

Důvodová zpráva

I. Obecná část

SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje

Název návrhu zákona: Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozveďte Nabytí účinnosti patnáctým dnem po vyhlášení zákona
Implementace práva EU: ANO	
2. Cíl návrhu zákona	
Cílem návrhu zákona v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce je potřeba ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, zpřesnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, potřeba úpravy sankcí, ale i stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli (zavedení jeho částečné odpovědnosti), který z hlediska svého postavení může určovat podmínky, za kterých se agenturní zaměstnávání bude realizovat. V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců je cílem zvýšení efektivity a účinnosti kontrol, zvýšení vymahatelnosti povinností uložených zákoníkem práce. Cílem návrhu zákona v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je soulad zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s jinými právními předpisy, úprava a zpřesnění některých jeho ustanovení, které činí problémy v aplikační praxi. Cílem změny právní úpravy výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je reagovat na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016, a to s ohledem na předpoklad, že zvýšení minimální mzdy bez adekvátního zvýšení státní podpory by mohlo mít na některé zaměstnavatelské subjekty negativní dopad, což by v konečném důsledku mohlo vést ke snížení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Cílem změny právní úpravy náhradního plnění u povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele je zlepšení kontroly dodržování limitu náhradního plnění. Navrhuje se zavedení elektronické on-line evidence náhradního plnění, do které budou dodavatelé vkládat údaje o realizovaných dodávkách a rovněž budou odpovídat za správnost vložených dat. To umožní, aby si kontrolní orgán ověřil, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec limitu stanoveného zákonem o zaměstnanosti. Zároveň kontrolní orgán velmi snadno ověří, zda odběratel, který plní povinný podíl náhradním plněním, si započítal jen ty dodávky, které mu byly dodány	

dodavatelem náhradního plnění, včetně jejich započitatelného rozsahu. Odběratelům náhradního plnění přinese nová právní úprava jistotu, že budou-li uvedeni v evidenci, budou si moci předmětnou dodávku započítat pro účely plnění povinného podílu.

Prodloužení maximální doby poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo z dosavadních 12 měsíců na 24 měsíců umožní umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce po delší dobu.

Dále se navrhuje, že v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání nebude možné vykonávat zaměstnání na základě dohody o provedení práce.

Cílem návrhu je rovněž zavedení nové náhradní doby zaměstnání – soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nejdéle však v délce 6 měsíců, a dále prodloužení podpůrní doby, po kterou je uchazeči o zaměstnání v závislosti na jeho věku ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti tato podpora poskytována.

3. Agregované dopady návrhu zákona

3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: Ano

Finanční náklady na vytvoření evidence budou činit přibližně 3 400 000 Kč, včetně daně z přidané hodnoty a náklady na správu evidence přibližně 680 000 Kč ročně.

Finanční náklady související se zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě budou činit přibližně 540 000 000 Kč, v případě, že by zaměstnavatelé uplatnili (prokázali) nárok na příspěvek u všech zaměstnanců se zdravotním postižením a podle kvalifikovaného odhadu, kdy by na příspěvek dosáhlo (prokázalo potřebné náklady) 70 % zaměstnavatelů přibližně 380 000 000 Kč, přičemž se vychází ze současné situace, kdy je podporováno v rámci tohoto příspěvku přibližně 35 000 osob se zdravotním postižením.

Finanční náklady související se zavedením nové náhradní doby zaměstnání – doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v délce 6 měsíců se zvýší o 323 097 750 Kč.

*Finanční výdaje na podporu v nezaměstnanosti se při prodloužení délky podpůrní doby z 8 měsíců na 9 měsíců u uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 do 55 let a z dosavadních 11 měsíců na 12 měsíců u uchazečů o zaměstnání ve věku nad 55 let ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti zvýší celkem o **450 432 000 Kč**.*

3.2 Dopady na podnikatelské subjekty: Ano

Navrhovaná právní úprava klade další požadavky na subjekty žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání – prokázání finanční způsobilosti, užší provázání osoby odpovědného zástupce s agenturou práce a rozšíření postihů sankčního charakteru. Podnikatelským subjektům vzniknou náklady při prokazování finanční způsobilosti agentury práce, neboť bude muset být složena kauce ve výši 500 000 Kč, jak pro fyzickou tak pro právnickou osobu. Tato částka bude deponována na příslušném účtu Úřadu práce České republiky po dobu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dopad na podnikatelské subjekty bude mít rovněž úprava náhradního plnění, která odběratelům náhradního plnění přinese zvýšení právní jistoty při zápočtu odebrání výrobků, služeb nebo zakázek pro účely plnění povinného podílu. U dodavatelů náhradního plnění lze očekávat zvýšení administrativní zátěže při zaevidování plnění, vkládání dat do evidence a při řešení případných korekcí údajů zaznamenaných v evidenci, kterou v současné době nelze odhadnout.

3.3 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje) Ano

Navrhovaná úprava náhradního plnění bude mít dopad na územní samosprávné celky, pokud jsou zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru a vztahuje se tedy na ně povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto dopady jsou shodné s dopady na podnikatelské prostředí.

3.4 Sociální dopady: *Ne*

3.5 Dopady na životní prostředí: *Ne*

A) Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

1.2 Definice problému

Důvodem předložení návrhu zákona je potřeba nově upravit

- oblast zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- výši příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě,
- plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa,
- výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání,
- další náhradní dobu zaměstnání,
- prodloužení délky podpůrné doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání starších 50 let.

Důvodem zpracování návrhu zákona **v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce** je společenská potřeba reagovat na současnou faktickou situaci v této oblasti, neboť dochází ke stále se opakujícím problémům v souvislosti s činností některých agentur práce, anebo činností těch subjektů, které sice zprostředkování zaměstnání provádějí, ale nedisponují příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání. Při přípravě tohoto zákona byl brán též zřetel na aktuální poznatky Státního úřadu inspekce práce, které tento správní úřad

zaznamenal při realizaci své kontrolní činnosti. Přestože orgány inspekce práce kladou důraz na prevenci a co nejširší informovanost podnikatelských subjektů působících v oblasti zprostředkování zaměstnání, stále není situace v této oblasti zcela uspokojivá. V této souvislosti lze v současné době hovořit o 3 skupinách subjektů, jež v praxi realizují zprostředkování zaměstnání, vyjma Úřadu práce České republiky, jimiž jsou agentury práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání, u nichž nedochází k porušování právních předpisů, agentury práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání, u nichž byly zjištěny nedostatky z pohledu dodržování právních předpisů a subjekty, které vykonávají zprostředkování zaměstnání, resp. realizují tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání bez platného povolení.

K agenturám práce, které disponují příslušnou formou povolení ke zprostředkování zaměstnání, lze ze statistik zjistit, že došlo ve zvýšené míře k nárůstu počtu porušení právních předpisů, na jejichž základě Úřad práce České republiky musí odejmout příslušná povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Statistika ÚP ČR	2012	2013	2014
Přijaté žádosti o udělení povolení	923	711	759
Udělená povolení	737	543	636
Neudělená povolení z důvodu nesouhlasného stanoviska MV	140	48	87
Odejmutá povolení	78	33	330

Tabulka č. 1

Potřeba regulovat právní vztahy vznikající při zprostředkování zaměstnání změnou právní úpravy vyvstala přesto, že dochází ke spolupráci se zástupci asociací agentur práce, zástupci zaměstnavatelů – uživatelů a zástupci zaměstnanců, přičemž jejich představitelé projevují zájem o to, aby jejich členové neztráceli vlastní kredit na trhu práce kvůli agenturám práce a uživatelům, kteří nedodržují právní předpisy, případně podnikatelským subjektům, které nemají povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale fakticky ho provádějí.

V rámci agenturního zaměstnávání je složitost komplexu právních vztahů, ve kterých dochází k jeho realizaci, ještě umocněna skutečností, že se jedná o hybridní právní vztahy na pomezí více oborů práva, které jsou determinovány rozdílnými ekonomickými zájmy účastníků těchto právních vztahů, totiž zaměstnanců, agentur práce a uživatelů. Každá z těchto soukromoprávních entit se z povahy věci snaží maximalizovat zisk, často na úkor nejslabší strany, dočasně přidělených zaměstnanců. Nevyhnutelně tak dochází k porušování právních předpisů v oblastech, jakými jsou například povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Taktéž jsou evidentní snahy trvale nahradit pracovněprávní vztahy „kmenových“ zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele působí, pracovněprávními či jinými dodavatelskými vztahy agenturních zaměstnanců, přestože je pojmovým znakem přidělení takového zaměstnance dočasnost. Hlavním záměrem návrhu je především regulace trhu agenturního zaměstnávání s cílem minimalizace jeho negativních jevů a posílení postavení seriózních agentur práce, tedy těch agentur, které neporušují právní předpisy.

Stává se pravidlem, že agentury práce opakovaně (v podstatě kontinuálně) přidělují po více let téhož zaměstnance ke stejnému uživateli na základě „žádosti zaměstnance“ a to zejména na základě dohod o pracovní činnosti a pracovních poměrů na dobu určitou, kdy doba určitá je ujednána pouze na střednědobé období či na dobu potřeby uživatele. Jak také vyplývá

ze zjištění orgánů inspekce práce, často je “ujednáno“ v pracovních smlouvách, že skončení pracovněprávního vztahu mezi agenturou práce a dočasně přidělovanými zaměstnanci je vázáno na skončení jejich přidělení k uživateli, což vede k nejistému postavení dočasně přidělovaných zaměstnanců a toto zaměstnání se stává značně nestabilním. Uvedené je nutné vnímat i s ohledem na skutečnost, že podle zprávy Ciett economic report 2015 je 60 % přidělení v České republice střednědobých, v rozsahu 1 až 3 měsíce, přičemž ve většině států Evropské unie převažují dlouhodobá přidělení (nad 3 měsíce, např. Německo 89 %), přičemž 62 % agenturního zaměstnání se v České republice realizuje ve výrobě, což přímo souvisí i s výší mzdy dočasně přidělovaných zaměstnanců. V rámci sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem je třeba ctít obecná pravidla sjednávání časově omezených závazkových vztahů, při nichž doba trvání právního vztahu musí být vázána na právní událost, která není závislá toliko na vůli jednoho z účastníků právního vztahu. Doba trvání pracovního poměru v případě agenturního zaměstnávání by neměla být závislá na jednostranném rozhodnutí uživatele o ukončení dočasného přidělení dle § 309 odst. 3 zákoníku práce.

Orgány inspekce práce provedly v rámci hlavního úkolu zaměřeného na agenturní zaměstnávání v roce 2014 celkem 397 kontrol, z toho bylo 267 kontrol agentur práce a 130 kontrol uživatelů. Napříč dalšími hlavními úkoly bylo celkově oblastními inspektoráty práce provedeno 524 kontrol u agentur práce. Rozboru byly podrobeny z důvodu možnosti porovnání výsledků pouze kontroly agentur práce provedené na základě hlavního a mimořádného úkolu zaměřeného na agentury práce. Ostatní kontroly agentur práce byly provedeny napříč dalšími hlavními úkoly. Nejvíce těchto kontrol bylo provedeno na základě přijatých podnětů ke kontrole a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při provádění kontroly na podnět byl předmět kontroly zaměřen na obsah podnětu. Jak vyplývá z kontrolních zjištění orgánů inspekce práce v roce 2014, z celkového počtu 267 kontrol agentur práce bylo 119 (45 %) bez zjištění nedostatku a 148 (55 %) s nedostatkem, přičemž celkový počet zjištěných nedostatků byl 417. Z celkového počtu 130 kontrol uživatelů bylo 69 (53 %) bez zjištění nedostatku a 61 (47 %) s nedostatkem, přičemž celkový počet zjištěných nedostatků byl 131.

Ostatní formy zprostředkování zaměstnání, tedy činnosti spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, případně poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, již nejsou předmětem takového společenského zájmu a hlavně zneužívání. Cílem předkládaného návrhu je tedy zpřehlednění právní úpravy zejména v oblasti agenturního zaměstnávání.

S ohledem na shora uvedené je však třeba poukázat na skutečnost, že agentury práce mají nezastupitelnou úlohu spočívající ve snižování úrovně nezaměstnanosti České republiky. Návrh zákona je zpracován na základě jednání a závěrů Pracovní skupiny Rady hospodářské a sociální dohody pro zprostředkování zaměstnání, kterého se zúčastnili zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců, agentur práce, Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, Úřadu práce České republiky a Ministerstva vnitra. Na potřebu legislativně zpřesnit, upravit a regulovat tuto oblast bylo opakovaně upozorňováno ze strany sociálních partnerů i na plenárních schůzích tripartity. Předmětný návrh je též zpracován v souladu s programovým prohlášením vlády, ve kterém se vláda zavázala podporovat efektivní trh práce.

Celkový počet agentur práce (AP)	1572
AP s povolením k agenturnímu zaměstnávání - § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti	959
AP s povolením k ostatním formám zprostředkování zaměstnání - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti	1037

Tabulka č. 2

Ve věci změny navazující na právní úpravu **ochrany soukromí zaměstnance** v ustanovení § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je nutno zmínit, že se přímo dotýká hned několika tematických okruhů. Nejdůležitějším z nich je ochrana soukromí zaměstnance a ochrana majetku zaměstnavatele. Dosud však není možnost vymahatelnosti státními orgány dostatečně efektivně zajištěna. Návrh novelizace zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), proto zakotvuje nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů v oblasti ochrany soukromí zaměstnance. Nicméně nově přijatá opatření v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců počítají se zachováním spolupráce mezi Úřadem pro ochranu osobních údajů a orgány inspekce práce v podobě předávání poznatků a podnětů ke kontrolám, neboť rozsah zmocnění ke kontrolám a objekt chráněných zájmů není v obou případech zcela totožný.

Návrh zákona **v části věnující se oblasti ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele** navazuje na legislativní změny, které byly provedeny v souvislosti se zřízením Úřadu práce České republiky.

V návaznosti na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016 se navrhuje změna výše **příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě** poskytovaného podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Vzhledem k tomu, že nařízením vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, dojde ke změně výše minimální mzdy z 9 200 Kč na 9 900 Kč za měsíc a u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, z 8 000 Kč na 9 300 Kč za měsíc, budou se zaměstnavatelé s více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců potýkat se zvýšením osobních nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením. Proto se navrhuje zvýšení příspěvku u osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti o 800 Kč oproti dosavadní výši, tj. na 8 800 Kč, neboť to primárně přináší zvýšení nákladů (mzdových, ale i provozních) pro zaměstnavatele. Dále se navrhuje také zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání těchto osob, a to z dosavadních 2 000 Kč na 2 700 Kč. Na základě navrhované změny právní úpravy výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, lze důvodně předpokládat, že zvýšení minimální mzdy by nemělo negativně ovlivnit oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě osob zdravotně znevýhodněných se tato změna neuplatní.

Důvodem předložení návrhu na změnu zákona o zaměstnanosti **v oblasti plnění povinného podílu** zaměstnávání osob se zdravotním postižením na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech je umožnit kontrolu dodržování limitu stanoveného v ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Uvedený limit se vztahuje k problematice plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, resp. k plnění této

povinnosti formou odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (dále jen „náhradní plnění“). Limit je stanoven na 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce (dále jen „limit“). Pro rok 2015 činí 906 444 Kč. Vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti v rámci náhradního plnění nevylučuje obchodní činnost dodavatelů, lze povinný podíl plnit také tak, že dodavatel dodá odběrateli zboží, které sám nakoupil za účelem dalšího prodeje, a na jehož výrobě se žádným způsobem nepodílel. Limit pak slouží k tomu, aby v rámci případné obchodní činnosti nemohl dodavatel dodávat neomezené množství výrobků, služeb nebo zakázek pro účely náhradního plnění. V případě neexistence limitu by mohl být zpochybňován smysl povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, protože veškeré zboží, které zaměstnavatelé odeberou, by bylo možné dodávat přes dodavatele náhradního plnění. Problém aktuální zákonné úpravy spočívá v tom, že kontrolní orgány, tj. Státní úřadu inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, nemohou řádně kontrolovat dodržování stanoveného limitu u dodavatele náhradního plnění. Z tohoto důvodu se navrhuje zavedení elektronické on-line evidence náhradního plnění, ve které budou vedeny údaje potřebné k provedení kontroly.

