytován zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Procentní hranice zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši 50 % je v zákoně o zaměstnanosti od nabytí jeho účinnosti, a to od 1. 10. 2004, a vychází z textu úkolu 7d Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, předloženého Vládním výborem pro zdravotně postižené občany a schváleného usnesením vlády č. 256/98 (úkol 7d - Snížit procento zaměstnáváných zdravotně postižených u podnikatelských subjektů zaměstnávajících občany se změněnou pracovní schopností, které se mohou ucházet o dotace ze státního rozpočtu, působících v běžném konkurenčním prostředí na 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností.).

1.5.2 Dokládání bezdlužnosti, pracovní cesty cizinců ze třetích zemí a kontrolní činnost

Umožnit Úřadu práce České republiky, aby si po předchozím písemném souhlasu zaměstnavatele sám vyžádal od příslušných správních úřadů potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele, který žádá o poskytnutí některého z příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti nebo o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Toto opatření sníží administrativní zátěž zaměstnavatelů, kterou lze vyjádřit především z hlediska úspory času, který by zaměstnavatel musel vynaložit k získání potřebných potvrzení. Lze předpokládat, že administrativní zátěž zaměstnavatele, který dá souhlas s vyžádáním potřebných potvrzení, se sníží o polovinu oproti současnému stavu.

Pokud cizinec ze třetí země vykonává práci v rozporu s vydaným povolení k zaměstnání, posuzuje se jeho jednání podle ustanovení 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti jako nelegální práce. Navrhuje se umožnit, aby tento cizinec mohl být vyslán na pracovní cesty, tj. do jiného místa výkonu práce, než které je stanoveno v povolení k zaměstnání, za podmínky, že výkon práce bude odpovídat druhu práce stanovenému v povolení k zaměstnání.

V oblasti kontrolní činnosti a správního trestání je cílem stanovit nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů, včetně příslušných sankcí, které by odpovídaly novým povinnostem zaměstnavatelů vyplývajícím ze zákona o zaměstnanosti a ze zákoníku práce. Cílem je rovněž snížit minimální výši pokuty u správního deliktu umožnění výkonu nelegální práce z dosavadních 250 000 Kč na 50 000 Kč.

1.5.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Cílem předkládaného návrhu je zajištění souladu právní úpravy uvedené v ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti s úpravou obsaženou v zákoně o veřejných zakázkách. Navrhovanou úpravou bude umožněna realizace sdíleného zprostředkování zaměstnání jako nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce České republiky. Úřad práce České republiky bude moci poskytnout agentuře práce příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání, a za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru a jeho setrvání v tomto pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč. Pokud se týká nově navrhované konstrukce příspěvků, pak účelem příspěvku ve výši 500 Kč je pokrytí alespoň základních administrativních nákladů, které

agentuře práce při práci s klientem vznikly. Navrhovaný příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru a jeho setrvání v tomto pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců pak odráží skutečnou úspěšnost agentury práce. Ve svém konečném důsledku tedy může Úřad práce České republiky vyplatit agentuře práce na příspěvcích ve sdíleném zprostředkování zaměstnání až 6 750 Kč. Pokud však bude agenturou práce sdílené zprostředkování zaměstnání úspěšně realizováno, sníží se náklady z titulu platby veřejného zdravotního pojištění za uchazeče o zaměstnání, neboť Úřadu práce České republiky je plátcem tohoto pojistného za uchazeče o zaměstnání, jehož výše činí 13,5 % z minimální mzdy (8 500 Kč) měsíčně. Za 6 měsíců lze tedy hovořit o úspoře na zdravotním pojištění ve výši 6 888 Kč (6 x 1 148 Kč). O úsporu se jedná i v případě snížení nekvantifikovatelné administrativní zátěže úředníků Úřadu práce České republiky (v závislosti na úspěšném zprostředkování zaměstnání).

Vzhledem ke skutečnosti, že na základě zákona o veřejných zakázkách je cena zásadním, avšak nikoliv jediným kritériem pro výběr agentury práce, Úřad práce České republiky nemusí vždy do sdíleného zprostředkování zaměstnání vybrat soutěžitele s nejnižší cenovou nabídkou, nýbrž mohou být zohledněna i kritéria úspěšnosti agentur práce v umisťování uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání pak musí vždy se zařazením do sdíleného zprostředkování zaměstnání souhlasit. Korupční prostor bude zejména omezen metodicky stanovením struktury uchazečů o zaměstnání, tedy počtu obtížně umisťitelných uchazečů o zaměstnání, kteří budou do sdíleného zprostředkování zaměstnání moci být zařazeni. Počítá se s pilotním ověřením sdíleného zprostředkování zaměstnání zejména v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Navrhovaná úprava pak bude sloužit jako právní podklad zamýšlených aktivit.

1.6 Zhodnocení rizika

1.6.1 Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku na podporu jejich zaměstnávání na chráněných pracovních místech a plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V případě znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných se jeví jako riziková skutečnost, že ačkoliv bude zaměstnavatelům poskytován příspěvek podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v poloviční výši ve srovnání s příspěvkem na podporu zaměstnávání osob uznaných invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni, budou osoby zdravotně znevýhodněné zaměstnavateli upřednostňovány při vstupu do pracovního poměru, neboť zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných nebude vyžadovat vzhledem k jejich menšímu zdravotnímu omezení úpravu pracovních podmínek či pracovního prostředí v takovém rozsahu, jako je to u osob se zdravotním postižením.

1.6.2 Dokládání bezdlužnosti, pracovní cesty cizinců ze třetích zemí a kontrolní činnost

U dokládání bezdlužnosti není známé žádné riziko, jelikož prostředky ze státního rozpočtu budou poskytovány vždy až po prokázání, že zaměstnavatel nemá nedoplatky na daních, na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, na pojistném a na penále na sociální zabezpečení ani na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Není proto rozhodující, zda bude potvrzení zajišťovat Úřad práce České republiky nebo si je bude zajišťovat zaměstnavatel sám.

V oblasti vysílání cizinců ze třetích zemí na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce se nepředpokládají v důsledku navrhované změny rizika spočívající v ohrožení situace na trhu práce.

V oblasti kontrolní činnosti není známé žádné riziko. Stanovení skutkových podstat přestupků a správních deliktů a sankcí bude mít naopak preventivní úlohu.

1.6.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Prostředky ze státního rozpočtu budou agentuře práce poskytovány vždy až po prokázání, že uchazeči o zaměstnání bylo zprostředkováváno zaměstnání, resp. v tomto zaměstnání setrval nejméně po dobu 6 měsíců. Určité riziko představuje vlastní úspěšnost agentur práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, neboť příspěvek ve výši 500 Kč je poskytován již na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání. Aby se docílilo maximální motivovanosti agentur práce, je navrhována odlišná konstrukce poskytovaných příspěvků.

2. Návrh variant řešení

2.1 Osoby zdravotně znevýhodněné

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II – znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných a poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání těchto osob podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve výši 4 000 Kč

Tato varianta by znamenala, že Česká správa sociálního zabezpečení, resp. příslušná okresní správa sociálního zabezpečení by posuzovala a rozhodovala, zda je daná fyzická osoba osobou zdravotně znevýhodněnou, či nikoliv. Následně, pokud by zaměstnavatel zaměstnal osobu zdravotně znevýhodněnou, mohl by mu Úřad práce České republiky poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání této osoby podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve výši maximálně 4 000 Kč.

VARIANTA III – znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných bez poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání těchto osob podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Tato varianta by znamenala, že Česká správa sociálního zabezpečení, resp. příslušná okresní správa sociálního zabezpečení by posuzovala a rozhodovala, zda je daná fyzická osoba osobou zdravotně znevýhodněnou, či nikoliv. V případě zaměstnání osoby zdravotně znevýhodněné by však Úřad práce České republiky neposkytoval zaměstnavateli žádný příspěvek na podporu zaměstnávání této osoby.

2.2 Dokládání bezdlužnosti, pracovní cesty cizinců ze třetích zemí a kontrolní činnost

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II – zajištění potvrzení o bezdlužnosti Úřadem práce České republiky, umožnění pracovních cest podle ustanovení § 42 zákoníku práce cizincům ze třetích zemí, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta, stanovení nových skutkových podstat přestupků a správních deliktů a stanovení sankcí

Tato varianta by znamenala, že Úřad práce České republiky by nezajišťoval potvrzení o bezdlužnosti jediné v případě, že by mu k tomu zaměstnavatel nedal písemný souhlas a příslušná potvrzení by zaměstnavatel dokládal sám.

Tato varianta umožní, aby na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce mohli být vysíláni cizinci ze třetích zemí, pokud to odpovídá povaze jimi vykonávané práce, pro kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta.

K již existujícím povinnostem zaměstnavatelů by byly stanoveny příslušné skutkové podstaty přestupků a správních deliktů a odpovídající sankce.