Současná právní úprava umožňuje poskytovat na **společensky účelné pracovní místo**, které zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky, **příspěvek** po dobu nejdéle 12 měsíců. Tato doba není pro uplatnění určité kategorie uchazečů o zaměstnání na trhu práce dostačující. Za nejvíce ohrožené skupiny osob na trhu práce (pro něž by delší poskytování příspěvků bylo využíváno) lze označit zejména osoby s nízkým (nejvýše základním) vzděláním a osoby dlouhodobě nezaměstnané (déle než 12, resp. 24 měsíců). Efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (a zejména společensky účelných pracovních míst) je podložena řadou studií, lze jmenovat např. studii Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí: Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009), Ondřej Hora, Tomáš Sirovátka - Praha: VÚPSV, v.v.i., 2012. - 61 s. - ISBN 978-80-7416-106-3, která dokazuje přínos společensky účelných pracovních míst pro uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce, a to porovnáním účastníků nástroje s kontrolní skupinou. Z této studie dále vyplývá, že po skončení podpory zůstává na trhu práce relativně vysoké procento osob podpořených nástrojem společensky účelná pracovní místa, v případě výše uvedených skupin, tj. osob s nízkým vzděláním vzrůstá návratnost podpořených osob do evidence uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce České republiky po 270 dnech od ukončení intervence, a to výrazně oproti jiným skupinám. Lze tedy dovodit, že v případě těchto osob doba 12 měsíců není dostatečná k jejich trvalému uplatnění na trhu práce (do 60 dnů od skončení intervence se do evidence uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce České republiky navrátí cca 18 % podpořených uchazečů z uvedené skupiny).

Důvodem navrhované změny v oblasti **tzv. nekolidujícího zaměstnání** je potřeba přehodnotit stávající právní úpravu a nalézt odpovídající řešení, které bude uchazeče o zaměstnání více motivovat k hledání zaměstnání, které bude zakládat účast na nemocenském pojištění, a které bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb, a uchazeči o zaměstnání tak nebudou dlouhodobě setrvávat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Stávající právní úprava **náhradních dob zaměstnání** v zákoně o zaměstnanosti se jeví jako nedostatečná ve vztahu k osobám soustavně se připravujícím na budoucí povolání ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“), proto se navrhuje zavedení nové náhradní doby zaměstnání – doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění, nejdéle však v délce 6 měsíců.

Důvodem **prodloužení podpůrní doby** pro poskytování podpory v nezaměstnanosti je potřeba reagovat na aktuální situaci na trhu práce zejména u těch uchazečů o zaměstnání, kteří s ohledem na svůj věk potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

1.3. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Navrhovaná úprava se nejvíce dotýká zákona o zaměstnanosti, a to v oblasti udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, prokazování finanční způsobilosti agentur práce prostřednictvím složení kauce, odpovědných zástupců agentur práce, zmocnění generálního ředitele Úřadu práce České republiky ke zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání i úpravy případných sankcí za porušení některých povinností agenturami práce. Dalšími právními předpisy, kterých se zprostředkování zaměstnání přímo dotýká, je zákoník práce a zákon o inspekci práce v oblasti veřejnoprávních sankcí.

Zprostředkování zaměstnání	2011	2012	2013	2014
počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti	71.243	119.888	115.086	
počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s ÚP ČR podle § 119a zákona o zaměstnanosti	45.223	50.410	50.204	
počet jimi umístěných fyzických osob – celkem, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele	171.787	201.184	223.808	254.947
počet jimi umístěných fyzických osob - občanů České republiky, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		159.182	174.349	193.831
počet jimi umístěných fyzických osob - občanů Evropské unie, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		37.365	38.812	50.490
počet jimi umístěných fyzických osob - občanů ostatních členských států EHP a Švýcarska, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		345	551	547
počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti		4.292	10.109	10.079

Tabulka č. 3

Jak vyplývá ze statistiky Úřadu práce České republiky získané na základě ustanovení § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, lze vypočítat výrazný nárůst podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce České republiky, avšak pro tento nárůst za současné ekonomické situace neexistuje na trhu práce žádný reálný důvod, neboť míra (podíl) registrované nezaměstnanosti od roku 2011 konstantně klesá. Dále lze hovořit o skutečnosti, že dopady hospodářské krize z let 2008 – 2011 v současné době polevují, a tak lze spíše dospět k závěru, že agenturní zaměstnávání je nadužívané.

Stran novely zákona o inspekci práce lze uvést, že orgány inspekce práce mohou na základě vymezení jejich působnosti, které je uvedené v ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, provádět kontroly dodržování ustanovení § 316 zákoníku práce, přičemž stávající právní úprava umožňuje, aby pochybení zaměstnavatele orgán provádějící kontrolu pouze uvedl do protokolu o provedení kontroly. Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o inspekci práce neobsahuje skutkové podstaty správních deliktů a přestupků za porušení výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, je jediným nástrojem, který mohou kontroloři přímo použít, opatření k odstranění kontrolou zjištěných nedostatků, které ale nemá povahu příkazní či sankční, nýbrž spíše doporučující.

Bez možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který by obsahoval preventivní i represivní složku, nelze hovořit o efektivní a účinné kontrole. Účel kontroly by měl být chápán nejenom jako restriktivní nástroj státní správy, ale i jako preventivní a výchovný prostředek, jehož úkolem je eliminovat porušování příslušných právních předpisů. Na nezbytnost přijetí navrhované právní úpravy každoročně upozorňuje Veřejný ochránce práv, naposledy tomu tak bylo prostřednictvím Souhrnné zprávy o činnosti Veřejného ochránce práv za rok 2013. I na základě tohoto podnětu byla zařazena tato legislativní úprava do Plánu legislativních prací vlády pro rok 2015. Zcela v souladu s dosavadní koncepcí zákona o inspekci práce se navrhuje upravit skutkové podstaty přestupků, které vycházejí z hmotněprávní úpravy pracovněprávních vztahů pro fyzické osoby a správních deliktů pro právnické osoby a fyzické osoby podnikající. K nim jsou systematicky přiřazeny příslušné sankce. Vzhledem k systematice zákona o inspekci práce se jeví jako vhodné předmětnou problematiku zařadit do tohoto zákona prostřednictvím nově vloženého ustanovení § 11a, pokud jde o přestupek, a ustanovení § 24a, pokud jde o správní delikt, protože se svou podstatou nejvíce blíží protiprávnímu jednání zaměstnavatele na úseku rovného zacházení. Navrhované seřazení skutkových podstat odpovídá struktuře ustanovení § 316 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Podle současné právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti jsou tímto příspěvkem nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. V uvedeném případě se tedy jedná o tzv. chráněný trh práce, tj. o zaměstnavatele specializující se na zaměstnávání uvedené cílové skupiny zaměstnanců. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce jsou v některých případech, z důvodu zaměstnávání většího podílu osob s nižším pracovním potenciálem, na refundaci mzdových nákladů závislí, ale přitom právní úpravou je zajištěna také jejich spoluúcast na vynaložených prostředcích na mzdy nebo platy zaměstnanců, na které si příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě nárokují.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, mají povinnost plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Současně mají povinnost do 15. února roku následujícího po roce, ve kterém měl být povinný podíl plněn,

ohlásit Úřadu práce České republiky, jakým způsobem byl povinný podíl plněn. Pokud jde o dodavatele náhradního plnění, těm je zákonem o zaměstnanosti stanovena povinnost vedení evidence o poskytnutém plnění, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna. V případě, že odběratel plní povinný podíl náhradním plněním, musí si sám zajistit, aby dodávky výrobků, služeb nebo zakázek byly od dodavatele zaměstnávajícího více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a v rámci limitu dodavatele. Kontrole podléhají ty subjekty, kterým je povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanovena, tedy odběratelé. Pokud je odběratel podroben kontrole povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a plnil-li tento odběratel povinný podíl formou náhradního plnění, předkládá kontrolnímu orgánu doklady o uskutečnění dodávky. Podle identifikačních údajů uvedených v těchto dokladech kontrolní orgán zjistí, který zaměstnavatelský subjekt je v daném případě dodavatelem náhradního plnění. Následně lze zkontrolovat, zda je konkrétní odběratel veden v evidenci dodavatele a zda si tedy může odebrané výrobky, služby nebo zakázky započítat pro účely náhradního plnění. Jak je patrné z popsání postupu, dodržování limitu nelze prakticky prověřit. Vzhledem k tomu, že odběratelé v rámci náhradního plnění odebírají výrobky, služby nebo zakázky od značného množství dodavatelů, pro řádnou kontrolu dodržení stanoveného limitu by musel kontrolní orgán spárovat veškeré dodávky realizované v rámci náhradního plnění mezi dodavateli a odběrateli.

Současná právní úprava umožňuje poskytovat na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky, příspěvek po dobu nejdéle 12 měsíců. Za nejvíce ohrožené skupiny osob na trhu práce lze označit zejména osoby s nízkým (nejvýše základním) vzděláním a osoby dlouhodobě nezaměstnané (déle než 12, resp. 24 měsíců). Společensky účelná pracovní místa jsou pro uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce velmi přínosná. Po skončení poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa zůstává na trhu práce relativně vysoké procento osob podpořených nástrojem společensky účelná pracovní místa, v případě výše uvedených skupin, tj. osob s nízkým vzděláním, vzrůstá návratnost podpořených osob do evidence Úřadu práce České republiky po 270 dnech od ukončení intervence, a to výrazně oproti jiným skupinám. Lze tedy dovodit, že v případě těchto osob doba 12 měsíců není dostatečná k jejich trvalému uplatnění na trhu práce (do 60 dnů od skončení intervence se do evidence Úřadu práce České republiky navrátí cca 18 % podpořených uchazečů z uvedené skupiny).

Podle stávající právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy (dále jen „nekolidující zaměstnání“).

Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. ode dne 1. 10. 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Částečné zaměstnávání má následný dopad např. na výši poskytované dávky pomoci v hmotné nouzi.

Ze statistických údajů vyplývá, že se počet uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání každoročně zvyšuje. Celkový počet těchto uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech je uveden v tabulce č. 4. Jedná se o skupinu uchazečů o zaměstnání, která může pracovat, neztratila pracovní návyky a je tedy připravena k nástupu do vhodného zaměstnání zprostředkovaného Úřadem práce České republiky. Je proto žádoucí zvýšit aktivizaci těchto uchazečů o zaměstnání a zařadit je do intenzivního programu s cílem jejich umístění do zaměstnání v rámci systému prostupného zaměstnávání. Uchazeči o zaměstnání by mohli být umísťováni na společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů, u kterých bude Úřadem práce České republiky v rámci monitoringu trhu práce zjištěna potřeba na novou pracovní sílu. Úřad práce České republiky by měl intenzivněji pracovat s těmito uchazeči o zaměstnání, neboť ti mají vytvořené pracovní návyky, a proto mohou být dříve začleněni na trh práce. Nekolidující zaměstnání by mělo být pouze prvním krokem v jejich trvalém uplatnění na trhu práce, nikoliv však řešením dlouhodobým nebo trvalým.

	nekolidující zaměstnání [počet uchazečů o zaměstnání (kdykoli) v průběhu měsíce]
2005	15 576
2006	24 583
2007	27 435
2008	26 593
2009	43 987
2010	59 610
2011	48 469
2012	42 055
2013	47 171
2014	70 729
1. – 5. 2015	70 231

Tabulka č. 4: Počty uchazečů o zaměstnání s nekolidujícím zaměstnáním v evidenci uchazečů o zaměstnání (roční průměry, v roce 2015 průměr za 5 měsíců). Dle kvalifikovaného odhadu z celkového počtu nekolidujícího zaměstnání činí cca 95 % výkon činnosti na základě dohody o provedení práce.

Na základě uvedeného, a vzhledem ke každoročnímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání, lze předpokládat, že tento trend výkonu zaměstnání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání bude mít i nadále stoupající tendenci, přičemž zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění jen v těch případech, pokud jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti v současné době stanoví, že podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání po podpůrčí dobu, která činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců, přičemž pro délku podpůrčí doby je rozhodující věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Takto stanovená délka podpůrčí doby je v zákoně o zaměstnanosti od roku 2009, kdy došlo k jejímu zkrácení z dosavadních 6, 9 a 12 měsíců ve výše uvedených věkových kategoriích.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí

Navrhovaná právní úprava umožní lépe regulovat zprostředkování zaměstnání agenturami práce v oblasti tzv. agenturního zaměstnání.

- Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce

Navrhovaná právní úprava umožní efektivní provádění kontrolní činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce a ochrany soukromí zaměstnanců.

- Úřad práce České republiky

Dojde ke zjednodušení procesu při udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, čímž dojde i ke snížení administrativní zátěže Úřadu práce České republiky.

- Agentury práce

Dojde k transparentnímu nastavení podmínek zprostředkování zaměstnání agenturami práce.

- Zaměstnavatelé (uživatelé)

Navrhovaná právní úprava zavede jednoznačnou spoluodpovědnost uživatele za pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance. Současně dojde k zakotvení sankčního postihu zaměstnavatelů za porušení skutkových podstat uvedených v ustanovení § 316 zákoníku práce.

- Zaměstnanci

Dojde ke zvýšení ochrany zaměstnanců dočasně přidělovaných k uživateli agenturami práce a jejich soukromí na pracovišti.

V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě:

- Úřad práce České republiky

Navrhovaná právní úprava nebude znamenat změnu v dosavadním postupu při poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, mimo změny jeho maximální výše.

- Zaměstnavatelé

Navrhovaná právní úprava sleduje, aby i přes zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016, poskytování příspěvku přispělo k tomu, že zaměstnavatelé budou osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, které jsou zaměstnávány na chráněných pracovních místech, i nadále zaměstnávat v pracovním poměru.

- Osoby se zdravotním postižením

Navrhovaná právní úprava přispěje k tomu, aby i po zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016 byly osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, které jsou zaměstnávány na chráněných pracovních místech, i nadále v pracovním procesu, a tudíž změna výše minimální mzdy tuto kategorii zaměstnanců, které je poskytována nejen na základě zákona o zaměstnanosti zvýšená ochrana na trhu práce, by neměla ohrozit ztrátou zaměstnání.

V oblasti náhradního plnění:

- Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce

Navrhovaná právní úprava pozitivně ovlivní činnost kontrolních orgánů, neboť jim usnadní kontrolu dodržování stanoveného limitu pro náhradní plnění a poskytne přehled o dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění.

- Úřad práce České republiky

Navrhovaná právní úprava zvýší administrativní zátěž při řešení případných korekcí údajů zaznamenaných v evidenci.

- Zaměstnavatelé

Odběratelům náhradního plnění přinese navrhovaná úprava zvýšení právní jistoty v tom, že budou-li uvedeni v evidenci, mohou si předmětnou dodávku započítat pro účely plnění povinného podílu. Tuto informaci si budou moci v evidenci on-line ověřit. Dodavatelům náhradního plnění přinese právní úprava zvýšení administrativní zátěže při evidenci, vkládání dat do evidence a při řešení případných korekcí údajů zaznamenaných v evidenci.

- Ministerstvo práce a sociálních věcí

Navrhovaná právní úprava poskytne Ministerstvu práce a sociálních věcí údaje o naplňování limitu stanoveného pro náhradní plnění a umožní tak získání podkladů potřebných pro rozhodování o dalších případných změnách parametrů plnění povinného podílu.

V oblasti poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa:

- Úřad práce České republiky

Navrhovaná právní úpravu umožní Úřadu práce České republiky zprostředkovávat uchazečům o zaměstnání pracovní místa, která umožní jejich setrvání na trhu práce po delší dobu.

- Zaměstnavatelé

Navrhovaná právní úprava umožní poskytovat zaměstnavateli příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance po delší dobu.

- Uchazeči o zaměstnání

Navrhovaná právní úprava podpoří setrvání uchazeče o zaměstnání na trhu práce po delší dobu.

V oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání

- Úřad práce České republiky

Navrhovaná změna přinese snížení administrativní zátěže Úřadu práce České republiky, neboť nebude nutné sledovat plnění oznamovací povinnosti týkající se výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce uchazečem o zaměstnání. Dále Úřadu práce České republiky odpadne povinnost sledovat období, kdy se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu trvání právního vztahu vzniklého k výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce.

- Zaměstnavatelé

Navrhovaná změna právní úpravy nekolidujícího zaměstnání bude znamenat snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, kteří nebudou muset uchazečům o zaměstnání vystavovat každý měsíc potvrzení o výši odměny z dohody o provedení práce.

- **Uchazeči o zaměstnání**

Změna právní úpravy bude mít pozitivní vliv na zvýšení vlastní aktivity uchazečů o zaměstnání související s řešením nezaměstnanosti. Ve většině případů bude výkon činnosti v rámci nekolidujícího zaměstnání zakládat účast na nemocenském pojištění.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti (náhradní doba zaměstnání a délka podpůrné doby)

- **Úřad práce České republiky**

Navrhovaná právní úprava nebude znamenat změnu v dosavadním postupu při poskytování podpory v nezaměstnanosti, pouze dojde k zavedení nové náhradní doby zaměstnání a prodloužení délky podpůrné doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti.

- **Uchazeči o zaměstnání**

Navrhovaná právní úprava bude mít pozitivní vliv na uchazeče o zaměstnání, kteří započtením nové náhradní doby zaměstnání získají nárok na podporu v nezaměstnanosti, a rovněž na uchazeče o zaměstnání, kterým nárok na podporu v nezaměstnanosti vznikne, neboť tato jim bude poskytována po delší podpůrné dobu, čímž získají finanční prostředky pro zajištění svých základních potřeb v období nezaměstnanosti.

1.5 Popis cílového stavu

Cílem návrhu zákona v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce je reagovat na současný vývoj v této oblasti a trhu práce vůbec. V oblasti tzv. agenturního zaměstnání vyplynula z diskusí a zkušeností Úřadu práce České republiky a Státního úřadu inspekce práce potřeba ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, ale i zpřesnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, potřeba úpravy sankcí, ale i stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli (zavedení jeho částečné odpovědnosti), který z hlediska svého postavení může určovat podmínky, za kterých se agenturní zaměstnávání bude realizovat.

V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců by zavedení možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který by obsahoval preventivní i represivní složku, zvýšilo efektivitu a účinnost kontroly. Bude zvýšena vymahatelnost povinností uložených zákoníkem práce. Zlepšením kontrolních mechanismů dojde ke zvýšení ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců.

Cílem návrhu zákona v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti je soulad zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s jinými právními předpisy a úprava a zpřesnění některých ustanovení, které činí problémy v aplikační praxi.

Zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě se sleduje zamezení možné ztráty pracovního uplatnění těchto zaměstnanců v souvislosti se zvýšením minimální mzdy. Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě se jedná o tzv. chráněný trh práce, tj. o zaměstnavatele specializující se na zaměstnávání uvedené cílové skupiny, lze předpokládat, že zvýšení minimální mzdy bez adekvátního zvýšení státní podpory by mohlo mít na některé zaměstnavatelské subjekty negativní dopad,

což by mohlo vést v konečném důsledku ke snížení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Jak již bylo popsáno výše, dodržování limitu náhradního plnění, který je podstatný pro zachování smyslu plnění povinného podílu, nelze prakticky prověřit, neboť odběratelé v rámci náhradního plnění odebírají výrobky, služby či zakázky od značného množství dodavatelů. Pro řádnou kontrolu dodržení stanoveného limitu by tak musel kontrolní orgán spárovat veškeré dodávky realizované v rámci náhradního plnění mezi dodavateli a odběrateli. Z tohoto důvodu se navrhuje zavedení elektronické on-line evidence náhradního plnění, do které budou dodavatelé vkládat údaje o realizovaných dodávkách. To umožní, aby si kontrolní orgán ověřil, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec limitu stanoveného zákonem o zaměstnanosti. Zároveň kontrolní orgán velmi snadno ověří, zda odběratel, který plní povinný podíl náhradním plněním, si započítal jen ty dodávky, které mu byly dodány dodavatelem náhradního plnění, včetně jejich započitatelného rozsahu. Evidence bude vedena v elektronické podobě. Jejím správcem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí. Evidence bude obsahovat tyto údaje: identifikační údaje dodavatele a odběratele [§ 5 písm. a) zákona o zaměstnanosti], cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelnou do náhradního plnění, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek, čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Údaje budou do evidence vkládány dodavateli výrobků, služeb nebo zakázek. Za správnost vložených dat budou odpovídat tito dodavatelé. Údaj o výši limitu náhradního plnění a jeho čerpání bude veřejně přístupný. Za započitatelné náhradní plnění bude považováno jen to plnění, které bude vloženo do evidence, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo zakázek. To přinese odběratelům náhradního plnění jistotu v tom, že budou-li uvedeni v evidenci, budou si moci předmětnou dodávku započítat pro účely plnění povinného podílu. Při současné právní úpravě odběratel nemá jistotu, že výrobky, služby nebo zakázky odebral v režimu náhradního plnění, protože není způsob, jak by si ověřil, zda ho dodavatel uvedl ve své evidenci. V současné právní úpravě může náhradní plnění dodávat zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, a to v průměrném ročním přepočteném počtu. Chce-li tedy dodavatel v daném roce dodávat náhradní plnění, musí zaměstnávat v tomto roce více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců vychází z počtu hodin odpracovaných zaměstnanci. Dodavatel náhradního plnění tedy v průběhu roku nemá jistotu, zda podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši více než 50 % splní a zda je tedy vůbec oprávněným dodavatelem náhradního plnění. Z tohoto důvodu je navrhováno, aby byl pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců ve čtvrtletí, které předchází zaplacení výrobků, služeb nebo zakázek.

Prodloužení maximální doby poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo z dosavadních 12 měsíců na 24 měsíců umožní umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce po delší dobu. Jak plyne ze studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí: Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009), Ondřej Hora, Tomáš Sirovátka - Praha: VÚPSV, v.v.i., 2012. - 61 s. - ISBN 978-80-7416-106-3, společensky účelná pracovní místa jsou pro uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce porovnáním účastníků nástroje

s kontrolní skupinou velmi přínosná. Ze studie vyplývá, že po skončení podpory zůstává na trhu práce relativně vysoké procento osob podpořených nástrojem společensky účelná pracovní místa, v případě výše uvedených skupin, tj. osob s nízkým vzděláním vzrůstá návratnost podpořených osob do evidence Úřadu práce České republiky po 270 dnech od ukončení intervence, a to výrazně oproti jiným skupinám. V případě těchto osob doba 12 měsíců není dostatečná k jejich trvalému uplatnění na trhu práce (do 60 dnů od skončení intervence se do evidence Úřadu práce České republiky navrátí cca 18 % podpořených uchazečů z uvedené skupiny). Aby se zamezilo neefektivnímu čerpání, budou metodicky vymezeny cílové skupiny, u nichž bude možné příspěvek poskytovat po prodlouženou dobu 24 měsíců v závislosti na vývoji situace na trhu práce, tedy v závislosti na aktuální situaci vymezit ty cílové skupiny, jež jsou velmi obtížně umístitelné na trhu práce a u nichž je s ohledem na jejich charakteristiky (např. vzdělání) vysoce pravděpodobné, že stávající doba 12 měsíců není dostatečně dlouhá na jejich pracovní integraci. Tímto způsobem je postupováno i v současné době.

Cílem návrhu zákona v oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání je zrušení možnosti vykonávat toto nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce. Navrhovanou úpravou budou uchazeči o zaměstnání více motivováni k hledání zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění, které bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb, a nebudou dlouhodobě setrvávat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Úzké skupině uchazečů o zaměstnání bude umožněn snazší přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti zavedením nové náhradní doby zaměstnání. Jedná se o dobu trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění, nejdéle však v délce 6 měsíců. Rovněž je cílem návrhu zákona prodloužit podpůrnou dobu pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, neboť je potřeba reagovat na aktuální situaci na trhu práce zejména u těch uchazečů o zaměstnání, kteří s ohledem na svůj věk potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

1.6 Zhodnocení rizika

V případě nepřijetí navrhované změny zákonů lze identifikovat následující rizika:

Pokud nebudou realizována opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání, bude docházet k nárůstu počtu agentur práce, které nebudou poskytovat záruku kvalitní zprostředkovatelské činnosti, a tím i k nárůstu insolventních agentur práce či počtu porušení pracovněprávních předpisů a rovněž zákona o zaměstnanosti. Tím, že nebude zavedena jednoznačná spoluodpovědnost uživatele za srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, nebude zabezpečena ani ochrana zaměstnanců dočasně přidělovaných k uživateli agenturami práce, pokud se týká jejich odměňování a pracovních podmínek. Nadto bude stále docházet k rapidnímu růstu volných pracovních míst, která budou obsazena pouze prostřednictvím dočasně přidělovaných zaměstnanců k uživateli a nikoliv prostřednictvím „kmenového“ zaměstnávání. Vzhledem ke stále se zlepšující hospodářské situaci a situaci na trhu práce není pro tento nárůst opodstatnění.

Zavedení nových skutkových podstat přestupků a správních deliktů v oblasti ochrany soukromí zaměstnance do zákona o inspekci práce za porušení ustanovení § 316 zákoníku práce dojde k faktické vynutitelnosti povinnosti zaměstnavatele zdržet se dalších zásahů do soukromí zaměstnanců. Bez možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který obsahuje preventivní i represivní složku, nelze hovořit o efektivní a účinné kontrole. Na nezbytnost přijetí navrhované právní úpravy každoročně upozorňuje Veřejný ochránce práv.

Opatření zaváděná v oblasti platební neschopnosti zaměstnavatele zpřesňují některá ustanovení a též navazují na skutečnost, že objem vyplacených mzdových nároků žadatelům vzrostl meziročně asi o 58 648 000 Kč, ačkoliv situace na trhu práce se oproti loňskému roku zlepšila.

Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce jsou v některých případech, z důvodu zaměstnávání většího podílu osob s nižším pracovním potenciálem, na refundaci mzdových nákladů závislí. Zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě u osob se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti by mělo zabezpečit, že tato kategorie zaměstnanců nebude ohrožena ztrátou zaměstnání v důsledku zvýšení minimální mzdy. V případě, že nedojde k adekvátnímu zvýšení státní podpory, může to v konečném důsledku vést k nežádoucímu snížení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením nebo v krajním případě až k ukončení činnosti některých zaměstnavatelských subjektů.

Zavedení evidence s sebou nese v oblasti administrativní zátěže zaměstnavatelů následující rizika. Dodavatelům náhradního plnění přinese právní úprava zvýšení administrativní zátěže při evidenci, vkládání dat do evidence a při řešení případných korekcí údajů zaznamenaných v evidenci, přičemž bude stanoveno, že předmětná dodávka, pokud má být započtena jako náhradní plnění, musí být do evidence vložena nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo zakázek. V současné době nelze vyčíslit nárůst administrativní zátěže dodavatelů, a to zejména s ohledem na to, že dochází ke změně způsobu vykazování zákonem o zaměstnanosti stanovených údajů. Navrhovaná právní úprava nerozšiřuje rozsah a okruh zpracovávaných údajů. Stávající právní úprava ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že „Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.“. Zákon o zaměstnanosti v současné době nestanovuje, jakým způsobem je tato evidence vedena, resp. povinnost plněna, nicméně je stanovena povinnost zaměstnavatele – dodavatele, či poskytovatele „náhradního plnění“ tuto evidenci vést.

Naproti tomu stávající právní úprava stanovuje odběrateli, tedy zaměstnavateli, který je podle zákona o zaměstnanosti povinen plnit povinný podíl, povinnost písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, a to do 15. února následujícího roku, přičemž v tomto ohlášení je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce České republiky uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Podle navrhované právní úpravy by již

zaměstnavatel do 15. února následujícího roku ohlašoval Úřadu práce České republiky pouze plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, ale nebyl by již povinen písemně Úřadu práce České republiky ohlašovat identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého výrobky nebo služby odebral, nebo kterému zadal zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečnil. Údaje vztahující se k jednotlivým dodávkám, by již Úřadu práce České republiky nemusel ohlašovat, neboť tyto údaje [identifikační údaje dodavatele, odběratele, cena výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek, čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením] by již byly do příslušné elektronické evidence uváděny jednotlivými dodavateli a pro účely kontrolní činnosti by byly čerpány z této evidence. Odběratel si bude moci ověřit, zda jej dodavatel v evidenci uvedl. V případě odběratelů lze tedy předpokládat snížení jejich administrativní zátěže.

I když budou dodávky uvedeny v evidenci, jejímž správcem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí, odpovědnost za to, zda je dodávka započitatelná pro účely náhradního plnění, nadále zůstává na odběrateli. Ministerstvo práce a sociálních věcí ani Úřad práce České republiky nemůže garantovat, že průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců je vypočten a uveden správně, stejně tak nelze garantovat stanovení výše limitu. Za účelem eliminace tohoto rizika je nutné klást důraz na osvětu zainteresovaných zaměstnavatelů.

Prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa s sebou nese riziko výběru uchazečů o zaměstnání, kteří fakticky potřebují, aby byli dlouhodobě podpořeni za účelem setrvání a uplatnění na trhu práce, resp. neefektivního vynakládání prostředků státního rozpočtu. Toto riziko lze eliminovat metodickou činností Úřadu práce České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí. Neefektivnímu čerpání je možné zamezit metodickým vymezením cílových skupin, u nichž bude možné příspěvek poskytovat po prodlouženou dobu 24 měsíců, a to v závislosti na vývoji situace na trhu práce, tedy v závislosti na aktuální situaci vymezit ty cílové skupiny, jež jsou velmi obtížně umístitelné na trhu práce a u nichž je s ohledem na jejich charakteristiky (např. vzdělání) vysoce pravděpodobné, že stávající doba 12 měsíců není dostatečně dlouhá na jejich pracovní integraci. Tímto způsobem je postupováno i v současné době.

V případě, že bude nadále umožněn výkon nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce, lze předpokládat nárůst počtu uchazečů o zaměstnání, kteří tohoto institutu využívají (viz tabulka č. 4). Uvedené s sebou dále nese riziko setrvávání této skupiny uchazečů o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání bez motivace nalézt si trvalé zaměstnání se všemi jeho výhodami. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nejsou účastni nemocenského pojištění; nemocenského pojištění jsou účastni jen v těch měsících, v nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

2. Návrh variant řešení:

2.1 V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

VARIANTA I – „nulová“

Nulová“ varianta předpokládá ponechání stávající právní úpravy bez žádných změn. Tato varianta s ohledem na výše uvedené argumenty nepovede ke zlepšení stavu ve všech oblastech, v nichž je navrhována změna, a bude zachován nevyhovující právní stav.

VARIANTA II

V případě varianty II budou realizovány změny navrhované v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců a v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele tak, aby bylo dosaženo shora uvedených cílů. V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce dojde pouze ke sjednocení „druhů“ povolení ke zprostředkování zaměstnání a k úpravě doby platnosti opakovaného povolení k agenturnímu zaměstnávání na dobu neomezenou. Tato varianta s ohledem na výše uvedené argumenty povede ke zlepšení stavu ve všech oblastech, v nichž je navrhována změna, jen částečně a v mnohém bude zachován nevyhovující právní stav.

VARIANTA III

Varianta III představuje komplexní úpravu a provedení hlubších změn v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Na základě této varianty dojde k širším úpravám, a to zejména ke zpřísnění podmínek pro udělení povolení k agenturnímu zaměstnávání a též hlubšímu provázání sankcí za porušování právních předpisů agenturou práce. Současně budou realizovány změny v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců a v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato varianta s ohledem na výše uvedené argumenty povede ke zlepšení stavu ve všech oblastech, v nichž je navrhována změna, a nebude zachován nevyhovující právní stav.