VARIANTA III – prokazování podmínky bezdlužnosti čestným prohlášením, umožnění pracovních cest podle ustanovení § 42 zákoníku práce jen těm cizincům ze třetích zemí, kterým byla vydána modrá karta nebo zelená karta typu „A“, ponechání skutkových podstat přestupků a správních deliktů bez stanovení sankce

Tato varianta by znamenala, že pro prokázání podmínky bezdlužnosti by postačovalo čestné prohlášení.

Vysílání cizinců ze třetích zemí na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce by bylo umožněno jen těm cizincům, kterým by byla vydána modrá karta nebo zelená karta typu „A“.

Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů, u kterých dosud nebyla stanovena sankce, by byly i nadále nepostižitelné.

2.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II – sjednocení příspěvku za umístění uchazeče o zaměstnání a příspěvku za jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců

Tato varianta by znamenala věcnou změnu právní úpravy, která by lépe motivovala soukromé agentury práce, a zároveň bránila zneužívání příspěvků poskytovaných podle ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti. Spočívá v poskytnutí příspěvku na krytí administrativních

nákladů agentury práce ve výši maximálně 500 Kč a ve sjednocení příspěvků za umístění uchazeče o zaměstnání s příspěvkem za setrvání v pracovním poměru po dobu alespoň 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč.

VARIANTA III – úprava výše příspěvku na maximální částku

Tato varianta by taktéž znamenala věcnou změnu právní úpravy více motivující soukromé agentury práce. Předně by byl poskytnut příspěvek na krytí administrativních nákladů agentury práce ve výši maximálně 500 Kč, za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou by byla soukromá agentura práce bonifikována ve výši maximálně 1 250 Kč. Za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců by mohl být agentuře práce poskytnut příspěvek ve výši maximálně 5 000 Kč.

3. Vyhodnocení nákladů a přínosů

3.1 Osoby zdravotně znevýhodněné

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy neumožní opětovné zavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných. Za osoby se zdravotním postižením by byly nadále považovány pouze osoby, které byly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“).

VARIANTA II

- Při posuzování zdravotního stavu a rozhodování o přiznávání statusu osoby zdravotně znevýhodněné se předpokládají tyto výdaje:

ukazatel	počet	mzdy na měsíc s příslušenstvím	věcné výdaje jednorázové	věcné výdaje provoz	aplikace
posudkový lékař v 1. stupni	15	909 225 Kč			
asistentka posudkového lékaře v 1. stupni	15	394 875 Kč			
posudkový lékař v 2. stupni	3	193 185 Kč			
asistentka PL ve 2. stupni	3	80 595 Kč			
rozhodovači v 9. PT v 1. stupni	28	646 758 Kč			
doplňkové služby - spisovka atd.	5	83 565 Kč			
rozhodovači ve 2. stupni ve 12. PT	4	117 936 Kč			
doplňkové služby - spisovka atd.	4	66 852 Kč			
věcné výdaje - 45 000 na 1 SM	77		3 465 000 Kč		
věcné výdaje 43 000 na 1 SM	77			3 311 000 Kč	
zdravotní výkony				7 275 000 Kč	
aplikace pro LPS					10 000 000 Kč
aplikace pro rozhodování					5 000 000 Kč
podpora aplikací				1 500 000 Kč	
Celkem mzdy		2 492 991 Kč	1 793 000 Kč		
Roční vyjádření věcných a mzdových výdajů					
Celkem mzdové výdaje		29 915 892 Kč	1 793 000 Kč		
Celkem věcné výdaje			3 465 000 Kč	12 086 000 Kč	15 000 000 Kč

Vysvětlivky: PT - platová třída, PL - posudkový lékař, SM - systemizované místo

Počty zaměstnanců, pro které jsou vyčísleny mzdové a věcné náklady, vycházejí jak u posudkových lékařů a jejich asistentek, tak u referentů pro rozhodovací činnost a administrativní doplňkové služby z kvalifikovaných odhadů časové náročnosti pro posuzování zdravotního stavu a vedení správního řízení v obdobných agendách, v nichž České správa sociálního zabezpečení vykonává působnost a má tedy praktické zkušenosti. Mzdové náklady vycházejí z předpokládaných platových tříd, jak je uvedeno vždy v tabulce u konkrétní činnosti. Jako základní kritérium byl použit předpoklad potřeby zpracování 15 000 posudků/rozhodnutí ročně, u odvolací agendy je počítáno s nápadem odvolání v 10 % případech.

Jednorázové výdaje na mzdy vycházejí z předpokladu potřeby přesčasové práce za 1. Q 2014 v důsledku nabíhání žádostí - 77 zaměstnanci bude odpracováno za 1. Q 2014 celkem 7 392 přesčasových hodin v pracovní den (ne SO, NE, svátky), celkem výdaje na platy a příslušenství tedy činí 1 793 000,- Kč.

Jednorázové náklady se předpokládají ve výši cca 45 000 Kč na běžnou vybavenost 1 systemizovaného místa (PC, tiskárna, nábytek, školení aj.).

Opakující se provozní výdaje (voda, elektřina, topení, autoprovoz, běžný kancelářský spotřební materiál) se předpokládají ve výši cca 43 000 Kč na 1 systemizované místo.

Pro pořízení, úpravy a podporu aplikací byly náklady stanoveny kvalifikovaným odhadem podle zkušeností České správy sociálního zabezpečení.

- V případě znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných a poskytováním příspěvku na podporu jejich zaměstnávání ve výši 4 000 Kč podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti lze s ohledem na jejich případné vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání předpokládat následující úspory a výdaje:

Dle analýzy nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného z roku 2011 zpracované v rámci projektu „Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky“¹ (z údajů roku 2009) činí přímé náklady veřejných rozpočtů na jednoho středního nezaměstnaného přibližně 137 000 Kč za rok (podpora v nezaměstnanosti poskytovaná po dobu 5 měsíců + celková ztráta na povinných odvodech v částce 100 932 Kč).

Pokud by byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti poskytován na osoby zdravotně znevýhodněné v částce 4 000 Kč měsíčně (roční náklad 48 000 Kč), potom činí úspora veřejných výdajů 89 000 Kč ročně na jednu osobu zdravotně znevýhodněnou (v roce poskytování podpory v nezaměstnanosti) a 52 932 Kč (v roce, kdy podpora v nezaměstnanosti poskytována není). Uvedený výpočet však přichází v úvahu pouze při předpokladu, že bez poskytování příspěvku bude osoba zdravotně znevýhodněná celý rok uchazečem o zaměstnání.

Z údajů Lékařské posudkové služby vyplývá, že celkový aktuální počet osob zdravotně znevýhodněných není statisticky sledován. Kvalifikovaným odhadem, kdy součet počtu

¹ Metodika zpracování uvedené analýzy a další podrobnější informace jsou k nalezení na http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpoctu_stredni_nezamestnany.pdf

uznaných osob zdravotně znevýhodněných za jednotlivé roky je ponížěn o 20 % z důvodu ukončení platnosti posudku nebo možnosti přesunu do tzv. automatického okruhu osob se zdravotním postižením (invalidita), se jedná o celkem cca 40 000 osob zdravotně znevýhodněných (posouzených do konce roku 2011). Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl poskytován za druhé čtvrtletí roku 2013 na 3 898 osob zdravotně znevýhodněných. V evidenci uchazečů o zaměstnání je k 30. 6. 2013 celkem 5 667 osob zdravotně znevýhodněných. Lze tedy předpokládat, že cca 30 000 osob zdravotně znevýhodněných je zaměstnáváno i bez poskytování uvedeného příspěvku, tj. 75 % všech osob zdravotně znevýhodněných.

Pokud by zaměstnavatelé ukončili pracovní poměr se všemi zaměstnanci, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými, neboť by na podporu zaměstnávání těchto osob nebyl poskytován žádný příspěvek, na základě výše uvedeného by vyplynulo následující. Za předpokladu, že si 75 % osob zdravotně znevýhodněných nalezne pracovní uplatnění i bez poskytování příspěvku, se výše uvedená úspora týká pouze 25 % osob zdravotně znevýhodněných podpořených v rámci příspěvku, tj. přibližně 975 těchto osob (25 % z 3 898 osob). Vzhledem k tomu, že je průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v České republice 572 dní, lze celkovou úsporu pro stát vyčíslit na $(89\,000\text{ Kč} \times 975\text{ osob}) + [52\,932 \times (207/365) \times 975] = 86\,775\,000 + 29\,268\,496 = \underline{\underline{116\,043\,496\text{ Kč}}}$.

Tab. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
14 967	12 753	8 940	8 046	9 113	9 033	8 496	6 563	5 667

Znovuzavedením kategorie osob zdravotně znevýhodněných se tyto osoby stanou pro zaměstnavatele atraktivnější, neboť jejich zaměstnávání bude ze strany státu podporováno příspěvkem, a stanou se tak lépe umístitelnými na trhu práce. Počet osob zdravotně znevýhodněných na chráněném trhu práce tak může stoupnout až na 10 000.

VARIANTA III

V případě znovuposuzování a znovurozhodování o statusu osob zdravotně znevýhodněných lze předpokládat výdaje uvedené v tabulce ve variantě II.

V případě, že zaměstnavatelům nebude poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, budou tyto osoby na trhu práce uplatnitelné pouze částečně. Zaměstnavatelé budou tyto osoby zaměstnávat pouze v omezeném rozsahu, neboť budou zaměstnávat především osoby bez zdravotního postižení, u kterých nebude potřeba žádná úprava pracovního prostředí a podmínek, nebo naopak budou zaměstnavatelé zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, které budou uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, na které budou moci čerpat příspěvek dle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve výši maximálně 8 000 Kč měsíčně.

Osoby zdravotně znevýhodněné budou pro zaměstnavatele neatraktivní, a pokud se tyto osoby neuplatní na trhu práce bez poskytování příspěvku, lze předpokládat, že se stanou uchazeči o zaměstnání. S odkazem na výše uvedenou analýzu nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného je nutno konstatovat, že přímé náklady veřejných rozpočtů dosáhnou přibližně 137 000 Kč za rok (podpora v nezaměstnanosti poskytovaná po dobu 5 měsíců + celková ztráta na povinných odvodech v částce 100 932 Kč). V roce bez poskytování podpory

v nezaměstnanosti by tedy byly náklady na nezaměstnaného 100 932 Kč (pouze ztráta na povinných odvodech).

Návrh řešení - stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Varianta II
Varianta I
Varianta III

Jako nejvhodnější se jeví **varianta II**, neboť bude umožněno znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných, jejichž zaměstnávání bude podpořeno příspěvkem na částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, což se může kladně odrazit v lepší umístitelnosti těchto osob na trhu práce.

3.2. Dokládání bezdlužnosti, pracovní cesty cizinců ze třetích zemí a kontrolní činnost

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy neumožní snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů při uzavírání dohod o poskytnutí příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti. Cizincům ze třetích zemí nebude umožněno jejich vyslání na pracovní cesty v rámci České republiky. Nebude možné vymáhat plnění povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce.

VARIANTA II

Na rozdíl od současné právní úpravy by tato varianta znamenala, že potvrzení o bezdlužnosti by primárně zajišťoval Úřad práce České republiky. Jedině v případě, že by zaměstnavatel nedal Úřadu práce České republiky písemný souhlas s tím, aby si toto potvrzení zajistil sám, a nezprostil by za tímto účelem mlčenlivosti příslušné instituce, musel by je od příslušných institucí získávat sám zaměstnavatel.

Držitelé povolení k zaměstnání, zelené karty nebo modré karty by mohli být vysíláni na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce, pokud to bude odpovídat povaze jimi vykonávané práce, pro kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta.

K povinnostem, které byly do zákona o zaměstnanosti vloženy s účinností od 1. 1. 2012, by byly přiřazeny příslušné skutkové podstaty a odpovídající sankce.

VARIANTA III

Prokazování bezdlužnosti formou čestného prohlášení by sice na jedné straně snížilo administrativní zátěž zaměstnavatelů, ale na straně druhé by bez legislativních zásahů do právních předpisů v gesci Ministerstva financí a Ministerstva zdravotnictví neumožňovalo ověření jeho pravdivosti. K získání potřebných potvrzení Úřadem práce České republiky je podle současné právní úpravy nezbytný souhlas zaměstnavatele, ve vztahu k finančním

nebo celním úřadům, okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně i jeho prohlášení o zbavení mlčenlivosti.

Umožnění pracovních cest podle ustanovení § 42 zákoníku práce pouze cizincům ze třetích zemí - držitelům modré karty nebo zelené karty typu „A“, neboť se jedná o cizince, u kterých povaha práce předpokládá i jiné místo výkonu práce, je diskriminační.

Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů, které se týkají nesplnění povinností podle ustanovení § 81 odst. 3 a ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti a u kterých dosud nebyla stanovena sankce, by i nadále byly nepostižitelné.

Návrh řešení - stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Varianta II

Varianta I

Varianta III

Jako nejvhodnější se jeví **varianta II**, neboť se sníží administrativní zátěž zaměstnavatelů při zachování efektivního nakládání s prostředky státního rozpočtu. Bude umožněno, aby zaměstnanci – cizinci ze třetích zemí, u kterých povaha jimi vykonávané práce předpokládá i jiné místo výkonu práce, než na které jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta, budou moci být vysláni na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce. K již existujícím povinnostem zaměstnavatelů budou stanoveny příslušné skutkové podstaty přestupků a správních deliktů a odpovídající sankce.

3.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

VARIANTA I

Zachování stávající právní úpravy neumožňuje realizaci tohoto opatření aktivní politiky zaměstnanosti z důvodu nesouladu právní úpravy uvedené v ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti s právní úpravou obsaženou v zákoně o veřejných zakázkách.

VARIANTA II

Na rozdíl od současné právní úpravy by tato varianta znamenala vyšší motivaci agentur práce k co nejrychlejšímu umístění uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru po dobu alespoň 6 měsíců, a zároveň by se v co největší míře omezilo případné zneužívání příspěvků. Jednotlivé výše příspěvků by byly stanoveny tak, že na zprostředkovávání zaměstnání agenturou práce by se při uzavření dohody mezi Úřadem práce České republiky a agenturou práce poskytl příspěvek ve výši maximálně 500 Kč. Za umístění uchazeče o zaměstnání agenturou práce do pracovního poměru a jeho setrvání v tomto pracovním poměru po dobu alespoň 6 měsíců by byl poskytnut příspěvek ve výši maximálně 6 250 Kč.

VARIANTA III

Pouhé obrácení konstrukce poskytování všech příspěvků s nastavením poskytovaných příspěvků stanovených v maximálních částkách by znamenalo větší motivaci agentur práce. Nicméně by však nebyla zcela potlačena možnost zneužití obou zprvu poskytnutých

příspěvků, neboť není vyloučena eventuelní spekulace s nabízenými volnými pracovními místy (v návaznosti na institut zkušební doby) u majetkově, personálně či jinak spřízněných zaměstnavatelských subjektů s agenturami práce, u kterých by bylo realizováno sdílené zprostředkování zaměstnání.

Návrh řešení - stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Varianta II
Varianta III
Varianta I

Jako nejvhodnější se jeví **varianta II**, neboť vytváří dostatečný tlak na agentury práce, aby umístily rychle a efektivně uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, přičemž dostatečně eliminuje možnost zneužití příspěvku poskytovaného v rámci sdíleného zprostředkování zaměstnání.

4. Implementace doporučené varianty a vynucování

Za provádění navrhované úpravy bude odpovědný Úřad práce České republiky, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správa sociálního zabezpečení.

5. Přezkum účinnosti regulace

Dopad nové právní úpravy bude průběžně vyhodnocován, přezkum účinnosti bude realizován formou hodnocení ex post na konci roku 2014. V oblasti sdíleného zprostředkování zaměstnání bude realizován formou hodnocení ex post na konci roku 2015.

6. Konzultace

Navrhované změny v oblasti prokazování bezdlužnosti byly průběžně konzultovány s Ministerstvem financí, Ministerstvem vnitra, pracovním týmem Rady hospodářské a sociální dohody pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, zaměstnavateli a se všemi dotčenými subjekty, jakož i s dalšími subjekty, které se v těchto oblastech angažují, nebo se s výše uvedenými problémy setkávají v praxi. Konzultace probíhaly jednak v období před přípravou návrhů novel příslušných zákonů, tak i v rámci připomínkového řízení, jehož výsledky jsou obsaženy v předkládaném materiálu. Navrhované změny v oblasti správního trestání a sdíleného zprostředkování zaměstnání vyplynuly z potřeby praxe a konzultovány nebyly.

Z konzultací vyplynula potřeba znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných jako jedné z podkategorií osob se zdravotním postižením, neboť právě transformace osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením se v rámci konzultací k novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012 setkala s rozdílnými názory. Vzhledem k tomu, že se v praxi ukázala tato provedená transformace jako nesprávné řešení, dochází k opětovnému zavedení předmětné kategorie osob do zákona o zaměstnanosti.

Úprava podmínek pro provádění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti sdíleného zprostředkování byla konzultována a projednávána i s Pracovní skupinou Rady hospodářské a sociální dohody pro problematiku agenturního zaměstnávání.

7. Dopady navrhované úpravy

7.1 Na státní rozpočet a veřejné rozpočty

Pokud jde o znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných, případné dopady do státního rozpočtu budou pokryty v rámci schválených výdajových rámců příslušných kapitol.