2.2 V oblasti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě:

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě se sleduje zamezení možné ztráty pracovního uplatnění těchto zaměstnanců v souvislosti se zvýšením minimální mzdy. Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě se jedná o tzv. chráněný trh práce, tj. o zaměstnavatele specializující se na zaměstnávání uvedené cílové skupiny, lze předpokládat, že zvýšení minimální mzdy bez adekvátního zvýšení státní podpory by mohlo mít na některé zaměstnavatelské subjekty negativní dopad, což by mohlo vést v konečném důsledku ke snížení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

2.3 V oblasti náhradního plnění:

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zavedení evidence náhradního plnění, umožní kontrolním orgánům provádět kontrolu dodržování stanoveného limitu pro náhradní plnění a poskytne přehled o dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění. Za započitatelné náhradní plnění bude možné považovat jen to plnění, které bude vloženo do evidence, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo zakázek. Pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením bude rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců ve čtvrtletí, které předchází zaplacení výrobků, služeb nebo zakázek.

2.4 V oblasti poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa:

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa z 12 měsíců na 24 měsíců.

2.5 V oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání

VARIANTA I - „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zrušení možnosti vykonávat nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce.

2.6 V oblasti podpory v nezaměstnanosti (náhradní doba zaměstnání a délka podpůrní doby)

VARIANTA I - „nulová“

Zachování stávající právní úpravy.

VARIANTA II

Zavedení nové náhradní doby zaměstnání – doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění v délce nejdéle 6 měsíců umožní úzké skupině uchazečů o zaměstnání snazší přístup k podpoře v nezaměstnanosti. Prodloužení podpůrní doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti zajistí uchazečům o zaměstnání finanční prostředky pro zabezpečení základních potřeb po delší dobu.

3. Vyhodnocení nákladů a přínosů

3.1 V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

VARIANTA I – „nulová“

Pokud by byl zachován současný právní stav, pak tato varianta neznamená žádný přínos. Nedošlo by k zamezení vzniku administrativní zátěže ani nákladů všech dotčených subjektů, pouze by byl tolerován současný nevyhovující právní stav. Nulová varianta řešení znamená

rezignaci na několikaleté projednávání této problematiky v Pracovní skupině Rady hospodářské a sociální dohody pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Tato varianta by rovněž znamenala nereflektování poznatků orgánů inspekce práce z prováděných kontrol. Nutnost zavedení navrhované úpravy vychází i z podnětů odborových organizací, Úřadu práce České republiky, sdružení zaměstnavatelů a sdružení agentur práce. V zákoně o inspekci práce není obsažena skutková podstata přestupků, ani správních deliktů, a proto v současnosti orgány inspekce práce nemohou případná porušení ustanovení § 316 zákoníku práce účinně sankcionovat. V současné době mohou pouze ukládat opatření k odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou a nelze tak hovořit o účinné kontrole. Současně právní úprava ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele nereaguje na změny právní úpravy představované zejména zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní stav by zůstal zachován.

VARIANTA II

Tato varianta spočívá v přijetí právních úprav, které pouze napravují zjištěné právní nedostatky v oblasti udílení příslušných povolení ke zprostředkování zaměstnání, ochrany soukromí zaměstnance a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Nepochybným přínosem pro fyzické a právnické osoby by bylo zjednodušení procesu udílení povolení ke zprostředkování zaměstnání a sjednocení výše správních poplatků, což má neutrální rozpočtový dopad. Subjekty, které hodlají provádět agenturní zaměstnání, by nemusely opakovaně každé 3 roky žádat o předmětné povolení, ale při podání druhé žádosti by jim bylo povolení uděleno na dobu neurčitou. V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců tato varianta obsahuje návrhy vedoucí k zajišťování vyšší úrovně ochrany soukromí zaměstnanců v praxi. Navrhované skutkové podstaty povedou mimo jiné k účinnějšímu provádění kontrol na pracovištích. Schválením navrhovaného zákona dojde v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele k odstranění některých legislativních nepřesností.

VARIANTA III

Přijetí varianty III navrhované právní úpravy představuje zavedení nových jednoznačných a účinných sankcí a podmínek, které je každá agentura práce povinna splnit a dodržovat. Jedná se nejen o právní regulaci agentur práce „na vstupu“ (prokazování finanční způsobilosti, osoba odpovědného zástupce), ale jde o komplexní a provázaný systém stávajících opatření a opatření nových, která budou agentury práce povinny dodržovat. Zavedení postihu pro uživatele též agentury práce usnadní přístup k informacím o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele budou realizována opatření vedoucí k zajišťování vyšší úrovně ochrany soukromí zaměstnanců v praxi. Navrhované skutkové podstaty nově zaváděných přestupků a správních deliktů povedou mimo jiné k účinnějšímu provádění kontrol na pracovištích. V oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele dojde k odstranění některých legislativních nepřesností. Náklady související s prokazováním finanční způsobilosti však vzniknou agenturám práce (kauce pro právnické i fyzické osoby ve výši 500 000 Kč).

Zavedení institutu kauce pro agentury práce, kterým bude uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání lze odůvodnit veřejným zájmem, a to z několika hledisek. Předně lze poukázat na hledisko zabránění vstupu účelově založených agentur práce na pracovní trh v České republice, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem. V současnosti existují podnikatelé, kteří zakládají několik

agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní měsíc je sjednaný v částce nižší než 2500 Kč. Zaměstnanec vykonávající zaměstnání malého rozsahu se přihlašuje k nemocenskému a důchodovému pojištění pouze v těch měsících, kdy reálná mzda překročí tuto rozhodnou částku. Pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevzniká zaměstnavateli povinnost za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tento postup účelově vzniklých agentur práce nelze kvalifikovat jinak, než jako obcházení odvodové povinnosti, neboť dochází např. k 4 případům zaměstnání malého rozsahu v měsíci jedním zaměstnancem u téhož uživatele. Nejen, že stát takto přichází o významné finanční prostředky při výběru sociálního a zdravotního pojištění, ale závažné sociální následky může nést i zaměstnanec, neboť tím, že není účasten sociálně pojistných systémů, nevznikne přidělovanému zaměstnanci nárok např. na nemocenskou, případně podporu v nezaměstnanosti a v budoucnu i starobní důchod. Veřejným zájmem tedy je ochrana dočasně přidělovaných zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu a též ochrana finančních prostředků státu.

Další důvod, proč je navrhována povinnost pro agentury práce, které budou provádět agenturní zaměstnávání, složit předepsanou kauci, spočívá v tom, že agentura práce tím osvědčí svoji finanční způsobilost. Specifikum agenturního zaměstnávání tkví ve skutečnosti, že agentura práce sama nevyrábí žádné zboží a její služby spočívají právě v oslovování a vyhledávání potenciálních uživatelů. Finanční nároky na vznik agentury práce, na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, jsou tedy minimální a pomineme-li povinnost agentury práce ve správním řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání uhradit správní poplatek podle položky 9 přílohy zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, pak budoucí agentura práce může v současnosti vstoupit na pracovněprávní trh téměř bez prostředků¹. Cílem navrhované úpravy je tedy zajistit, aby na trh agenturního zaměstnávání vstupovaly pouze ty agentury, které disponují minimálním odpovídajícím zázemím a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standardy včetně materiálního vybavení.

Pokud se týká otázky úročení kauce, pak různé právní předpisy k této problematice přistupují rozdílně. Při koncipování institutu kauce do návrhu zákona bylo vycházeno z konstrukce již zavedené zákonem č. 157/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 311/2006 Sb., o pohonných hmotách a čerpacích stanicích pohonných hmot a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, kde se s úročením nepočítá. Lze podotknout, že navrhovaná výše kauce je v případě tohoto návrhu zákona až čtyřicetkrát nižší, než tomu tak je např. podle zákona č. 311/2006 Sb., o pohonných hmotách a čerpacích stanicích pohonných hmot a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta III.

3.2 V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

VARIANTA I – „nulová“

¹ např. minimální výše vkladu u společností s ručením omezeným je podle ustanovení § 142 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, pouze 1 Kč.

Pokud by byl zachován současný právní stav, pak by tato varianta znamenala, že zaměstnavatelé s více než 50 % osobami se zdravotním postižením, tj. příjemci příspěvku, budou zatíženi vyššími mzdovými náklady vzhledem ke zvýšení sazby minimální mzdy na 9 300 Kč. V takovém případě by státnímu rozpočtu nevznikly žádné dodatečné přímé náklady vyplácené v rámci příspěvku, což lze považovat oproti variantě II za přínos.

Nicméně v takovém případě by bylo možné předpokládat, že zaměstnavatelé, jejichž činnost se více než zaměstnávání osob se zdravotním postižením blíží pracovní terapii a jsou tedy na příspěvku zcela závislí, by byli nuceni zaměstnance se zdravotním postižením propustit. Vzhledem k absenci relevantních údajů není možné vyčíslit, kolika zaměstnavatelských subjektů by se mohlo případné propouštění týkat. Z praktických poznatků lze pouze odhadovat, že uvedený předpoklad se může týkat až 15 % dosud podporovaných zaměstnanců se zdravotním postižením. V takovém případě by se mohlo jednat až o 5 250 zaměstnanců.

Dle analýzy nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného z roku 2011 zpracované v rámci projektu Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky (z údajů z 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 bychom vzhledem k průměrnému úbytku pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením snížili tyto náklady na polovinu (vzhledem k nižšímu výdělku a tedy i nižší částce vyplácené v rámci podpory v nezaměstnanosti), potom bychom předpokládali průměrné náklady na nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením 68 500 Kč ročně v období poskytování podpory v nezaměstnanosti a 50 466 Kč ročně v období bez podpory v nezaměstnanosti.

Maximální zatížení pro státní rozpočet v případě, že by si propuštění zaměstnanci se zdravotním postižením nenalezli jiné pracovní uplatnění, by činilo přibližně 360 000 000 Kč ročně v roce poskytování podpory v nezaměstnanosti (tj. 5 250 propuštěných zaměstnanců x roční náklad na nezaměstnanou osobu 68 500 Kč) a v letech bez poskytování podpory v nezaměstnanosti 265 000 000 Kč za rok (tj. 5 250 propuštěných zaměstnanců x roční náklad na nezaměstnanou osobu 50 466 Kč).

VARIANTA II

Varianta II předpokládá zvýšení maximální částky příspěvku o 1 500 Kč (800 Kč na mzdovou část a 700 Kč na provozní část příspěvku). Jak již bylo uvedeno výše, dle kvalifikovaného odhadu na základě konzultací se zástupci Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů lze odhadnout, že na novou maximální výši příspěvku by dosáhlo 70 % zaměstnavatelů. Při 30 000 dosud podporovaných osobách se zdravotním postižením (bez osob zdravotně znevýhodněných) je odhadován roční náklad pro státní rozpočet v částce 380 000 000 Kč (navýšení o 1 500 Kč x 30 000 OZP x 12 měsíců x 0,7).

Pokud jde o přínosy varianty II, lze vycházet z informací uvedených u varianty č. I, tj. v tomto případě by bylo možné odhadnout úsporu státu (na výplatě případných podpor v nezaměstnanosti a na absenci povinných odvodů v případě propuštění zaměstnanců) na 360 000 000 Kč (v roce bez podpory v nezaměstnanosti na 265 000 000 Kč).

V případě podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nicméně důležité brát na zřetel především sociálně integrační aspekt. Lze totiž předpokládat, že tato cílová skupina je na trhu práce, vzhledem k úbytku pracovního potenciálu, velmi obtížně zaměstnatelná.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta II.

3.3 V oblasti náhradního plnění

VARIANTA I – „nulová“

Při zachování stávající právní úpravy by nadále nemohla být prováděna řádná kontrola plnění povinného podílu náhradním plněním. Zachování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců by vedlo k nejistotě odběratele, zda odebrání výrobků, služeb nebo zakázek od dodavatele bude započteno do náhradního plnění. Odběratel by nadále rovněž neměl jistotu, že odebrané výrobky, služby nebo zakázky vede dodavatel ve své evidenci.

VARIANTA II

Zavedení evidence umožní kontrolnímu orgánu ověřit, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec limitu. Zároveň kontrolní orgán velmi snadno ověří, zda si odběratel započítal do plnění povinného podílu jen náhradní plnění potvrzené dodavatelem v evidenci. Zavedení evidence dále přinese odběratelům náhradního plnění určitou jistotu o zápočtu náhradního plnění. Tím, že zaměstnavatelé mohou plnit povinný podíl náhradním plněním nebo plněním formou přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo formou odvodu do státního rozpočtu, lze na základě umožnění kontroly limitu očekávat zvýšení odvodu do státního rozpočtu. Z dostupných statistik vyplývá, že v rámci náhradního plnění byly za rok 2013 dodány výrobky, služby nebo zakázky přibližně za 10,3 mld. Kč. Vzhledem k tomu, že v praxi není možné důsledně zkontrolovat dodržování stanoveného limitu, lze pouze odhadnout minimální podíl výrobků, služeb nebo zakázek odebraných nad stanovený limit. Pokud by se jednalo pouze o 1 % z celkového objemu dodávaných výrobků, služeb nebo zakázek v rámci náhradního plnění a tato forma plnění by byla nahrazena formou odvodu do státního rozpočtu, činil by nárůst příjmů státního rozpočtu 37 000 000 Kč. Skutečný objem zboží dodávaného nad rámec stanoveného limitu je odhadován na několiknásobně více, než je uváděné 1 %.

Předpokládaná cena vytvoření evidence je Ministerstvem práce a sociálních věcí odhadována přibližně na 3 400 000 mil. Kč, včetně daně z přidané hodnoty. Předpokládané náklady na provoz činí cca 680 000 Kč ročně.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta II.

3.4 V oblasti poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa:

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy neumožňuje Úřadu práce České republiky dostatečně zohlednit potřebu dlouhodobější podpory zaměstnávání kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

VARIANTA II

Prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa umožní Úřadu práce České republiky zprostředkovat zaměstnání a udržet zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta II.

3.5 V oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání

VARIANTA I – „nulová“

Při zachování stávající právní úpravy lze předpokládat nárůst počtu uchazečů o zaměstnání, kteří využívají institutu nekolidujícího zaměstnání (viz tabulka č. 4), zejména výkon činnosti na základě dohody o provedení práce. Uvedené s sebou nese riziko setrvávání této skupiny uchazečů o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání bez motivace nalézt si trvalé zaměstnání se všemi jeho výhodami. Jedná se o kategorii uchazečů o zaměstnání, kteří mohou pracovat, udrželi si pracovní návyky a měli by být podporováni v přijetí vhodného zaměstnání trvalého charakteru.

VARIANTA II

Uchazeče o zaměstnání je třeba více motivovat k hledání zaměstnání, které bude zakládat účast na nemocenském pojištění, a které bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb a uchazeči o zaměstnání tak nebudou dlouhodobě setrvávat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Navrhovanou změnou právní úpravy bude stanoveno, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání resp. vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bude ta skutečnost, že fyzická osoba resp. uchazeč o zaměstnání je v právním vztahu vzniklém k výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce.

Výkon nekolidujícího zaměstnání na základě pracovního poměru znamená vyšší ochranu, kterou těmto zaměstnancům poskytuje zákoník práce s tím, že současně získají dobu důchodového pojištění potřebnou pro vznik nároku na starobní důchod. U výkonu nekolidujícího zaměstnání na základě pracovního nebo služebního poměru lze také očekávat rozšiřování rozsahu pracovních a služebních úvazků, což může vést i k následnému ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Rovněž u výkonu činnosti na základě dohody o pracovní činnosti v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je reálný předpoklad přechodu z výkonu činnosti na základě dohody o pracovní činnosti do pracovního poměru.

Změna právní úpravy bude mít pozitivní vliv na zvýšení vlastní aktivity uchazečů o zaměstnání související s řešením nezaměstnanosti.

Právní úprava nekolidujícího zaměstnání vykonávaného na základě pracovního poměru, služebního poměru a dohody o pracovní činnosti bude mít společný charakter, a to, že se jedná o práce druhově určené, opakující se a delšího časového rozsahu.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta II.