- Při posuzování zdravotního stavu a rozhodování o přiznávání statusu osoby zdravotně znevýhodněné se předpokládají tyto výdaje:

ukazatel	počet	mzdy na měsíc s příslušenstvím	věcné výdaje jednorázové	věcné výdaje provoz	aplikace
posudkový lékař v 1. stupni	15	909 225 Kč			
asistentka posudkového lékaře v 1. stupni	15	394 875 Kč			
posudkový lékař v 2. stupni	3	193 185 Kč			
asistentka PL ve 2. stupni	3	80 595 Kč			
rozhodovači v 9. PT v 1. stupni	28	646 758 Kč			
doplňkové služby - spisovka atd.	5	83 565 Kč			
rozhodovači ve 2. stupni ve 12. PT	4	117 936 Kč			
doplňkové služby - spisovka atd.	4	66 852 Kč			
věcné výdaje - 45 000 na 1 SM	77		3 465 000 Kč		
věcné výdaje 43 000 na 1 SM	77			3 311 000 Kč	
zdravotní výkony				7 275 000 Kč	
aplikace pro LPS					10 000 000 Kč
aplikace pro rozhodování					5 000 000 Kč
podpora aplikací				1 500 000 Kč	
Celkem mzdy		2 492 991 Kč	1 793 000 Kč		
Roční vyjádření věcných a mzdových výdajů					
Celkem mzdové výdaje		29 915 892 Kč	1 793 000 Kč		
Celkem věcné výdaje			3 465 000 Kč	12 086 000 Kč	15 000 000 Kč

Vysvětlivky: PT - platová třída, PL - posudkový lékař, SM - systemizované místo

Počty zaměstnanců, pro které jsou vyčísleny mzdové a věcné náklady, vycházejí jak u posudkových lékařů a jejich asistentek, tak u referentů pro rozhodovací činnost a administrativní doplňkové služby z kvalifikovaných odhadů časové náročnosti pro posuzování zdravotního stavu a vedení správního řízení v obdobných agendách, v nichž Česká správa sociálního zabezpečení vykonává působnost a má tedy praktické zkušenosti. Mzdové náklady vycházejí z předpokládaných platových tříd, jak je uvedeno vždy v tabulce u konkrétní činnosti. Jako základní kritérium byl použit předpoklad potřeby zpracování 15 000 posudků/rozhodnutí ročně, u odvolací agendy je počítáno s nápadem odvolání v 10 % případů.

Jednorázové výdaje na mzdy vycházejí z předpokladu potřeby přesčasové práce za 1. Q 2014 v důsledku nabíhání žádostí - 77 zaměstnanci bude odpracováno za 1. Q 2014 celkem 7 392 přesčasových hodin v pracovní den (ne SO, NE, svátky), celkem výdaje na platy a příslušenství tedy činí 1 793 000,- Kč.

Jednorázové náklady se předpokládají ve výši cca 45 000 Kč na běžnou vybavenost 1 systemizovaného místa (PC, tiskárna, nábytek, školení aj.).

Opakující se provozní výdaje (voda, elektřina, topení, autoprovoz, běžný kancelářský spotřební materiál) se předpokládají ve výši cca 43 tis. Kč na 1 systemizované místo.

Pro pořízení, úpravy a podporu aplikací byly náklady stanoveny kvalifikovaným odhadem podle zkušeností České správy sociálního zabezpečení.

- V případě znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných a poskytováním příspěvku na podporu jejich zaměstnávání ve výši 4 000 Kč podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti lze s ohledem na jejich případné vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání předpokládat následující úspory a výdaje:

Dle analýzy nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného z roku 2011 zpracované v rámci projektu „Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky“² (z údajů roku 2009) činí přímé náklady veřejných rozpočtů na jednoho středního nezaměstnaného přibližně 137 000 Kč za rok (podpora v nezaměstnanosti poskytovaná po dobu 5 měsíců + celková ztráta na povinných odvodech v částce 100 932 Kč). V letech bez poskytování podpory v nezaměstnanosti by tedy byly náklady na nezaměstnaného 100 932 Kč (pouze ztráta na povinných odvodech).

Pokud by byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti poskytován na osoby zdravotně znevýhodněné v částce 4 000 Kč měsíčně (roční náklad 48 000 Kč), potom činí úspora veřejných výdajů 89 000 Kč ročně na jednu osobu zdravotně znevýhodněnou (v roce poskytování podpory v nezaměstnanosti) a 52 932 Kč (v roce, kdy podpora v nezaměstnanosti poskytována není). Uvedený výpočet však přichází v úvahu pouze při předpokladu, že bez poskytování příspěvku bude osoba zdravotně znevýhodněná celý rok uchazečem o zaměstnání.

Z údajů Lékařské posudkové služby vyplývá, že celkový aktuální počet osob zdravotně znevýhodněných není statisticky sledován. Kvalifikovaným odhadem, kdy součet počtu uznaných osob zdravotně znevýhodněných za jednotlivé roky je ponížen o 20 % z důvodu ukončení platnosti posudku nebo možnosti přesunu do tzv. automatického okruhu osob se zdravotním postižením (invalidita), se jedná o celkem cca 40 000 osob zdravotně znevýhodněných (posouzených do konce roku 2011). Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl poskytován za druhé čtvrtletí roku 2013 na 3 898 osob zdravotně znevýhodněných. V evidenci uchazečů o zaměstnání je k 30. 6. 2013 celkem 5 667 osob zdravotně znevýhodněných. Lze tedy předpokládat, že cca 30 000 osob zdravotně znevýhodněných je zaměstnáváno i bez poskytování uvedeného příspěvku, tj. 75 % všech osob zdravotně znevýhodněných.

Pokud by zaměstnavatelé ukončili pracovní poměr se všemi zaměstnanci, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými, neboť by na tyto podporu zaměstnávání těchto osob nebyl poskytován žádný příspěvek, na základě výše uvedeného by vyplynulo následující. Za předpokladu, že si 75 % osob zdravotně znevýhodněných nalezne pracovní uplatnění i bez poskytování příspěvku, se výše uvedená úspora týká pouze 25 % osob zdravotně znevýhodněných podpořených v rámci příspěvku, tj. přibližně 975 těchto osob (25 % z 3 898 osob). Vzhledem k tomu, že je průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v České republice 572 dní, lze celkovou úsporu pro stát vyčíslit na $(89\,000\text{ Kč} \times 975\text{ osob}) + [52\,932 \times (207/365) \times 975] = 86\,775\,000 + 29\,268\,496 = \underline{\underline{116\,043\,496\text{ Kč}}}$.

² Metodika zpracování uvedené analýzy a další podrobnější informace jsou k nalezení na http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpoctu_stredni_nezamestnany.pdf

Tab. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
14 967	12 753	8 940	8 046	9 113	9 033	8 496	6 563	5 667

Tab. Poskytování příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti

§ 78	2008	2009	2010	2011	2012	1. a2. Q 2013
mil. Kč	2 284	2 257	2 712	3 282	3 518	1 714
Počet zaměstnavatelů	1 385	1 614	1 846	2 139	2 415	2 381
Počet zaměstnanců OZP v prům. přepočt. počtu	22 462 Z toho: OZP1,2+OZZ: 15 692 TZP: 6 770	24 448 Z toho: OZP1,2+OZZ: 17 453 TZP: 6 995	30 531 Z toho: OZP1,2+OZZ: 22 467 TZP: 8 064	33 957 Z toho: OZP1,2+OZZ: 25 283 TZP: 8 674	43 339 Z toho: OZP1,2: 28 008 TZP: 9 978 OZZ: 5 353	40 413 Z toho: OZP1,2: 28 358 TZP: 7 831 OZZ: 4 224

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že začátek hospodářské krize v roce 2008 měl pouze nepatrný dopad na poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Znovuzavedením kategorie osob zdravotně znevýhodněných se tyto osoby stanou pro zaměstnavatele atraktivnější, neboť jejich zaměstnávání bude ze strany státu podporováno příspěvkem, a stanou se tak lépe umístitelnými na trhu práce. Počet osob zdravotně znevýhodněných na chráněném trhu práce tak může stoupnout až na 10 000.

S uzavíráním dohod aktivní politiky zaměstnanosti, tj. také dohod o vymezení / zřízení chráněného pracovního místa, nejsou se zaměstnavateli spojené žádné náklady. Zaměstnavatel za podání žádosti ani její vyřízení neplatí žádné finanční prostředky.

Úspory nebudou vzhledem k tomu, že s účinností od 1. 1. 2012 podle ustanovení § 8 odst. 2 písm. a) zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, jsou od poplatků osvobozeny úkony související s prováděním zvláštních právních předpisů o zaměstnanosti (tedy potvrzení o bezdlužnosti již dnes nejsou zpoplatněna).

V oblasti sdíleného zprostředkování se předpokládá snížení nákladů z titulu platby veřejného zdravotního pojištění za uchazeče o zaměstnání, neboť Úřadu práce České republiky je plátcem tohoto pojistného za uchazeče o zaměstnání, jehož výše činí 13,5 % z minimální mzdy (8 500 Kč) měsíčně. Za 6 měsíců lze tedy hovořit o úspoře na zdravotním pojištění ve výši 6 888 Kč (6 x 1 148 Kč). O úsporu se jedná i v případě snížení nekvantifikovatelné administrativní zátěže úředníků Úřadu práce České republiky (v závislosti na úspěšném zprostředkování zaměstnání).

Navrhovaná úprava v oblasti kontroly bude mít dopad na příjmové straně státního rozpočtu, a to v důsledku příjmů z uložených pokut za přestupky a správní delikty. Vyčíslení dopadu však není možné ani na základě kvalifikovaného odhadu.

7.2 Na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky.

7.3 Na podnikatelské prostředí

V podnikatelském prostředí lze předpokládat časové úspory spojené s prokazováním bezdlužnosti, pokud zaměstnavatelé budou pověřovat Úřad práce České republiky, aby si potvrzení o bezdlužnosti zajišťoval sám. Kvalifikovaným odhadem lze stanovit snížení časových nákladů přibližně o polovinu.

Určité úspory lze rovněž předpokládat v podnikatelském prostředí u agentur práce v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

7.4 Na územní samosprávné celky

V případech, kdy je územní samosprávní celek v roli zaměstnavatele lze předpokládat časové úspory spojené s prokazováním bezdlužnosti, pokud zaměstnavatelé budou pověřovat Úřad práce České republiky, aby si potvrzení o bezdlužnosti zajišťoval sám. Kvalifikovaným odhadem lze stanovit snížení časových nákladů přibližně o polovinu.

7.5 Sociální dopady

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné negativní sociální dopady. Pozitivní dopad lze spatřovat hlavně na straně osob, které po transformaci kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením status osoby zdravotně znevýhodněné ztratily, ačkoliv měly zdravotní omezení bránící jim v uplatnění na trhu práce. Zvýší se možnost pracovního uplatnění osob zdravotně znevýhodněných na trhu práce, neboť jejich zaměstnávání bude možno podpořit poskytnutím příspěvku dle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

7.6 Na spotřebitele

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na spotřebitele.

7.7 Na životní prostředí

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

7.8 Na rovnost mužů a žen

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

7.9 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Z hlediska zpracování osobních údajů včetně citlivých údajů o zdravotním stavu posuzovaných osob bude posuzování znovuzaváděné kategorie osob zdravotně znevýhodněných podléhat shodné právní úpravě podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení jako všechny ostatní kategorie uvedené v ustanovení § 8 odst. 1 a ustanovení § 4 odst. 2 citovaného zákona, které lékařská posudková služba dosud hodnotí. Rovněž v té části správního řízení, která bude následovat po vydání lékařského posudku o zdravotním stavu posuzované osoby, bude ochrana osobních údajů zajištěna stejným způsobem, jako ochrana osobních údajů v ostatních správních řízeních, která se podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení vedou již v současné době.

7.10 Na korupční rizika

Korupční rizika lze předpokládat pouze u sdíleného zprostředkování zaměstnání. Korupční prostor bude zejména omezen metodicky, stanovením struktury uchazečů o zaměstnání, tedy počtu obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání, kteří budou do sdíleného zprostředkování zaměstnání moci být zařazeni.

8. Kontakty

Závěrečnou zprávu RIA zpracoval /a:

JUDr. Veronika Sokolská
Ministerstvo práce a sociálních věcí
sekce náměstka ministra pro zaměstnanost
odbor trhu práce
tel.: 221 923 367
e-mail: veronika.sokolska@mpsv.cz

JUDr. Jitka Tomešová
Ministerstvo práce a sociálních věcí
sekce náměstka ministra pro zaměstnanost
odbor trhu práce
tel.: 221 923 836
e-mail: jitka.tomesova@mpsv.cz

Mgr. Petr Seidl
Ministerstvo práce a sociálních věcí
sekce náměstka ministra pro zaměstnanost
odbor služeb trhu práce
oddělení insolvence a agenturního zaměstnávání
tel.: 221 923 384
e-mail: petr.seidl@mpsv.cz

Ing. Petr Jiříček
Ministerstvo práce a sociálních věcí
sekce náměstka ministra pro zaměstnanost
odbor trhu práce
oddělení koncepcí a strategií trhu práce
tel.: 221 922 830
e-mail: petr.jiricek@mpsv.cz

B) Zhodnocení souladu návrhu zákona s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb. – Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 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.

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

Návrh zákona neimplementuje právo Evropské unie a ani s ním není v rozporu. Rovněž není v rozporu se žádnými mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána. Z hlediska principů rovnosti mužů a žen je návrh novely zákona neutrální (návrh respektuje směrnici Rady 79/7/EHS a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání) a vztahuje se stejně na obě pohlaví.

D) Členění zákona

Předkládaný návrh novely zákona je členěn do 4 částí. Část první obsahuje návrh změny o zaměstnanosti, část druhá novelu zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, část třetí novelu zákona o inspekci práce a část čtvrtá ustanovení týkající se účinnosti nové právní úpravy. K návrhu je připojen i návrh novely vyhlášky, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jenž obsahuje úpravu navazující na změny navrhované ve sdíleném zprostředkování zaměstnání a úpravu týkající se zvýšených správních nákladů u příspěvku podle ustanovení § 76 a ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, které se v souladu s nařízením Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách), blíže nespecifikují.

II. Zvláštní část

K části první - Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1

Jedná se o legislativně technickou úpravu. V souvislosti s kategorií zdravotně znevýhodněných osob jako samostatné kategorie osob se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti] již krajská pobočka Úřadu práce České republiky o statusu těchto osob od 1. ledna 2012 nerozhoduje.

K bodu 2

System DONEZ, realizovaný jako pilotní opatření v souvislosti s dlouhodobým záměrem Ministerstva práce a sociálních věcí v boji s nelegální prací a za účelem zvýšení efektivity zprostředkování zaměstnání skončí tak, jak bylo plánováno v harmonogramu projektu Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v České republice, v průběhu měsíce září 2013. Z tohoto důvodu se sankce za nedostavení se uchazeče o zaměstnání na kontaktní místo veřejné správy a neoznámení důvodů, pro které se uchazeč o zaměstnání nedostavil na kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu, stane nadbytečnou.

K bodu 3

Jedná se o legislativně technickou úpravu, spočívající ve sjednocení pojmů. O poskytnutí kompenzace vydává rozhodnutí krajská pobočka Úřadu práce České republiky podle § 44b odst. 5 zákona o zaměstnanosti. Úřad práce České republiky rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni prostřednictvím krajských poboček a generálního ředitelství (§ 5 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

K bodu 4

Změnou dosavadní právní úpravy dojde ke zjednodušení vymáhání vyplacené kompenzace na zaměstnavateli celními úřady.

K bodu 5

Omezení agentur práce, které nemohou dočasně přidělit k výkonu práce k uživateli osobu se zdravotním postižením, bylo shledáno v rozporu s čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání; následně bylo omezení shledáno jako rozporné též se Směrnicí Rady č. 2000/78/EC ze dne

27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, pokud jde o zaměstnávání z hlediska zdravotního postižení.

K bodům 6 až 8

Opětovně se zřizuje další kategorie osob se zdravotním postižením, tedy kategorie osob zdravotně znevýhodněných. Tím se vrací ochrana zákonem definovaných osob na trhu práce v souvislosti s negativními dopady zrušení předmětné kategorie na zaměstnávání osob, jejichž zdravotní postižení neumožňuje uznat žádný stupeň invalidity, a to na volném i chráněném trhu práce.

K bodům 9 a 12

Navrhovaná změna vyplývá ze skutečnosti, že správní úřady, které potvrzení o (ne)doplatecích vydávají, nemohou ze svých systémů potvrzovat stav případných nedoplatků k jakémukoliv datu, ale vždy jen k aktuálnímu dni, ve kterém toto potvrzení vydávají, nebo k poslednímu dni kalendářního měsíce nebo kalendářního čtvrtletí.

K bodům 10 a 14

Navrhuje se, aby potvrzení o tzv. bezdlužnosti žadatele o některý z příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti zajišťoval prvotně Úřad práce České republiky sám. Pouze v případě, že žadatel nedá Úřadu práce České republiky ke zjištění potřebných údajů písemný souhlas a nezproští příslušné správní úřady mlčenlivosti vůči Úřadu práce České republiky, bude mít zaměstnavatel povinnost doložit potvrzení o tzv. bezdlužnosti sám, přičemž tato potvrzení nebudou moci být starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti o příspěvek a údaje v nich uvedené budou muset odpovídat skutečnému stavu ke dni vydání tohoto potvrzení.