3.6 V oblasti podpory v nezaměstnanosti (náhradní doba zaměstnání a délka podpůrné doby)

VARIANTA I – „nulová“

Zachování stávající právní úpravy nezohlední potřeby těch uchazečů o zaměstnání, kteří se v rozhodném období posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání soustavně připravovali na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění a nezískali tak zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností či započtením některé ze stávajících náhradních dob zaměstnání dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Při zachování stávající právní úpravy délky podpůrné doby bude uchazečům o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti i nadále poskytována v závislosti na věku dosaženém ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti po dobu 5, 8 nebo 11 měsíců.

VARIANTA II

Uznání doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění v délce nejdéle 6 měsíců jako náhradní doby zaměstnání umožní splnění podmínky získání potřebné doby důchodového pojištění pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti úzké skupině uchazečů o zaměstnání v průběhu kalendářního roku.

Prodloužení podpůrné doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti zajistí uchazečům o zaměstnání finanční prostředky pro zabezpečení jejich základních potřeb po delší dobu.

Nárůst výdajů spojených s poskytováním podpory v nezaměstnanosti je uveden v bodě 7.1.

Na základě výše uvedeného je vhodná varianta II.

4. Implementace doporučené varianty a vynucování

V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele orgány odpovědnými za implementaci navrhované novely zákona jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Pro zajišťování dodržování právní úpravy ze strany povinných subjektů budou využívány stávající mechanismy, tj. možnost sankcionování subjektů v případech nedodržování stanovených zákonných povinností, a to na základě skutkových podstat přestupků nebo správních deliktů, jejichž četnost je návrhem zvýšena.

V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě bude odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

V oblasti náhradního plnění a poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa za tvorbu a správu evidence bude odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Za poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa bude odpovědný Úřad práce České republiky.

V oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání bude odpovědný Úřad práce České republiky.

V oblasti poskytování podpory v nezaměstnanosti bude odpovědný Úřad práce České republiky.

5. Přezkum účinnosti regulace

Dopad nové právní úpravy vyhodnocován průběžně, přezkum účinnosti bude realizován formou hodnocení ex post v průběhu roku 2017.

6. Konzultace

6.1 Navrhované změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce byly průběžně konzultovány na pracovní skupině Rady hospodářské a sociální dohody pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce, přičemž současné znění navrhovaného zákona vychází z téměř dvouletého projednávání této problematiky. Předmětné pracovní skupiny se zúčastňují zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce České republiky, Státního úřadu inspekce práce, Ministerstva vnitra, dále pak zástupci sdružení agentur práce, odborových sdružení a zástupci zaměstnavatelů. Konzultace probíhaly nejen na úrovni pracovní skupiny, ale též na vybraných plenárních zasedáních Rady hospodářské a sociální dohody. Z konzultací vyplynula potřeba přísnějšího postihování těch subjektů, které při zprostředkování zaměstnávání porušují právní předpisy, a také těch subjektů, které fakticky zprostředkování zaměstnání provádějí, ale deklarují tuto činnost jinak (např. jako obchodněprávní smlouvy).

Novelizace v oblasti soukromí zaměstnanců byla konzultována na společných jednáních s Úřadem pro ochranu osobních údajů a se Státním úřadem inspekce práce. Na nezbytnost přijetí navrhované právní úpravy každoročně upozorňuje Veřejný ochránce práv.

6.2 Navrhované změny v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a náhradního plnění byly konzultovány se všemi zainteresovanými subjekty, tj. se zástupci zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením na volném i chráněném trhu práce a se zástupci osob se zdravotním postižením, konkrétně:

- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
- Svaz českých a moravských výrobních družstev
- Národní rada osob se zdravotním postižením
- Hospodářská komora
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených

7. Dopady navrhované úpravy

7.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ochrany soukromí zaměstnanců a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele navrhovaná novela zákona

nebude mít hlubší hospodářský ani finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty. V této souvislosti dojde pouze k úpravě v oblasti správních poplatků v zákoně č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Návrh zákona je koncipován tak, aby nevyvolal zásadní změnu, co do výše předmětných správních poplatků.

V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě pokud budeme vycházet ze současné situace, kdy je podporováno v rámci příspěvku cca 35 000 osob se zdravotním postižením:

- maximální dopad v případě, že by zaměstnavatelé uplatnili (prokázali) nárok na příspěvek u všech zaměstnanců se zdravotním postižením - navýšení o 1 500 Kč (součet navržených zvýšení) = cca 540 000 000 Kč
- kvalifikovaný odhad na základě konzultací se zástupci Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – odhadem by na příspěvek dosáhlo (prokázalo potřebné náklady) 70 % zaměstnavatelů – reálný dopad cca $540\,000\,000\text{ Kč} \cdot 0,7 = \text{cca } 380\,000\,000\text{ Kč}$.

Náklady spojené se zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě budou kryty z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí.

V oblasti náhradního plnění a poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa lze na základě umožnění kontroly limitu očekávat zvýšení odvodu do státního rozpočtu. Z dostupných statistik vyplývá, že v rámci náhradního plnění byly za rok 2013 dodány výrobky, služby nebo zakázky přibližně za 10,3 mld. Kč. Vzhledem k tomu, že v praxi není možné důsledně zkontrolovat dodržování stanoveného limitu lze pouze odhadnout minimální podíl výrobků, služeb nebo zakázek odebraných nad stanovený limit. Pokud by se jednalo pouze o 1 % z celkového objemu dodávaných výrobků, služeb nebo zakázek v rámci náhradního plnění a tato forma plnění by byla nahrazena formou odvodu do státního rozpočtu, činil by nárůst příjmů státního rozpočtu 37 000 000 Kč. Skutečný objem zboží dodávaného nad rámec stanoveného limitu je odhadován na několiknásobně více, než je uváděné 1 %. Předpokládaná cena vytvoření evidence je Ministerstvem práce a sociálních věcí odhadována přibližně na 3 400 000 Kč, včetně daně z přidané hodnoty. Náklady na správu evidence by činily ročně cca 680 000 Kč. Náklady na vytvoření a provoz evidence budou kryty v rámci rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. Náklady spojené s prodloužením doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa budou rovněž kryty z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí.

V oblasti výkonu nekolidujícího zaměstnání v současnosti není možné finanční dopad vyčíslit, neboť nelze odhadnout, kolik uchazečů o zaměstnání ukončí výkon činnosti na základě dohody o provedení práce a setrvá v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo bude pokračovat ve výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce a ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Je však možné předpokládat, že navrhovaná právní úprava bude mít pozitivní dopad na příjmovou složku státního rozpočtu v důsledku zvýšení počtu odvodů na zdravotní a sociální pojištění v případě nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání vykonávajících činnosti na základě pracovního, služebního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.

V oblasti poskytování podpory v nezaměstnanosti lze předpokládat následující dopady na státní rozpočet:

- **zavedení náhradní doby zaměstnání:**

Kvalifikovaný odhad z údajů ke dni 31. 10. 2015.

Ke dni 31. 10. 2015 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeno 21 597 uchazečů o zaměstnání - absolventů. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činila k tomuto dni 6 375 Kč. Pokud bude podpůrná doba u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku činit 6 měsíců, na základě kvalifikovaného odhadu lze předpokládat, že 33 % uchazečů o zaměstnání - absolventů, splní podmínku pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, což představuje celkem 8 447 uchazečů o zaměstnání - absolventů.

Výdaje na podporu v nezaměstnanosti by se při poskytování podpory v nezaměstnanosti po podpůrné době 6 měsíců (pokud by došlo k prodloužení podpůrné doby) zvýšily o **323 097 750 Kč** ($8\,447 \times 6\,375 \times 6$).

- **prodloužení podpůrné doby:**

Prodloužení délky podpůrné doby na 9 měsíců

Kvalifikovaný odhad z údajů ke dni 31. 10. 2015.

Počet uchazečů o zaměstnání s poskytovanou podporou v nezaměstnanosti s délkou evidence 6 až 9 měsíců činí 7 957. Z celkového počtu těchto uchazečů o zaměstnání činí jednu třetinu uchazeči o zaměstnání vedeni v této evidenci 9. měsíc, což představuje počet 2 652 uchazečů o zaměstnání. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činila k tomuto dni 6 375 Kč.

Výpočet proveden na období 12 měsíců (1 rok).

Výdaje na podporu v nezaměstnanosti by se při prodloužení délky podpůrné doby na 9 měsíců zvýšily o **202 878 000 Kč** ($2\,652 \times 6\,375 \times 12$).

Prodloužení délky podpůrné doby na 12 měsíců

Kvalifikovaný odhad z údajů ke dni 31. 10. 2015.

Počet uchazečů o zaměstnání s poskytovanou podporou v nezaměstnanosti s délkou evidence 9 až 12 měsíců činí 4 356. Z celkového počtu těchto uchazečů o zaměstnání činí jednu třetinu uchazeči o zaměstnání vedeni v této evidenci 12. měsíc, což představuje počet 1 452 uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů o zaměstnání s poskytovanou podporou v nezaměstnanosti s délkou evidence nad 12 měsíců činí 1 784. Celkový počet těchto uchazečů o zaměstnání činí 3 236 ($1\,452 + 1\,784$). Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činila k tomuto dni 6 375 Kč.

Výpočet proveden na období 12 měsíců (1 rok).

Výdaje na podporu v nezaměstnanosti by se při prodloužení délky podpůrné doby na 12 měsíců zvýšily o **247 554 000 Kč** ($3\,236 \times 6\,375 \times 12$).

Výdaje na podporu v nezaměstnanosti by se při délce podpůrné doby 5, 9 a 12 měsíců zvýšily celkem o 450 432 000 Kč (202 878 000 Kč + 247 554 000).

7.2 Na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky.

7.3 Na podnikatelské prostředí

Navrhovaný zákon má dopad na agentury práce a uživatele. Ačkoliv navrhovaná novela zjednodušuje a zpřehledňuje proces udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání a umožňuje v případě, že agentura práce nespáchá protiprávní jednání spojené se sankcí odejmutí povolení ve smyslu zákona o zaměstnanosti, při podání další žádosti udělit pro agenturní zaměstnání povolení na dobu neurčitou, klade další požadavky na subjekty o toto povolení žádající. Nově musí každý žádající subjekt prokazovat svou finanční způsobilost. Dále je zákonem zavedena možnost zřízení Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání u Úřadu práce České republiky, užší provázání osoby odpovědného zástupce s agenturou práce a rozšíření postihů sankčního charakteru. V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců navrhované změny nebudou mít dopad na podnikatelské subjekty.

Nově vzniknou náklady v souvislosti s prokázáním finanční způsobilosti agentury práce, které spočívají ve skutečnosti, že právnická i fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti složí kauci ve výši 500 000 Kč. Tato částka pak bude deponována na příslušném účtu Úřadu práce České republiky po dobu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Navrhovaná změna výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě bude mít pozitivní dopad na podnikatelské prostředí tím, že přispěje k zachování zaměstnání této kategorie osob i přes zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016.

Navrhovaná úprava náhradního plnění bude mít dopad na podnikatelské prostředí. Odběratelům náhradního plnění přinese zvýšení právní jistoty týkající se zápočtu odebrání výrobků, služeb nebo zakázek pro účely plnění povinného podílu. Zavedení evidence s sebou nese v oblasti administrativní zátěže zaměstnavatelů ve vztahu k podnikatelskému prostředí následující rizika. Dodavatelům náhradního plnění přinese právní úprava zvýšení administrativní zátěže při evidenci, vkládání dat do evidence a při řešení případných korekcí údajů zaznamenaných v evidenci, přičemž bude stanoveno, že předmětná dodávka, pokud má být započtena jako náhradní plnění, musí být do evidence vložena nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo zakázek. V současné době nelze vyčíslit nárůst administrativní zátěže dodavatelů, a to zejména s ohledem na to, že dochází ke změně způsobu vykazování zákonem o zaměstnanosti stanovených údajů. Navrhovaná právní úprava nerozšiřuje rozsah a okruh zpracovávaných údajů. Stávající právní úprava ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že „Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.“. Zákon o zaměstnanosti v současné době nestanovuje, jakým způsobem je tato evidence vedena, resp. povinnost plnění, nicméně je stanovena povinnost zaměstnavatele – dodavatele, či poskytovatele „náhradního plnění“ tuto evidenci vést.

Naproti tomu stávající právní úprava stanovuje odběrateli, tedy zaměstnavateli, který je podle zákona o zaměstnanosti povinen plnit povinný podíl, povinnost písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, a to do 15. února následujícího roku, přičemž v tomto ohlášení je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce České republiky uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Podle navrhované právní úpravy by již zaměstnavatel do 15. února následujícího roku ohlašoval Úřadu práce České republiky pouze plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, ale nebyl by již povinen písemně Úřadu práce České republiky ohlašovat identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého výrobky nebo služby odebral, nebo kterému zadal zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečnil. Údaje vztahující se k jednotlivým dodávkám, by již Úřadu práce České republiky nemusel ohlašovat, neboť tyto údaje [identifikační údaje dodavatele, odběratele, cena výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek, čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením] by již byly do příslušné elektronické evidence vloženy jednotlivými dodavateli a pro účely kontrolní činnosti by byly čerpány z této evidence. Odběratel si bude moci ověřit, zda jej dodavatel v evidenci uvedl. V případě odběratelů lze tedy předpokládat snížení jejich administrativní zátěže.

I když budou dodávky uvedeny v evidenci, jejímž správcem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí, odpovědnost za to, zda je dodávka započitatelná pro účely náhradního plnění, nadále zůstává na odběrateli. Ministerstvo práce a sociálních věcí ani Úřad práce České republiky nemůže garantovat, že průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců je vypočten a uveden správně, stejně tak nelze garantovat stanovení výše limitu. Za účelem eliminace tohoto rizika je nutné klást důraz na osvětu zainteresovaných zaměstnavatelů.

7.4 Na územní samosprávné celky

Navrhovaná úprava náhradního plnění bude mít dopad na územní samosprávné celky, pokud jsou zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru a vztahuje se tedy na ně povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto dopady jsou shodné s dopady na podnikatelské prostředí.

7.5 Sociální dopady

Navrhovaná úprava nebude mít sociální dopady.

7.6 Na spotřebitele

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na spotřebitele.

7.7 Na životní prostředí

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

7.8 Ve vztahu k zákazu diskriminace

Navrhovaná úprava nebude mít dopad ve vztahu k zákazu diskriminace.

7.9 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Navrhovaný zákon nezakládá nové ani nemění již existující způsoby zpracování osobních údajů. V daném případě se jedná pouze o zavedení zvláštních skutkových podstat přestupků, resp. správních deliktů za porušení již existujícího ustanovení § 316 zákoníku práce do zákona o inspekci práce. Za tímto účelem se explicitně stanoví, že orgány inspekce práce budou pro účely této kontroly oprávněny seznamovat se se všemi informacemi v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, včetně citlivých údajů. Při hodnocení a konstatování přestupku či správního deliktu však vždy musí být přihlíženo ke skutečnosti, zda je splněna podmínka zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele.

Navrhovaná právní úprava zavádí pro odpovědné zástupce agentur práce novou povinnost předložit správnímu orgánu v rámci správního řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání čestné prohlášení o tom, že v posledních 3 letech nevykonával funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodu dle ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) až f) zákona o zaměstnanosti v době, kdy nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení. Tato skutečnost by sice mohla vést k závěru, že se jedná o nový způsob zpracování osobních údajů, avšak vzhledem k tomu, že již zákon o zaměstnanosti podle jeho ustanovení § 61 odst. 2 písm. b) požaduje předložit prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, pak se jedná pouze o rozšíření povinnosti.

Pokud jde o právní úpravu evidence plnění povinného podílu způsobem uvedeným v ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, k tomu lze uvést, že navrhovaná změna nerozšiřuje rozsah a okruh zpracovávaných údajů. Stávající právní úprava ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že „Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.“. Zákon o zaměstnanosti v současné době nestanovuje, jakým způsobem je tato evidence vedena, resp. povinnost plněna, nicméně je stanovena povinnost zaměstnavatele – dodavatele, či poskytovatele „náhradního plnění“ tuto evidenci vést. Naproti tomu stávající právní úprava stanovuje odběrateli, tedy zaměstnavateli, který je podle zákona o zaměstnanosti povinen plnit povinný podíl, povinnost písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, a to do 15. února následujícího roku, přičemž v tomto ohlášení je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce České republiky uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně

z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Podle navrhované právní úpravy by již zaměstnavatel do 15. února následujícího roku ohlašoval Úřadu práce České republiky pouze plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, ale nebyl by již povinen písemně Úřadu práce České republiky ohlašovat identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého výrobky nebo služby odebral, nebo kterému zadal zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečnil. Údaje vztahující se k jednotlivým dodávkám, by již Úřadu práce České republiky nemusel ohlašovat, neboť tyto údaje [identifikační údaje dodavatele, odběratele, cena výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek, čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením] by již byly do příslušné elektronické evidence vloženy jednotlivými dodavateli a pro účely kontrolní činnosti by byly čerpány z této evidence. Odběratel si bude moci ověřit, zda jej dodavatel v evidenci uvedl.

Pokud jde o přístup k jednotlivým údajům vedeným v evidenci, veřejně přístupný bude pouze údaj o výši limitu (36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce) a o průběžném stavu jeho plnění.

Osobní údaje budou uchovávány pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování podle zákona o zaměstnanosti s ohledem na plnění povinností zaměstnavatele plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti, pro účely kontrolní činnosti, kterou vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, a pro jejich zpracování s ohledem na běh lhůty stanovené pro účely vymáhání odvodu do státního rozpočtu dle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád“). Podle ustanovení § 82 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nesplní-li zaměstnavatel povinnost povinného podílu podle ustanovení § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce České republiky povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle daňového řádu. S ohledem na ustanovení § 160 daňového řádu, které stanoví, že nedoplatek nelze vybrat a vymáhat po uplynutí lhůty pro placení daně, která činí 6 let, navrhuje se stanovit lhůtu pro uchovávání osobních údajů po dobu 6 let od jejich vložení.

7.10 Na korupční rizika - CIA

Hlavním cílem navrhované právní úpravy je zpřesnění a úprava regulace podmínek pro vznik a činnost soukromých agentur práce. Zaváděná opatření směřují k eliminaci praktik některých neseriózních agentur práce, když v současnosti v této oblasti fakticky dochází ke stále se opakujícím problémům. Nově přijímaná legislativní opatření přiměřeně reagují na nekalou činnost shora uvedených subjektů, přičemž nepředstavují zvýšená korupční rizika ani neodůvodnitelnou administrativní zátěž pro podnikatelské subjekty a orgány veřejné správy. Návrh zákona současně rozšiřuje kompetenci orgánů inspekce práce na úseku ochrany soukromí zaměstnanců. Jehož prostřednictvím má dojít k zefektivnění kontrolní činnosti orgánů inspekce práce a spolupráce s Úřadem pro ochranu osobních údajů. Ani tato oblast

nepředstavuje zvýšená korupční rizika. Korupční rizika nejsou spojena ani s navrhovanou právní úpravou zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, evidence plnění povinného podílu způsobem uvedeným v ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti a právní úpravou prodloužení doby pro poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Předkládaný návrh je svým rozsahem přiměřený cílů, k jejichž cílům je předkládán. Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády.

Zhodnocení korupčních rizik provedené dle metodiky CIA:

Zásady:

1. Přiměřenost

Opatření byla navržena tak, aby regulovala oblast zprostředkování zaměstnání pouze v míře, která je nezbytná. Opatření spočívající v úhradě kauce bylo koncipováno tak, aby výše požadované finanční částky nepřestavovala bariéru pro vstup na trh práce novým seriózním agenturám práce a současně představovala zajištění její základní finanční způsobilosti. Stejně tak opatření, podle něhož musí odpovědný zástupce agentury práce vykonávat tuto činnost v pracovním poměru v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby, se jeví proporcionální vzhledem k chráněnému zájmu, kterým je zajištění odborného dohledu nad činností agentury práce, která je v mnoha ohledech specifická. Návrh je v oblasti zvýšení poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, evidence náhradního plnění a v oblasti příspěvku na společensky účelná pracovní místa vyhrazená svým rozsahem přiměřený množině vztahů, které má upravovat. Návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování kompetencí dotčených orgánů. V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dochází ke zvýšení tohoto příspěvku, v oblasti evidence náhradního plnění dochází pouze ke změně vykazování zákonem o zaměstnanosti stanovené povinnosti, v oblasti poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa dochází pouze k prodloužení doby poskytování tohoto příspěvku.

Jak je již výše uvedeno, stávající právní úprava ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že „Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.“. Zákon o zaměstnanosti v současné době nestanovuje, jakým způsobem je nebo má být tato evidence vedena, resp. povinnost plněna, nicméně je stanovena povinnost zaměstnavatele – dodavatele, či poskytovatele „náhradního plnění“ tuto evidenci vést. Naproti tomu stávající právní úprava stanovuje odběrateli, tedy zaměstnavateli, který je podle zákona o zaměstnanosti povinen plnit povinný podíl, povinnost písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je

fyzickou osobou, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, a to do 15. února následujícího roku, přičemž v tomto ohlášení je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce České republiky uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Podle navrhované právní úpravy by již zaměstnavatel do 15. února následujícího roku ohlašoval Úřadu práce České republiky pouze plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění. Údaje vztahující se k jednotlivým dodávkám, by již Úřadu práce České republiky nemusel ohlašovat, neboť tyto údaje [identifikační údaje dodavatele, odběratele, cena výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek, čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením] by již byly do příslušné elektronické evidence uváděny jednotlivými dodavateli a pro účely kontrolní činnosti by byly čerpány z této evidence. Odběratel si rovněž bude moci ověřit, zda jej dodavatel v evidenci uvedl. Pokud jde o orgány kontroly, nyní budou údaje o obou stranách smluvního vztahu vedeny v jedné evidenci, ze které budou údaje pro kontrolu potřebné čerpány. Pokud konkrétní odběratel, resp. konkrétní plnění nebude uvedeno v příslušné evidenci, nebude si moci odběratel toto plnění započíst jako náhradní plnění.

V případě prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa z 12 na 24 měsíců bude postupováno tak, že budou metodicky vymezeny cílové skupiny, u nichž bude možné příspěvek poskytovat po dobu 24 měsíců, a to v závislosti na vývoji situace na trhu práce, tedy budou metodicky vymezeny ty skupiny uchazečů o zaměstnání, jež jsou velmi obtížně umístitelné na trhu práce a u nichž je vysoce pravděpodobné, že stávající doba 12 měsíců není dostatečně dlouhá na jejich pracovní integraci.

Pokud se týká činnosti orgánů inspekce práce, pak předloženým návrhem dochází k rozšíření zmocnění kontrolních orgánů tak, aby se mohly v průběhu prováděné kontroly seznámit se všemi informacemi v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, včetně údajů chráněných podle zvláštního zákona (zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Kompetence kontrolních orgánů jsou tak rozšířeny pouze v míře, která je přiměřená a nezbytná k řádnému provedení kontroly nově zaváděných skutkových podstat na úseku ochrany soukromí zaměstnanců do zákona o inspekci práce.

2. Efektivita

Opatření navrženého zákona odpovídají požadavku na efektivitu. V těchto intencích byl navržen i nový institut kauce v oblasti zprostředkování zaměstnání soukromými agenturami práce, který byl shledán jedinou možností k zajištění nejméně dvou základních požadavků, a to finanční způsobilost agentury práce a zamezení obcházení předpisů o sociálním a zdravotním pojištění.

Navrhovaná právní úprava změny výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě zabezpečí setrvání této kategorie zaměstnanců v pracovním poměru.

Navrhovaná právní úprava umožňuje efektivnější a jednodušší výkon kontroly povinnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a rovněž jednodušší způsob kontroly čerpání limitu náhradního plnění.

V návaznosti na výše uvedené lze u prodloužení doby poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelná pracovní místa uvést, že metodickým vymezením cílových skupin dojde k efektivnějšímu zacílení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na dotčené skupiny uchazečů o zaměstnání a efektivnějšímu poskytování finančních prostředků ze státního rozpočtu.

V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců by zavedení možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který by obsahoval preventivní i represivní složku, zvýšilo efektivitu a účinnost kontroly. V současnosti, ani při zjištění porušení v této oblasti, nemají orgány inspekce práce k dispozici sankční opatření, pouze mohou uložit zaměstnavateli opatření k nápravě, případně podat podnět Úřadu na ochranu osobních údajů. Zavedením nových skutkových podstat přestupků, resp. správních deliktů bude zvýšena vymahatelnost povinností zaměstnavatelů stanovených v ustanovení § 316 zákoníku práce. Zlepšením kontrolních mechanismů dojde ke zvýšení ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Současně dojde i k zefektivnění spolupráce mezi Úřadem pro ochranu osobních údajů a orgány inspekce práce, když tomuto úřadu budou předávány pouze ty podněty, které spadají do působnosti tohoto úřadu.

3. Odpovědnost

Navrhovaným zákonem nedochází k hlubší změně vymezení odpovědností. Pouze u kontrolních mechanismů regulujících oblast ochrany soukromí se jasněji rozděluje možnost finančních postihů orgánů inspekce práce a Úřadu pro ochranu osobních údajů. Dále dochází k rozšíření zmocnění kontrolních orgánů tak, aby se mohly v průběhu prováděné kontroly seznámit se všemi informacemi v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, včetně údajů chráněných podle zvláštního zákona (zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

Odpovědným za poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je Úřad práce České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí, protože o jeho poskytnutí se rozhoduje ve správním řízení.

Navrhovaná právní úprava činí odpovědným za úplné a správné údaje poskytovatele náhradního plnění (dodavatele) a odpovědným za plnění povinnosti stanovené v ustanovení § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zůstává nadále odběratel náhradního plnění (zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru). Tzv. náhradní plnění je tedy věcí dodavatelsko-odběratelských vztahů. Odběratelům je doporučováno smluvně ošetřit dodávky realizované v rámci plnění povinného podílu.

Odpovědným za cílené, účelné, efektivní a hospodárné poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelných pracovních míst bude Úřad práce České republiky. Na poskytnutí příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, tedy i příspěvku na

vyhrazení společensky účelného pracovního místa, není právní nárok. K poskytnutí příspěvku dochází až na základě dohody uzavřené mezi Úřadem práce České republiky a zaměstnavatelem o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, pokud Úřad práce České republiky dospěje k závěru, že uchazeči o zaměstnání nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, lze poskytnout měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

4. Opravné prostředky

Proces udělování či odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnání probíhá ve správním řízení, jehož účelem je vydání rozhodnutí, jímž se zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti agentury práce či žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání. K prostředkům ochrany proti rozhodnutím správních orgánů v těchto věcech přísluší řádné či mimořádné opravné prostředky, případně též správní žaloby a kasační stížnosti.

Rovněž o poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě se vede správní řízení, za účelem vydání rozhodnutí o poskytnutí či neposkytnutí tohoto příspěvku. Zaměstnavatel má právo využít všechny opravné prostředky, které mu jako účastníku příslušného řízení náleží.

Pokud jde o povinný podíl, za jeho plnění je odpovědný zaměstnavatel, kterému zákon o zaměstnanosti povinnost ukládá (tj. zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru). Tento zaměstnavatel si musí zajistit, že jím odebrané výrobky, služby nebo zadání zakázky odpovídají podmínkám pro započítání do tzv. náhradního plnění. Tzv. náhradní plnění je tedy věcí dodavatelsko-odběratelských vztahů. Odběratelům je doporučováno smluvně ošetřit dodávky realizované v rámci plnění povinného podílu.

Pokud jde o příspěvek na společensky účelné pracovní místo, na jeho poskytování není právní nárok. Je poskytován na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce České republiky a o jeho poskytování rozhoduje místně příslušné pracoviště Úřadu práce České republiky dle posouzení možností uplatnění konkrétního uchazeče o zaměstnání. Opravný prostředek v případě uzavírání dohody není.

V případě, že orgány inspekce práce shledají při kontrole u zaměstnavatele porušení ustanovení zákoníku práce či vybraných ustanovení zákona o zaměstnanosti, pak tato skutečnost je konstatována v kontrolním protokolu, který je podkladem ve správním řízení o uložení pokuty. Proti kontrolnímu protokolu může kontrolovaná osoba podat námitky, jež vyřizuje vedoucí kontrolní skupiny, kontrolující nebo nadřízený kontrolujícího. V případě, kdy orgán kontroly zahájí správní řízení a rozhodnutím uloží zaměstnavateli pokutu za porušení ustanovení v oblasti ochrany soukromí zaměstnance, případně, považuje-li orgán inspekce práce skutkové zjištění za dostatečné a vydá příkaz, lze proti těmto individuálním správním aktům brojit řádným opravným prostředkem a v případě vyčerpání těchto prostředků správní žalobou, případně též kasační stížností.

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání z toho důvodu, že uchazeč o zaměstnání má sjednán výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, bude realizováno Úřadem práce České republiky a o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání bude rozhodováno ve správním řízení. Uchazeč o zaměstnání má právo využít všechny opravné prostředky, které mu jako účastníku příslušného řízení náleží.

O poskytování podpory v nezaměstnanosti je rozhodováno Úřadem práce České republiky ve správním řízení. Uchazeč o zaměstnání má právo využít všechny opravné prostředky, které mu jako účastníku příslušného řízení náleží.

5. Kontrolní mechanismy

Návrh zákona posiluje kontrolní mechanismy, které souvisejí s dodržováním právních předpisů soukromými subjekty v oblasti zprostředkování zaměstnání a ochrany soukromí zaměstnanců, neboť zavádějí nové skutkové podstaty na úseku ochrany soukromí zaměstnanců a upravují či zavádějí nové důvody pro odejmutí či pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Kritérium korupčních příležitostí

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti. Naopak, generální ředitel Úřadu práce České republiky může zřídit jako poradní orgán komisi pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání. Navrhované zpřesnění a úprava skutkových podstat správních deliktů a důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání do zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekce práce vede k eliminaci případných nejasností při rozhodování správních orgánů a potlačení korupčních rizik.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě je poskytován ve správním řízení, čímž je při posuzování splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek pro jeho poskytnutí zabezpečena nestrannost.

Zadávání údajů do evidence bude plně v kompetenci dodavatele náhradního plnění. Je na smluvním ujednání mezi dodavatelem náhradního plnění a jeho odběratelem, jaká část poskytovaného plnění bude pro tyto účely započtena. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude pouze správcem evidence.

Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa je zaměstnavateli nebo osobě samostatně výdělečně činné poskytnut až na základě dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky, přičemž tento příspěvek se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel nepředloží v této lhůtě vyúčtování vyplacených mzdových nákladů, příspěvek mu poskytnut nebude.

Transparence a otevřená data

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na dostupnost informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Již v současnosti jsou veřejně dostupné informace o skutečnosti, které subjekty aktuálně disponují povolením ke zprostředkování zaměstnání (https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace).

Pokud jde o údaje vedené v předmětné evidenci náhradního plnění, veřejně přístupný bude pouze údaj o výši limitu náhradního plnění a jeho průběžném plnění.

Informace o poskytnutých příspěvcích na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a na společensky účelná pracovní místa a jejich výši je dostupná na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí na webové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prispapz>.

Srovnání se stávající legislativou

Při přípravě tohoto návrhu zákona byl brán též zřetel na aktuální poznatky Státního úřadu inspekce práce, které tento správní úřad zaznamenal při realizaci své kontrolní činnosti. Stávající již osvědčená opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce byla pouze doplněna o opatření nová, která umožní správním orgánům lépe postihnout nově vzniklé způsoby porušování a obcházení právních předpisů. V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců se nezakládají zaměstnavatelům nové povinnosti, ale pouze vhodně doplňují skutkové podstaty přestupků, resp. správních deliktů. Tímto způsobem dojde k efektivnějšímu prosazení odstranění orgány inspekce práce zjištěných nedostatků.

Navrhovaná právní úprava týkající se poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě spočívá pouze v jeho zvýšení.

Navrhovaná právní úprava vychází z dosavadní právní úpravy, dochází pouze ke změně způsobu vedení evidence náhradního plnění, ke snížení administrativní zátěže odběratele náhradního plnění, který již nebude muset Úřadu práce České republiky ohlašovat identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého výrobky nebo služby odebral, nebo kterému zadal zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo realizace zakázek a číslo dokladu, na základě kterého odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečnil, a rovněž dojde k usnadnění kontrolní činnosti.