K bodu 11

Jedná se o legislativně technickou úpravu. Zákonem č. 1/2012 Sb. bylo do § 75 odst. 8 zákona o zaměstnanosti vloženo nové písmeno k) a tím byl dosavadní text označen jako písmeno l), následně však zákonem č. 401/2012 Sb. došlo v § 75 zákona o zaměstnanosti k vložení nového odstavce 4 a tím i k přečíslování dalších odstavců tohoto ustanovení.

K bodu 13

Navrhovaná úprava má motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání fyzických osob s těžším zdravotním postižením. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, vykonává práci pro tohoto uživatele, nikoliv pro agenturu práce, se navrhuje, aby agentuře práce nebyl na tohoto dočasně přiděleného zaměstnance poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

K bodu 15

Tato úprava se navrhuje v návaznosti na začlenění osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením, na jejichž zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, a to v případě, že jsou zaměstnávány na chráněném pracovním místě. Omezení výše příspěvku u osob zdravotně znevýhodněných na částku 4 000 Kč je navrhováno vzhledem k menšímu rozsahu zdravotního omezení.

K bodu 16

Jedná se o legislativně technickou úpravu, kterou bude znění tohoto ustanovení sjednoceno se zněním § 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Podle § 14a odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 390/2011 Sb., se tyto náklady neprokazují. Navrhovaná úprava má motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání fyzických osob s těžším zdravotním postižením. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, a který je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, vykonává práci pro tohoto uživatele, nikoliv pro agenturu práce, se navrhuje, aby agentuře práce nebylo na tohoto dočasně přiděleného zaměstnance poskytováno zvýšení příspěvku podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

K bodům 17 a 18

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, vykonává práci pro tohoto uživatele, nikoliv pro agenturu práce, se navrhuje, aby agentuře práce nebyl na tohoto dočasně přiděleného zaměstnance poskytován za příslušné kalendářní čtvrtletí příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

K bodu 19

Ustanovení § 78 odst. 8 neobsahuje důvod neposkytnutí zvýšení příspěvku v případě, že zaměstnavatel nesplnil podmínku 12 kalendářních měsíců pro přiznání zvýšení příspěvku.

K bodu 20

Jelikož se v praxi ukázal zákaz dočasného přidělování osob se zdravotním postižením agenturou práce k výkonu práce k uživateli jako nepřiměřeně přísný a byl shledán v rozporu s čl. 4 směrnice 2008/104/ES, jakož i se směrnicí Rady č. 2000/78/EC ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, pokud jde o zaměstnávání z hlediska zdravotního postižení, bude toto omezení agentur práce zrušeno. Vzhledem k tomu, že osoby se zdravotním postižením, které budou agenturou práce dočasně přidělovány k výkonu práce k uživateli, nebudou pro agenturu práce jako jejich zaměstnavatele vykonávat práci, navrhuje se, aby si agentura práce nemohla tyto zaměstnance započíst do celkového počtu svých zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu i pro účely poskytování náhradního plnění.

K bodu 21

Jedná se o upřesnění stávajícího znění § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Možnost plnění povinného podílu odběrem výrobků nebo služeb zaměstnavatelů, zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, je rovněž vázána jen na zaměstnance se zdravotním postižením, kteří jsou zaměstnáváni na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech podle § 75 zákona o zaměstnanosti. V případě osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, se navrhuje neuplatnit vazbu na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti zaměstnávání, neboť tato vazba by představovala zvýšení administrativní zátěže.

K bodu 22

U cizinců ze třetích zemí, kteří jsou zaměstnáni na území České republiky, je z důvodu vyhodnocování situace na trhu práce potřeba, aby zaměstnavatel plnil informační povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce České republiky u všech cizinců ze třetích zemí, tedy i u cizinců, kteří jsou držiteli zelených karet a modrých karet.

K bodu 23

Umožňuje se vysílání cizince ze třetích zemí, který je držitelem modré karty, zelené karty nebo povolení k zaměstnání, na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, pokud to odpovídá povaze jím vykonávané práce.

K bodu 24

Zákonem č. 367/2011 Sb. byl § 66 zákona o zaměstnanosti doplněn mimo jiné o zákaz dočasného přidělování k výkonu práce k uživateli těch zaměstnanců agentury práce, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. V důsledku toho se znění § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti stalo neaktuálním, protože v případě, že by obsahem smlouvy mezi zahraničním zaměstnavatelem a českou právnickou nebo fyzickou osobou byl pouze pronájem pracovní síly, nemůže být cizinci s ohledem na § 66 zákona o zaměstnanosti vydáno povolení k zaměstnání. O vydání povolení k zaměstnání rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce České republiky.

K bodu 25

Tato úprava souvisí s § 93 zákona o zaměstnanosti. Jelikož vyslání cizince mimo místo výkonu práce je možné pouze za podmínek stanovených pro pracovní cestu podle ustanovení § 42 zákoníku práce, navrhuje se zakotvit možnost vyslat cizince na pracovní cestu i mimo místo výkonu práce, pokud to odpovídá povaze jím vykonávané práce.

K bodu 26

Jedná se o legislativně technickou úpravu – sjednocení pojmů v rámci tohoto ustanovení.

K bodům 27 až 31

Jedná se o úpravu pojmů, protože od 1. 1. 2013 je používán nový ukazatel, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, a nahrazuje tak dosud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

K bodu 32

Vzhledem k úpravě navrhované v bodech 9, 10, 12, 14 a 33 se navrhuje, aby potvrzení o tzv. bezdlužnosti žadatele o některý z příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti zajišťoval primárně Úřad práce České republiky. Pouze v případě, že žadatel nedá Úřadu práce České republiky písemný souhlas a nezproští povinnosti mlčenlivosti příslušné úřady, bude mít povinnost předložit potvrzení o tzv. bezdlužnosti sám, přičemž tato potvrzení nebudou moci být starší než 30 dnů než je den podání žádosti o příspěvek a údaje v nich uvedené budou muset odpovídat skutečnému stavu ke dni vydání tohoto potvrzení. Navrhovaná právní úprava bude obsažena v § 118 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, proto se dosavadní právní úprava v § 118 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stává nadbytečnou.

K bodu 33

Navrhuje se, aby potvrzení o tzv. bezdlužnosti žadatele o některý z příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti zajišťoval primárně Úřad práce České republiky. Pouze v případě, že žadatel nedá Úřadu práce České republiky souhlas a nezproští povinnosti mlčenlivosti příslušné úřady, bude mít povinnost předložit potvrzení o tzv. bezdlužnosti sám, přičemž tato potvrzení nebudou moci být starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti o příspěvek a údaje v nich uvedené budou muset odpovídat skutečnému stavu ke dni vydání tohoto potvrzení.

K bodu 34

Navrhuje se úprava příspěvku na sdílené zprostředkování zaměstnání poskytovaného agentuře práce, přičemž nově by příspěvek za zprostředkování zaměstnání činil maximálně 500 Kč. Tato částka představuje administrativní náklady, které agentuře práce vzniknou při provádění vlastního zprostředkování zaměstnání. Zároveň se navrhuje zvýšení příspěvku poskytovaného agentuře práce za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců až do výše maximálně 6 250 Kč. Navrhovaná úprava vyhovuje i požadavkům zákona o veřejných zakázkách.

K bodu 35

Navrhuje se zvýšení příspěvku poskytovaného agentuře práce za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru až do výše maximálně 6 250 Kč, pokud umístěný uchazeč o zaměstnání setrvá v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců. Navrhovanou úpravou dochází ke sloučení dosavadního příspěvku za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a příspěvku poskytovaného agentuře práce za setrvání uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců. Navrhovaná úprava vyhovuje i požadavkům zákona o veřejných zakázkách.

K bodu 36

Vzhledem ke sloučení příspěvku poskytovaného agentuře práce za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a příspěvku za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou u zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců se stávající právní úprava v tomto bodě stává nadbytečnou.

K bodům 37 a 38

Navrhuje se, aby bylo prokazování legálního zaměstnávání spojeno s minimální zátěží zaměstnavatelů, přičemž na získávání údajů o zaměstnancích by participovaly i orgány kontroly. V případě, že při kontrole na pracovišti zaměstnavatele nebudou předloženy doklady prokazující pracovní právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a u České správy sociálního zabezpečení resp. okresní správy sociálního zabezpečení bude zjištěno, že zaměstnavatel dosud nepřihlásil zaměstnance do evidence podle příslušných ustanovení zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, bude zde podezření z možného porušení § 136 zákona o zaměstnanosti.