V případě poskytování příspěvku na společensky účelné pracovní místo dochází pouze k prodloužení doby poskytování příspěvku, přičemž mechanismus poskytování příspěvku zůstává neměnný.

Systematický sběr dat

Data o zjištěných korupčních rizicích budou průběžně vyhodnocována.

Závěr

Vyhodnocením poznatků podle metodiky CIA bylo zjištěno, že navrhovaná novela nepřinese navýšení korupčních rizik. Vzhledem k základním principům správního řízení a důsledně uplatňovaným rozhodovacím a kontrolním mechanismům na dotčených správních úřadech, nezávislosti a nestrannosti justice a kritériím a limitům upraveným v zákoně o zaměstnanosti lze předpokládat, že dojde k minimalizaci potenciálních korupčních rizik v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce a oblasti ochrany soukromí zaměstnance.

V oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, zavedení evidence náhradního plnění a poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa nepřinese navrhovaná úprava nová korupční rizika.

7. 11 Na výkon státní statistické služby

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na výkon státní statistické služby.

8. Kontakty na zpracovatele RIA

Mgr. Petr Seidl

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor služeb trhu práce

Telefon: 950 193 384
E-mail: petr.seidl@mpsv.cz

Ing. Petr Jiříček
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor trhu práce
Telefon: 950 192 830
E-mail: petr.jiricek@mpsv.cz

JUDr. Veronika Trejbal Sokolská
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor trhu práce
Telefon: 950 193 367
E-mail: veronika.sokolska@mpsv.cz

JUDr. Jana Pašková
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor trhu práce
Telefon: 950 193 836
E-mail: jana.paskova@mpsv.cz

Mgr. Eva Nováková
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor trhu práce
Telefon: 950 193 061
E-mail: eva.novakova@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 (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Vládní návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

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

Na mezinárodní úrovni je zprostředkování zaměstnání soukromými agenturami práce regulováno prostřednictvím **Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce** (dále jen „Úmluva“), kterou Česká republika ratifikovala v roce 2000. Předmětná Úmluva uznává roli, kterou soukromé agentury práce mohou sehrát na dobře fungujícím trhu práce a stanoví potřebu chránit pracovníky před zneužíváním. Jak uvádí čl. 3 odst. 2 Úmluvy, podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak. Návrh zákona je v souladu s touto Úmluvou.

Návrh zákona koresponduje na úrovni EU s cíli **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání** (dále jen „Směrnice“). Tato Směrnice však reguluje pouze oblast agenturního zaměstnávání a nikoliv celou oblast zprostředkování zaměstnání. Cílem Směrnice je mimo jiné zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání. Navrhovaná úprava se částečně dotýká čl. 4 odst. 1 Směrnice, podle kterého základy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání. Jestliže návrh zákona počítá se zavedením finanční způsobilosti, pak toto lze považovat za vnitrostátní požadavek související s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur práce ve smyslu čl. 4 odst. 4 Směrnice. I právní úpravy některých dalších členských států EU/EHP, například jak vyplývá ze zprávy Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 21. 3. 2014 nezpochybňuje dovolenost takovýchto opatření.

V oblasti ochrany soukromí zaměstnance představuje mezinárodní a evropskou úpravu na tomto poli zejména Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Charta základních práv Evropské unie; Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů; směrnice Evropského parlamentu a Rady 97/66/ES, která se týká zpracování osobních údajů a ochrany soukromí v telekomunikacích; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací. Návrh zákona předmětným předpisům neodporuje a je s nimi v souladu, naopak posiluje ochranu zaměstnanců.

Jak je již uvedeno, návrh zákona reflektuje i **Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod**. Podle jejího dodatkového protokolu má každá fyzická nebo právnická osoba právo pokojně užívat svůj majetek a nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva, což se v případě navrhované novely zákona nejvíce dotýká **oblasti zavedení kaucí**. Dle rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Ferrazzini proti Itálii, je vyhrazeno státům přijímat zákony, které považují za nezbytné, aby upravily užívání majetku v souladu s obecným zájmem a zajistili placení daní. Státy tedy mají možnost přijmout takové zákony, kterými jsou ukládány povinnosti platit daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění, avšak s určitým omezením vyplývajícím z požadavku na respektování podstaty vlastnického práva, do kterého je tímto zasahováno. **Takový zásah do vlastnického práva musí odpovídat základním požadavkům zákonnosti, legitimacy a proporcionality.**

Požadavky na **zákonnost** takového zásahu do vlastnického práva jsou předně splněny, pokud je navrhovaný právní předpis v souladu s ústavním pořádkem, přičemž z hlediska úmluvy o lidských právech se zkoumá pouze zjevná neústavnost, případně neústavnost potvrzená Ústavním soudem. Dále právní předpis musí být dostupný, což je zajištěno prostřednictvím vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů. Vzhledem ke skutečnosti, že tzv. kauce se navrhuje zavést zákonem, požadavek na dostupnost je splněn. Zákonost navrhovaného ustanovení by nebyla naplněna, pokud by nebyla naplněna podmínka předvídatelnosti. Předvídatelností se rozumí, nakolik je povinnost složit kauci v právním znění jednoznačně formulována.

Povinnost složit kauci, včetně mechanismu její správy, vrácení a propadnutí státu je dle předkladatele dostatečně přesně ukotvena, a proto splňuje navrhovaná novela požadavek předvídatelnosti. Zákonost též vychází z dostatečných záruk proti svévoli a účinné obraně proti nesprávnému postupu správního orgánu, které zejména představují řádné i mimořádné opravné prostředky (ale též další prostředky), které nabízí dotčeným subjektům zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Nadto je po vyčerpání shora uvedených nástrojů v dispozici dotčených subjektů podání žaloby a v případě neúspěchu i kasační stížnosti v rámci správního soudnictví. Proto je i v tomto ohledu návrh zákona v souladu s Úmluvou o lidských právech. K propadnutí kauce dojde pouze na základě pravomocných rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání dle navrhovaných ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) až f) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti, které jsou podrobeny jak přezkumu správních orgánů, tak přezkumu soudnímu, pak tento mechanismus je v souladu se zásadou legality.

V dalším kroku, tedy v posouzení, zda institut kaucí sleduje **legitimní a nezbytný cíl** v demokratické společnosti. Legitimním a nezbytným cílem je zajištění řádné a kvalitní zprostředkovatelské činnosti a také zamezení obcházení předpisů o sociálním a zdravotním pojištění. Současně bylo zavedení kauce projednáno bez zásadních připomínek se zástupci největšího sdružení agentur práce v České republice Asociace poskytovatelů personálních služeb. Samotní představitelé tohoto sdružení projevují zájem o to, aby jejich členové neztráceli vlastní kredit na trhu práce kvůli agenturám práce a uživatelům, kteří nedodržují právní předpisy. Hlavním záměrem návrhu je především regulace trhu agenturního zaměstnávání s cílem minimalizace jeho negativních jevů a posílení postavení seriózních agentur práce, tedy těch agentur, které neporušují právní předpisy.

Pokud tedy jde o způsoby dosažení sledovaného cíle, které by způsobily méně intenzivní zásah do sféry agentur práce, lze uvést, že ačkoliv zavedení jednotné kauce není jediným možným řešením, jak dosáhnout požadovaných cílů, byla zvolena právě s ohledem na skutečnost, že se jedná o **jediné opatření, které postihne hned několik shora uvedených aspektů** – ochrana odvodové povinnosti vůči státu a zajištění finanční způsobilosti agentury práce. Odstupňovat výši kauce s ohledem na velikost a ekonomické obraty agentur práce však není možné, neboť nelze seznat, kolik dočasně zaměstnanců bude agentura práce v budoucnu přidělovat, tedy zda agenturní zaměstnávání u velké nadnárodní korporace bude její okrajovou záležitostí či v případě malého podnikatele jeho hlavní činností. Výše kauce však byla dle našeho názoru stanovena v přiměřené výši 500.000 Kč, což představuje pouhý cca dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Jednotná výše pro právnické a fyzické osoby byla navržena proto, že není dán racionální důvod pro stanovení kauce u fyzických osob v nižší výši, neboť i v případě agenturního zaměstnávání provozovaného fyzickou osobou hrozí stejně závažná rizika. Složení kauce ve výši 500.000 Kč pro jednu agenturu práce, která se hodlá seriózně zabývat přidělováním svých zaměstnanců, při současné výši průměrné mzdy v národním hospodářství, nemůže představovat omezení ve vstupu na trh. Nelze ani hovořit o tom, že by potencionální agentura práce nesla nadměrné individuální břemeno, které by ohrožovalo její existenci v rovině majetkových poměrů. Navrhované opatření představuje sice zpřísnující regulativ, nicméně bylo připraveno tak, aby bylo pro dotčené subjekty únosné a tedy **proporcionální (přiměřené)**.

Nutné je též posoudit navrhovaný zákon z hlediska čl. 7 Úmluvy o lidských právech, když jeho součástí je i návrh skutkových podstat přestupků, resp. správních deliktů do zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce. Cílem navrhovaného zákona je zavedení nových přesných skutkových podstat v souladu s koncepcí správního trestání. Na základě koordinační

úlohy v oblasti správního trestání dle ustanovení § 12 odst. 2 kompetenčního zákona byly Ministerstvem vnitra uplatněny připomínky, které vychází ze Zásad právní úpravy přestupků a jiných správních deliktů v zákonech upravujících výkon veřejné správy, jejichž cílem je sjednocení právní úpravy v souladu s koncepcí současné reformy správního trestání. Vzhledem ke skutečnosti, že Ministerstvo práce a sociálních věcí dané připomínky plně akceptovalo, domníváme se, že sankce jsou stanoveny dostatečně přesně a naplňují tak i kritérium předvídatelnosti, neboť jsou zaváděny na základě zákona, který bude publikován ve Sbírce zákonů.

Oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti reguluje kromě vnitrostátního zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele též směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, s níž je tento návrh zákona v souladu.

Lze proto konstatovat, že návrh zákona je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, jakož i s právem Evropské unie.

Na navrhovanou právní úpravu v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a náhradního plnění se mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, nevztahují.

II. Zvláštní část

K části první - Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1

Existence pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce bude překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

K bodu 2

Uchazečům o zaměstnání bude umožněno splnit podmínku získání potřebné doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období posledních dvou let pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti započtením nové náhradní doby zaměstnání – doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění, nejdéle však v délce 6 měsíců. Zavedení nové náhradní doby zaměstnání zvýší možnosti této skupiny uchazečů o zaměstnání při hledání uplatnění na trhu práce s podporou ze strany státu ve formě poskytování podpory v nezaměstnanosti.

K bodu 3

Uchazečům o zaměstnání bude podpora v nezaměstnanosti poskytována v závislosti na věku dosaženém ke dni podání žádost o podporu v nezaměstnanosti, a to nově po podpůrnou dobu 9

měsíců nad 50 let nebo 12 měsíců nad 55 let věku, čímž bude zajištěno jejich zabezpečení v době nezaměstnanosti.

K bodům 4 a 5

Sloučení dosavadních druhů povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho povolení znamená zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy v oblasti správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání nejen pro žadatele, ale i uživatelské subjekty či zaměstnavatele. Navrhované jedno povolení bude opravňovat agentury práce ke všem činnostem uvedeným v § 58 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a ve stávajícím znění § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

K bodům 6, 8, 9, 13 a 14

Užší svázání agentury práce, která je právnickou osobou s jejím odpovědným zástupcem prostřednictvím pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně poskytuje vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce. V praxi se objevovaly situace, kdy mnohdy ani samotní odpovědní zástupci nevěděli, zda odpovědnými zástupci skutečně jsou, případně ve vztahu k jaké agentuře práce tuto činnost vykonávají. Současně byla zohledněna skutečnost, že obchodní vedení nelze vykonávat v rámci pracovního poměru. Také dochází k zamezení vzniku nových agentur práce, jejichž navrhování odpovědní zástupci dříve nezajistili splnění základních povinností agentury práce vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání [vyjma důvodů obsažených v navrhovaném § 63 odst. 2 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti].

K bodu 7

Legislativně technická úprava zpřesňuje použitý pojem.

K bodu 10

Změnou dosavadní právní úpravy je generálnímu řediteli Úřadu práce České republiky dána možnost zřídit jako poradní orgán komisi složenou ze zaměstnanců Úřadu práce České republiky, Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších odborníků z praxe, která by doporučovala jednotlivým subjektům v rámci správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání udělit předmětné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Statut komise vydá generální ředitel Úřadu práce České republiky jako vnitřní řídicí akt Úřadu práce České republiky.

K bodu 11

Kvůli odstranění pochybností o rozsahu dokladů, které je oprávněno Ministerstvo vnitra posuzovat v rámci vydávání svého závazného stanoviska z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob bylo do zákona explicitně doplněno, že Ministerstvo vnitra může za tímto účelem požadovat od žadatele listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště podle ustanovení § 61 odst. 2 písm. d) a ustanovení § 61 odst. 4 písm. d). Pokud se týká legislativního odkazu, jedná se o legislativně technickou úpravu související s novelizačními body 10 a 11.

K bodu 12

Prokázání finanční způsobilosti formou kauce je důležitým předpokladem reálného výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání. Cílem navrhovaného opatření je zajištění záruky úspěšné existence agentury práce. Prokázání finanční způsobilosti nesouvisí s ochranou dočasně přidělovaných zaměstnanců, ale má za cíl eliminovat vznik účelově založených agentur práce, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem. V současnosti existují podnikatelé, kteří zakládají několik agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní je sjednaný v částce nižší než 2500,- Kč. Pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevzniká zaměstnavateli povinnost za tohoto pracovníka odvádět zdravotní a sociální pojištění. Nejen, že stát takto přichází o významné finanční prostředky při výběru sociálního a zdravotního pojištění, ale závažné sociální následky může nést i zaměstnanec, neboť tím, že není účasten sociálně pojistných systémů, nevznikne přidělovanému zaměstnanci nárok např. na nemocenské, případně podporu v nezaměstnanosti a v budoucnu i starobní důchod.

Výše kauce byla zvolena s ohledem na omezenou odpovědnost právnických osob, kdy tyto osoby mohou být založeny se zcela minimálním vkladem, přičemž účelem kauce je prokázání finanční způsobilosti, tzn. dostát svým závazkům. Specifikum agenturního zaměstnávání tkví ve skutečnosti, že agentura práce sama nevyrábí žádné zboží a její služby spočívají právě v oslovování a vyhledávání potenciálních uživatelů. Finanční nároky na vznik agentury práce, na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, jsou tedy minimální a pomineme-li povinnost agentury práce ve správním řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání uhradit správní poplatek podle položky 9 přílohy zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, pak budoucí agentura práce může v současnosti vstoupit na pracovněprávní trh téměř bez prostředků. Cílem navrhované úpravy je tedy zajistit, aby na trh agenturního zaměstnávání vstupovaly pouze ty agentury, které disponují minimálním odpovídajícím zázemím a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standardy včetně materiálního vybavení.

Zavedení jednotné kauce je jediným opatřením, které postihne několik aspektů – zajištění finanční způsobilosti, zabránění vzniku účelově zakládaných agentur práce, zabránění obcházení právních předpisů zejména v oblastech zdravotního a důchodového pojištění. Výše kauce byla stanovena v přiměřené výši 500.000,- Kč, což představuje pouhý cca dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Jednotná výše pro právnické a fyzické osoby se navrhuje proto, že není dán důvod pro stanovení kauce u fyzických osob v nižší výši, neboť i v případě agenturního zaměstnávání provozovaného fyzickou osobou hrozí stejně závažná rizika. Složení kauce v navrhované výši pro jednu agenturu práce, která se hodlá seriózně zabývat přidělováním svých zaměstnanců, při současné výši průměrné mzdy v národním hospodářství, nepředstavuje omezení ve vstupu na trh.

K bodu 15

V případě agenturního zaměstnávání odpadne povinnost agentury práce každé 3 roky žádat o povolení pro tuto formu zprostředkování zaměstnání. Pokud agentura práce podá do 3 měsíců ode dne uplynutí platnosti předchozího povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b), bude jí uděleno příslušné povolení ke

zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou, avšak za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nebylo odejmuto ani nezaniklo před podáním žádosti o vydání opakovaného povolení. Obdobnou právní úpravu má Spolková republika Německo.

K bodu 16

Jedná se o změnu, spočívající v úpravě důvodu pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy skutečnost, že agentura práce nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění, není důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale stává se skutkovou podstatou přestupku, resp. správního deliktu podle tohoto zákona.

K bodům 17 a 18

Legislativně technická úprava související s úpravou důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

K bodu 19

Rozšířením důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání se zamezuje existenci agentur práce, které svou činnost, tedy přidělování zaměstnanců k uživateli, vůbec nevykonávají.

K bodu 20

Nově se stanoví, že pokud právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá ustanovení § 308 nebo ustanovení 309 zákoníku práce, může Generální ředitelství Úřadu práce České republiky v rámci správního uvážení zohlednit, jakým způsobem, a jak intenzivně agentura práce shora uvedená ustanovení porušila, a zda pokuta uložená orgány inspekce práce v určité výši je postačujícím trestem.

K bodům 21 a 22

Jedná se o legislativně technickou úpravu, spočívající v přečíslování odstavců a změně označení písmen.

K bodu 23

Tato parametrická změna výše příspěvku poskytovaného podle § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se navrhuje v návaznosti na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016. Vzhledem k tomu, že nařízením vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, dojde ke změně výše minimální mzdy z 9 200 Kč na 9 900 Kč za měsíc a u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, z 8 000 Kč na 9 300 Kč za měsíc, budou se zaměstnavatelé s více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců potýkat se zvýšením osobních nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě se jedná o tzv. chráněný trh práce, tj. o zaměstnavatele specializující se na zaměstnávání uvedené cílové skupiny, lze

předpokládat, že zvýšení minimální mzdy bez adekvátního zvýšení státní podpory by mělo na některé zaměstnavatelské subjekty negativní dopad, což by mohlo vést v konečném důsledku ke snížení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce jsou v některých případech, z důvodu zaměstnávání většího podílu osob s nižším pracovním potenciálem, na refundaci mzdových nákladů závislí. Proto se navrhuje zvýšení příspěvku u osob se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti o 800 Kč oproti dosavadní výši, tj. na 8 800 Kč, neboť to primárně přináší zvýšení nákladů (mzdových, ale i provozních) pro zaměstnavatele.

Pokud dojde ke zvýšení příspěvku, který má charakter určité kompenzace sníženého pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením, přičemž právní úpravou je zajištěna také spoluúčast zaměstnavatele na vynaložených prostředcích na mzdy nebo platy zaměstnanců, na které si příspěvek nárokuje, lze důvodně předpokládat, že zvýšení minimální mzdy by nemělo mít negativní dopad na oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ponechání dosavadní výše příspěvku 5 000 Kč a jeho zvýšení nejvýše o 1 000 Kč u osob zdravotně znevýhodněných se navrhuje s ohledem na menší rozsah zdravotního omezení osob zdravotně znevýhodněných, u kterých lze předpokládat snadnější uplatnění na trhu práce než u fyzických osob s těžším zdravotním postižením.

K bodu 24

Vzhledem k tomu, že v případě mzdové části příspěvku je nastavena spoluúčast zaměstnavatele ve výši 25 % vynaložených mzdových nákladů, zvýšení mzdového příspěvku zaměstnavatelům nevykompenzuje růst minimální mzdy v plné výši. Právní úprava týkající se „provozního“ příspěvku uvedená v tomto ustanovení má tedy za cíl jednak kompenzovat uvedenou spoluúčast na růstu minimální mzdy prostřednictvím úspory provozních nákladů a jednak motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Proto se navrhuje také zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání těchto osob, a to z dosavadních 2 000 Kč na 2 700 Kč. Tyto další náklady jsou taxativně stanoveny v § 14a prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti. Jedná se o nejběžnější provozní náklady, které zaměstnavateli vznikají při správě podniku ve spojení s provozováním chráněného pracovního místa, jako jsou například nájemné a služby s ním spojené, náklady na palivo a energie, na povinné revize, včetně určitých administrativních nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Tyto správní náklady jsou hrazeny paušální částkou. Dalšími náklady jsou rovněž mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a zpět a náklady na přizpůsobení provozovny. Tyto náklady již nejsou hrazeny paušální částkou, ale na základě předložených dokladů. Zároveň lze v této souvislosti očekávat, že zvýšení minimální mzdy od 1. 1. 2016 se promítne např. do zvýšení ceny za služby, nájmy, energie a proto navrhovanou změnou právní úpravy bude pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením tato oblast částečně kompenzována. Takto navrhovaná změna právní úpravy poskytování příspěvku by měla přispět k tomu, že osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, které jsou zaměstnávány na chráněných pracovních místech, zůstanou i nadále v pracovním procesu, a tudíž změna výše minimální mzdy tuto kategorii zaměstnanců, které je poskytována nejen na základě zákona o zaměstnanosti zvýšená ochrana na trhu práce, by neměla ohrozit ztrátou zaměstnání. V případě osob zdravotně znevýhodněných se tato změna neuplatní.

K bodu 25 a 26

Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné budou moci poskytnout pro účely plnění povinného podílu v kalendářním roce své výroby a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše limitu, který činí 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce, ale za současného splnění podmínky, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do elektronické evidenci umožňující dálkový přístup vedené pro tento účel Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pouze plnění vložené do příslušné evidencie si bude moci odběratel započíst pro účely plnění povinného podílu odběrem výrobků, služeb nebo zadáním zakázek. Rovněž se navrhuje stanovit, že za zaměstnance bude pro účely výpočtu limitu považována rovněž osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, ale nezaměstnává žádné zaměstnance.

K bodům 27 a 28

Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bude nově rozhodující průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců ve čtvrtletí, které předchází odebrání výrobků, služeb nebo zakázek.

K bodu 29

Navrhuje se zrušit povinnost poskytovatele plnění vést o poskytnutém plnění evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna, neboť tyto údaje budou nově vedeny ve zřizované evidenci plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

K bodu 30

Zřizuje se elektronická evidence plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Jedná se o formu plnění povinného podílu odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Správcem evidencie bude Ministerstvo práce a sociálních věcí. V evidenci budou vedeny identifikační údaje dodavatele a odběratele, cena výrobků, služeb nebo zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do plnění povinného podílu způsobem podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek a čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Osobní údaje budou uchovávány pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování podle zákona o zaměstnanosti s ohledem na plnění povinností zaměstnavatele plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 zákona o zaměstnanosti, pro účely kontrolní činnosti, kterou vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce,

a pro jejich zpracování s ohledem na běh lhůty stanovené pro účely vymáhání odvodu do státního rozpočtu dle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů, tj. bude stanovena lhůta pro uchovávání osobních údajů po dobu 6 let od jejich vložení.

Vzhledem k tomu, že údaje budou do příslušné evidence vkládány dodavateli plnění, tito budou rovněž odpovídat za správnost vkládaných údajů. Odpovědnost dodavatele se v tomto případě vztahuje k odběrateli (dodavatelsko-odběratelské vztahy). Zákon o zaměstnanosti neobsahuje možnost sankcionování dodavatelů. Údaje v evidenci o limitu a jeho průběžném stavu budou veřejně přístupné.

S ohledem na potřebu využívání údajů o poskytovaném plnění pro účely kontroly plnění povinného podílu bude Státnímu úřadu inspekce práce, oblastním inspektorátům práce a Úřadu práce České republiky umožněn přístup k těmto údajům způsobem umožňujícím dálkový přístup.

K bodu 31

Navrhuje se prodloužit dobu poskytování příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání, kterému nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem, a to ze stávající doby nejdéle 12 měsíců na nejdéle 24 měsíců. Prodloužení doby má za cíl zpružnit a více využívat tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Krajským pobočkám Úřadu práce České republiky bude umožněno, aby konkrétní dobu poskytování příspěvku posuzovaly individuálně u každého uchazeče o zaměstnání, a prodloužení doby poskytování příspěvku dá možnost podporovat operativně uchazeče o zaměstnání podle aktuální potřeby. U nejvíce ohrožených skupin osob na trhu práce (pro něž bude delší poskytování příspěvků využíváno), tedy zejména u osob s nízkým (nejvýše základním) vzděláním a osob dlouhodobě nezaměstnané (déle než 12, resp. 24 měsíců), není doba 12 měsíců dostatečná k jejich trvalému uplatnění na trhu práce (do 60 dnů od skončení intervence se do evidence Úřadu práce České republiky navrátí cca 18 % podpořených uchazečů z uvedené skupiny). U těchto cílových skupin bude možné příspěvek poskytovat po prodlouženou dobu 24 měsíců v závislosti na vývoji situace na trhu práce, neboť stávající doba 12 měsíců není dostatečně dlouhá na jejich pracovní integraci.

K bodům 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 a 42

V návaznosti na úpravu provedenou v bodě 13 se zavádí nová skutková podstata přestupku, resp. správního deliktu pro případ, že agentura práce nedoloží do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky doklad o sjednání pojištění podle ustanovení § 58a zákona o zaměstnanosti, přičemž je též stanovena horní hranice sankce za toto protiprávní jednání. Současně dochází k legislativně technické úpravě spočívající ve změně označení písmen.

S ohledem na zrušení povinnosti poskytovatele plnění vést o poskytnutém plnění evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna, stává se nadbytečnou rovněž skutková podstata přestupku, resp. správního deliktu, kterého by se dopustil zaměstnavatel, pokud by neuvedl v příslušné evidenci požadované údaje nebo by v ní uvedl neúplné nebo nepravdivé údaje.

S ohledem na zrušení povinnosti poskytovatele plnění vést o poskytnutém plnění příslušnou evidenci a rovněž s ohledem na zrušení skutkové podstaty přestupku, resp. správního deliktu, kterého by se dopustil zaměstnavatel, pokud by neuvedl v příslušné evidenci požadované údaje nebo by v ní uvedl neúplné nebo nepravdivé údaje, stává se nadbytečnou rovněž sankce.

K bodu 43

Z povinnosti plnit povinný podíl se vylučují občanští zaměstnanci ozbrojených sil České republiky, jejichž zaměstnávání je omezeno požadavky na jejich zdravotní způsobilost v rámci plnění úkolů bojové a mobilizační pohotovosti a úkolů krizového řízení.

K bodu 44

V návaznosti na ustanovení § 114 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, dochází k právnímu zpřesnění, že i na služební úřad a státní zaměstnance se pro účely plnění povinného podílu hledí jako na zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním poměru, protože zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, provedl pouze legislativně technickou novelizaci právních předpisů.

K čl. II - Přechodná ustanovení

K bodu 1

Uchazeč o zaměstnání, který v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání má sjednán výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, je povinen tento pracovněprávní vztah do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona ukončit. V opačném případě nastane důvod pro ukončení jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, resp. vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

K bodu 2

S ohledem na právní jistotu účastníků řízení se navrhuje stanovit, že řízení o podpoře v nezaměstnanosti, která nebyla pravomocně ukončena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu -3

Správní řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání se dokončí podle stávajících právních předpisů.

K bodu 4

Právnícká či fyzická osoba, které přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti nebo v této době podala žádost o povolení pro tuto formu zprostředkování zaměstnání, musí prokázat svou finanční způsobilost do 3 měsíců po dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jinak povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká. Přechodné období 3 měsíců bylo zvoleno také s ohledem na navrhované nabytí účinnosti tohoto zákona. Toto období představuje dostatečný časový prostor, aby se současní držitelé povolení ke zprostředkování zaměstnání

pro formu dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti stihli s předkládanou změnou seznámit a alokovat finanční zdroje, což nelze požadovat okamžitě, a to zejména u menších agentur práce.

K bodu 5

Složení kauce je podmínkou pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu dle § 14 odst. 1 písm. b) pro právnickou nebo fyzickou osobu, k jejíž žádosti bylo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zahájeno správní řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání a toto správní řízení nebylo do dne nabytí účinnosti tohoto zákona pravomocně skončeno.

K bodu 6

Sjednají se podmínky výkonu zprostředkovatelské činnosti i těch fyzických a právnických osob, které získaly nebo požádaly o povolení ke zprostředkování zaměstnání ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti před nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodům 7, 8 a 9

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se poskytuje čtvrtletně zpětně. V důsledku toho se za první čtvrtletí roku 2016 a všechna následující bude poskytovat příspěvek a jeho zvýšení již podle nové právní úpravy.

K části druhé – Změna zákoníku práce

K čl. III

Zavádí se nové ustanovení § 307b zákoníku práce, jehož prostřednictvím se v agenturním zaměstnávání zamezí obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

K části třetí – Změna zákona o inspekci práce

K čl. IV

K bodu 1

Zavádí se rozšíření zmocnění kontrolních orgánů tak, aby se mohly v průběhu prováděné kontroly seznámit se všemi informacemi v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, včetně údajů chráněných podle zvláštního zákona (zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů).

K bodům 2 a 4

Zavádí se nové skutkové podstaty přestupků, resp. správních deliktů na úseku ochrany soukromí zaměstnanců, které jsou odrazem jednotlivých práv a povinností zaměstnavatele

stanovených v § 316 zákoníku práce. K nim jsou pak systematicky přiřazeny příslušné sankce, jejichž výše horní hranice vychází zejména z výše horních hranic sankcí obdobného charakteru stanovených zákonem na ochranu osobních údajů. Nově přijatá opatření v oblasti ochrany soukromí zaměstnance počítají se zachováním spolupráce mezi Úřadem na ochranu osobních údajů a orgány inspekce práce v podobě předávání poznatků a podnětů ke kontrole, neboť rozsah zmocnění ke kontrole a objekt chráněných zájmů není totožný.

K bodům 3 a 5

Zavádí se nová skutková podstata přestupku, resp. správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání, jehož prostřednictvím se uživateli zvýší faktická odpovědnost za skutečnost, že na jeho pracovišti není dodržováno, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. V praxi agentura práce samotná často nemůže získat tyto pravdivé informace.

K čl. V - Přejídné ustanovení

Správní řízení o přestupku a správním deliktu pravomocně neskončené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle stávajících právních předpisů.

K části čtvrté – Změna zákona o správních poplatcích

K čl. VI

K bodu 1

Současná struktura správních poplatků za udělení příslušné formy zprostředkování zaměstnání je nepřehledná, navíc neodpovídá možným rizikům spojeným s činnostmi, které lze na základě příslušných povolení vykonávat. Navrhuje se správní poplatky zjednodušit a zvýšit poplatek za povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Při stanovování výše správních poplatků se vychází zejména z právních úprav okolních států, např. Slovenské republiky, kde je správní poplatek pro agenturní zaměstnávání stanoven ve výši 1.000 eur pro právnické osoby a ve výši 500 eur pro fyzické osoby nebo právní úpravy Spolkové republiky Německo, kde je předmětný správní poplatek za udělení povolení k agenturnímu zaměstnávání stanoven ve výši 750 eur.

K bodu 2

Legislativně technická úprava související s nově zaváděnou úpravou konstrukce správního poplatku.

K části páté – Změna zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

K čl. VII

K bodu 1 a 2

Jedná se o legislativní zpřesnění procesu zveřejňování údajů o platebně neschopném zaměstnavateli. Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je to pouze tento správní orgán, kdo disponuje úřední deskou.

K bodu 3

Legislativně technická úprava, která reaguje na změnu právní úpravy v oblasti insolvenčního práva.

K bodu 4

Obecně nelze vázat omezení na „den vydání příkazu k úhradě“, neboť jde o interní účetní úkon správního orgánu, který navíc může být činěn s odstupem po období, do kterého spadají mzdové nároky. Podstatné je, aby zaměstnanec nečerpal mzdové nároky více než 3 měsíce v období 12 měsíců po sobě jdoucích.

K čl. VIII - Přejícné ustanovení

Správní řízení o přiznání dlužných mzdových nároků zahájena před nabytím účinnosti tohoto zákona se dokončí podle stávajících právních předpisů.

K části šesté - Účinnost

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti patnáctým dnem po jeho vyhlášení.