Návrh umožnění přístupu Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce do Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí a na získávání potřebných údajů z informačního systému nemocenského pojištění od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup se týká případů, kdy je při kontrole potřeba na místě zjistit, zda je konkrétní fyzická osoba, zjištěná při výkonu závislé práce na pracovišti zaměstnavatele vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo zda je přihlášená k nemocenskému a důchodovému pojištění. V daných případech se nejedná o zjišťování osobních údajů těchto fyzických osob (zaměstnanců), protože těmito údaji orgány inspekce práce při kontrole již disponují. Jedná se pouze o operativní možnost napojit se dálkovým přístupem do Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí či získat dálkovým přístupem potřebné informace od České správy sociálního zabezpečení s cílem snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů (u zaměstnance, u kterého lze na místě kontroly ověřit přihlášení k nemocenskému a důchodovému pojištění, nemusí zaměstnavatel uchovávat doklady týkající se jeho pracovního vztahu na pracovišti).

Vzhledem k tomu, že § 136 zákona o zaměstnanosti stanovoval zaměstnavatelům povinnost mít na pracovišti i doklady podle § 102 odst. 3, byla tato povinnost duplicitní, proto se navrhuje její zrušení v § 136 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 39

Vzhledem ke specifickým úkolům, které plní Úřad pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů a s přihlédnutím k jejich postavení v bezpečnostním systému České republiky je nutné v režimu kontroly podle zákona o zaměstnanosti upravit znění daného ustanovení. Úřad pro zahraniční styky a informace nelze zahrnout do skupiny ozbrojených bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva vnitra, protože je samostatnou organizační jednotkou. Generální inspekce bezpečnostních sborů je organizační složkou státu a účetní jednotkou a byla zákonem zřízena jako ozbrojený bezpečnostní sbor.

K bodům 40 a 44

Legislativně technické úpravy navazující na úpravy v bodech 41 a 45.

K bodům 41 a 45

Vložení nové povinnosti zákonem č. 1/2012 Sb. by bez odpovídající sankce za její nedodržení nemělo v praxi význam, proto se navrhuje nová skutková podstata přestupku a správního deliktu, spočívající v nesplnění povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu, pokud zaměstnavatel neohlásil okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání.

Vložení nové povinnosti zákonem č. 367/2011 Sb. by bez odpovídající sankce za její nedodržení nemělo v praxi význam, proto se navrhuje nová skutková podstata přestupku a správního deliktu, spočívající v tom, že zaměstnavatel neuvede v evidenci podle § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti požadované údaje nebo tyto údaje jsou neúplné nebo nepravdivé.

K bodům 42 a 47

K nově navržené skutkové podstatě přestupku a správního deliktu je třeba přiřadit příslušnou maximální hranici pokuty. Navrhuje se, aby byla stejná jako pokuta za nevedení evidence vůbec, tzn. 100 000 Kč.

K bodům 43 a 46

K nově navrhované skutkové podstatě přestupku a správního deliktu je potřeba přiřadit příslušnou maximální hranici pokuty, která se navrhuje ve výši 500 000 Kč.

K bodu 48

Na základě provedených kontrol a následně vedených správních řízení je možno učinit závěr, že současná minimální výše pokuty (250 000 Kč) překračuje v řadě případů preventivní funkci včetně aspektu zaměřeného na odrazování od nelegálního zaměstnávání. Minimální výše pokuty se tak v těchto případech stává fakticky likvidační a přesahuje tak záměr zákonodárce. Pro zachování cíle sledujícího preventivní, ale i odstrašující účinek se jeví jako užitečné změnit stanovenou minimální výši sankce. Stanovení nové hranice minimální sankce má kromě výše uvedených cílů naplňovat i skutečnost, že nelegální zaměstnávání se nesmí zaměstnavatelům vyplácet. Tyto aspekty splňuje minimální hranice ve výši cca 50 000 Kč. Takto stanovená sankce ponechává dostatečný prostor v rámci správní úvahy vedené v daném správním řízení stanovit výši sankce s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem, především počtu nelegálně zaměstnávaných, až do hranice maximálního rozpětí tj. 10 mil. Kč.

K bodu 49

Navrhovaná změna souvisí s přenesením kontrolní kompetence a kompetence projednávat správní delikty podle zákona o zaměstnanosti z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Stejný správní orgán, který provedl kontrolu a rozhodoval o uložení pokuty v prvním stupni, musí být příslušný rozhodnout i o ručení za uloženu pokutu nebo povinné doplatky podle § 141a odst. 1 a 141b odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 50

Navrhuje se, aby státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělovaly na výzvu Úřadu práce a ministerstva bezodkladně a bezúplatně údaje rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pro nárok na podporu

v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, její výši nebo výplatu, pro poskytování příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro povolení k zaměstnání cizince, pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a pro kontrolní činnost, neboť v současné době nemá ministerstvo zákonné zmocnění k tomu, aby mu byly požadované údaje poskytnuty.

K bodu 51

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce provádí v souladu s § 125 zákona o zaměstnanosti kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Pro provádění kontrol nelegálního zaměstnávání existuje potřeba ověřování údajů, kterými disponuje Ministerstvo vnitra, případně Policie České republiky, a to pro posouzení, zda je jedná o výkon nelegální práce. Navrhovaná úprava umožní získávání těchto údajů. S odkazem na § 147c odst. 7 zákona o zaměstnanosti budou orgány inspekce práce vyžadovat vždy jen údaje, které jsou nezbytné k jejich činnosti.

K bodu 52

Jedná se o legislativně technickou úpravu. Vložením nové kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí zákonem č. 1/2012 Sb. došlo v § 6 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ke změně označení dosavadního písmene g) na písmeno h).

K čl. II – Přejídná ustanovení

K bodu 1

Cílem navrhované úpravy je stanovit, aby rozhodnutí o uznání fyzické osoby osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná v období do 31. prosince 2011 platila nejdéle do 1. ledna 2015, přičemž osoby zdravotně znevýhodněné, které byly do dne nabytí účinnosti tohoto zákona považovány za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, budou dnem nabytí účinnosti tohoto zákona považovány za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

K bodu 2

Navrhuje se, aby se plnění povinného podílu za rok předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona řídilo dosavadními právními předpisy.

K bodu 3

Vzhledem k tomu, že rozhodování o správních deliktech na úseku zaměstnanosti, včetně ukládání pokut za nelegální práci, spadá do kompetence Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, převádí se rozhodování o vzniku ručení a o tom, kdo je ručitelem podle § 141a a 141b zákona o zaměstnanosti z Úřadu práce České republiky na tyto subjekty.

K bodům 4 a 5

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

K bodu 6

Bod 12 přechodných ustanovení zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, nestanovil žádné časové omezení jeho aplikace. To ve svých důsledcích zakládá nerovné postavení zaměstnavatelů při plnění podmínky 12 měsíců ode dne vymezení chráněného pracovního místa nebo ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa pro získání nároku na zvýšení příspěvku. Navrhuje se, aby po nabytí účinnosti tohoto zákona podmínku doby 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa museli splnit všichni zaměstnavatelé, kteří žádají o zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

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

K čl. III

K bodům 1 až 7

V návaznosti na znovuzavedení kategorie osoby zdravotně znevýhodněné jako samostatné kategorie osob se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti) se mění příslušná ustanovení zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Zavedení kategorie osoby zdravotně znevýhodněné se promítá do ustanovení upravujícího předmět zákona (§ 1). V § 7 písm. b) se doplňuje, že místní příslušnost pro rozhodování okresní správy sociálního zabezpečení ve věcech osob zdravotně znevýhodněných se stanoví podle místa trvalého pobytu posuzované osoby, což je z hlediska této agendy pro posuzovanou osobu nejvýhodnější.

Provedené změny odpovídají procesnímu modelu, podle kterého bude posuzovat a rozhodovat o osobě zdravotně znevýhodněné v prvním stupni správního řízení okresní správa sociálního zabezpečení, v odvolacím řízení Česká správa sociálního zabezpečení. Zatímco posuzování a rozhodování okresních správ sociálního zabezpečení a posuzování České správy sociálního zabezpečení ve vztahu k osobě zdravotně znevýhodněné je třeba novelizací doplnit, rozhodování České správy sociálního zabezpečení je zahrnuto již v § 5 písm. a) bodu 4 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

Okresní správy sociálního zabezpečení tak budou muset zajistit vydání cca 15 000 rozhodnutí ročně a stejného počtu posudků. K tomu je třeba zajistit pracovní kapacitu v rozsahu 28 pracovníků, kteří budou ve věci rozhodovat, 15 lékařů a 20 administrativních pracovníků (včetně činností spojených s evidencí v elektronické spisové službě). Pro účely odvolacího řízení (cca 1500 rozhodnutí a posudků za rok) bude nutné zajistit další pracovní kapacitu 3 lékařů, 4 zaměstnanců zajišťujících rozhodování a 7 administrativních pracovníků.

Mzdové náklady budou činit cca 29 mil. Kč ročně a věcné výdaje cca 31 mil. Kč (náklady na činnost pracovníků, náklady na zjišťování zdravotního stavu posuzovaných osob u jejich ošetřujících lékařů, zdravotní výkony, poštovné, aplikační podporu a její údržbu apod.).

K bodům 8 a 9

Do části šesté se doplňuje právní úprava řízení o osobě zdravotně znevýhodněné.

K § 55

Ustanovení obsahuje výčet způsobů, kterými lze zahájit jednotlivé druhy řízení v oblasti rozhodování ve věcech zdravotně znevýhodněných osob. Obsahuje rovněž překážky, které brání zahájení některých druhů řízení.

Překážka bránící zahájení řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou vychází z navrhované novely § 67 zákona o zaměstnanosti, v níž je rozšířen věcný obsah pojmu „osoby se zdravotním postižením“. Těmi jsou podle současné právní úpravy fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni, nově dále též osoby, které byly uznány osobami zdravotně znevýhodněnými. Pokud tedy již bylo alespoň zahájeno posuzování invalidity občana v rámci řízení o žádosti o přiznání invalidního důchodu, není důvodné, aby občan mohl souběžně žádat o posouzení, zda je osobou zdravotně znevýhodněnou dříve, než je vydán posudek, kterým je v rámci tohoto řízení konstatováno, zda u něj došlo či nedošlo ke vzniku invalidity. Vzhledem k tomu, že výsledkem „invalidního řízení“ je kromě posudku, zda je žadatel invalidní, též rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu, dává se přednost tomuto řízení před řízením o tom, zda je občan osobou zdravotně znevýhodněnou. Vyloučení možnosti zahájit řízení o statutu osoby zdravotně znevýhodněné se navrhuje rovněž v případě, že občan již je uznán invalidním, neboť v takovém případě již není posuzování otázky, zda by současně byla osobou zdravotně znevýhodněnou, věcně důvodné.

K § 56

Ustanovení obsahuje speciální právní úpravu týkající se postupu řízení v případě rozhodování o uznání osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou v případě nespolupracujícího občana. Pro tento účel se přebírá právní úprava uvedená v § 83b zákona, která se týká obdobné situace při řízení ve věcech důchod z důchodového pojištění podmíněného nepříznivým zdravotním stavem pojištěnce (invalidní důchod jakéhokoli stupně).

Ustanovení navrhovaného odstavce 2 rovněž řeší souběh řízení o uznání osoby zdravotně znevýhodněné s řízením o přiznání invalidního důchodu, jehož součástí je zjišťování skutečnosti, zda občan je či není invalidní, avšak v situaci, která je vůči navrhovanému § 56 časově opačná, neboť žádost o invalidní důchod byla podána v situaci, kdy řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou již probíhá. I v tomto případě se navrhuje, aby přednost mělo řízení o invalidním důchodu.

K § 57

Podle § 36 odst. 3 správního řádu platí, že nestanoví-li zákon jinak, musí být účastníkům před vydáním rozhodnutí ve věci dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí (s výjimkou případů v něm dále stanovených). Odchytku, jejíž zavedení správní řád výslovně

předpokládá, se navrhuje zavést v případě řízení o tom, zda občana bude uznán osobou zdravotně znevýhodněnou, či zda naopak takovou osobou již není.

Návrh uvedené odchylky vychází věcně z toho, že jediným kritériem pro rozhodování o tom, zda občan je či není zdravotně postiženou osobou, je výsledek posouzení zdravotního stavu vyjádřený v posudku jako odborném stanovisku vydaném podle části čtvrté správního řádu. Zavedení povinnosti orgánu sociálního zabezpečení uvedené v § 36 odst. 3 správního řádu by proto řízení administrativně komplikovalo a jen prodlužovalo celkovou dobu řízení.

K § 58

Řízení o uznání občana za osobu zdravotně znevýhodněnou a řízení o tom, že občan přestal být osobou zdravotně znevýhodněnou, jsou řízeními, v nichž je rozhodnutí správního orgánu podmíněno posouzením zdravotního stavu posuzovaného občana. Pro vydání příslušného posudku však § 16a odst. 2 stanoví vzhledem ke komplikovanosti posouzení zdravotního stavu občana lhůty 45 dnů, resp. 60 dnů. Proto je nutno o tuto dobu prodloužit též dobu, kterou má správní orgán stanovenou správním řádem obecně pro rozhodnutí, jinak by došlo k tomu, že lhůta pro vydání rozhodnutí by končila v době, kdy příslušný lékařský posudek, který by měl být odborným věcným podkladem pro vydání rozhodnutí, dosud nebyl vydán.

K § 59

V rozhodnutí je třeba z hlediska právní jistoty posuzované osoby přesně stanovit den, kterým se stává, či naopak přestává být, zdravotně znevýhodněnou osobou. Vzhledem k tomu, že celkový průběh řízení by mohl připouštět různé možnosti výkladu (zpětně ode dne vzniku zdravotního defektu, ode dne podání žádosti, ode dne vydání odborného zdravotního posudku), či naopak (teoreticky) umožňoval stanovit toto datum i do budoucna, navrhuje se upravit tuto skutečnost v zákoně výslovně a vázat toto datum na den právní moci rozhodnutí. Vzhledem k účelům, pro které je rozhodnutí o tom, zda osoba je či již není osobou zdravotně znevýhodněnou podle zákona o zaměstnanosti vydáváno, jeví se volba dne nabytí právní moci rozhodnutí jako nejvhodnější.

K § 60

Stanoví se povinnost posuzované osoby na výzvu okresní správy sociálního zabezpečení se podrobit vyšetření zdravotního stavu nebo jiného odbornému vyšetření, přičemž sankcí za nesplnění povinnosti je odejmutí statutu osoby zdravotně znevýhodněné. Podmínkou pro vydání takového rozhodnutí je, že posuzovaná osoba byla ve výzvě na takový následek upozorněna.

K části třetí - Změna zákona o inspekci práce

K čl. IV

K bodům 1 a 6

Je nedůvodné, aby za porušení zákazu diskriminace nebo zajištění rovného zacházení podle § 139 odst. 3 písm. a) a § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti byla ukládána pokuta do 1 000 000 Kč, avšak za stejné protiprávní jednání se stejnou závažností byla podle zákona o inspekci práce ukládána pokuta do 400 000 Kč. Jestliže se vychází ze skutečnosti, že zákon o zaměstnanosti se uplatňuje při přijímání zaměstnanců do práce a v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, resp. při jeho ukončování, jde o porušení zákoníku práce, postižitelné podle zákona o inspekci práce, potom je neopodstatněné, že za diskriminaci či nerovnost při přijímání do práce může být uložena daleko vyšší pokuta než při takovémto protiprávním jednání v průběhu či při jeho skončení, například při propouštění. Z tohoto důvodu se navrhuje sjednocení výše sankce v obou předpisech, kdy kontrolou dodržování zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce je zde nadán stejný správní orgán.

K bodům 2 až 5 a 7 až 10

Ačkoli se v § 75 a 76 zákoníku práce stanoví maximální možný rozsah práce, který lze konat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tento rozsah je v praxi často překračován, aniž by byla v zákoně o inspekci práce explicitně stanovena skutková podstata přestupku a správního deliktu, která by umožňovala toto jednání postihovat. Navrhovaná výše pokuty vychází z toho, že se jedná o velmi frekventované porušení, sloužící často k zastírání výkonu nelegální práce.

Současně se navrhuje zvýšení možné výše sankce při naplnění obecné skutkové podstaty uvedené v § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, neboť současná maximální výše do 300 000 Kč se jeví jako podhodnocená zejména s ohledem na to, jaké dílčí případy protiprávního jednání zaměstnavatele, například při skončení pracovního poměru se v praxi objevují (např. neuvedení výpovědního důvodu nebo okamžité zrušení pracovního poměru, pro které není žádný uznatelný důvod).

K bodu 11

Jedná se o úpravu znění ustanovení upravující zánik odpovědnosti, přičemž znění tohoto ustanovení bude sjednoceno s právní úpravou ustanovení § 141 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 12

Zákon o inspekci práce postrádá právní úpravu liberace (tzv. vyvinění), která je v případě objektivní odpovědnosti právnických a podnikajících fyzických osob významná. Jedná se o úpravu, kterou obsahuje § 141 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a řada dalších zákonů, včetně například zákona o ochraně veřejného zdraví a zákona o zdravotních službách. Není důvod pro takovýto rozdíl mezi zákonem o zaměstnanosti a zákonem o inspekci práce, které se týkají správních řízení vedených stejnými správními orgány, tj. orgány inspekce práce.

K části čtvrté - Účinnost

K čl. V

Účinnost se navrhuje s přihlédnutím k naléhavosti přijetí navrhované právní úpravy prvním dnem měsíce následujícího po dni vyhlášení.

V Praze dne 18. prosince 2013

předseda vlády

Ing. Jiří Rusnok v. r.

ministr práce a sociálních věcí

Ing. František Koníček v. r.