

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### Obecná část

#### A. Zhodnocení platného právního stavu

Z věcného hlediska podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon), Ministerstvo práce a sociálních věcí jako ústřední orgán státní správy plní úkoly také v oblasti zaměstnanosti.

Základním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Navrhovaná právní úprava se dotýká právě tohoto zákona, a to konkrétně těchto oblastí

- zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky (dále jen „úřad práce“),
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) a
- agentur práce.

Navrhovaná právní úprava zprostředkování zaměstnání agenturami práce se dotýká i zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o správních poplatcích“).

Úřad práce prostřednictvím svých krajských poboček a kontaktních pracovišť zajišťuje zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám, které mají o tuto službu zájem. Za tímto účelem úřad práce vede evidenci uchazečů o zaměstnání. Současná právní úprava zákona o zaměstnanosti vymezuje pojem uchazeče o zaměstnání tak, že se jím rozumí fyzická osoba, která „osobně požádá“ o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek je do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena. Současná právní úprava tak evokuje požadavek, aby žádost o zprostředkování zaměstnání byla podávána fyzickou osobou výhradně při osobním kontaktu - dostavení se na příslušné pracoviště krajské pobočky úřadu práce. Takovýto požadavek je však již pro účely aplikační praxe překonán, neboť použitý obrat „osobně požádá“ zakotvený v zákoně o zaměstnanosti a definice uchazeče o zaměstnání neodpovídá správní praxi, kdy správními orgány musí být akceptovány žádosti doručené také například prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zanechané na podatelně úřadu práce či zaslané správnímu orgánu datovou schránkou.

Zároveň je také již nutno považovat za překonaný požadavek na podání žádosti o zprostředkování zaměstnání v místě trvalého pobytu na území České republiky, které je podle současné právní úpravy u státního občana České republiky považováno za bydliště.

Proto se navrhuje v zákoně o zaměstnanosti nově upravit definici pojmu „bydliště“, pokud je o jeho vymezení u státního občana České republiky, a zároveň upravit podání žádosti o zprostředkování zaměstnání tak, aby již bylo zcela jednoznačné, že je možno ji podat i jinak než osobně.

Pokud jde o oznamovací povinnost uchazeče o zaměstnání týkající se potvrzení o dočasné neschopnosti plnit jeho povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu nebo vyšetření/ošetření ve zdravotnickém zařízení, stávající právní úprava ukládá uchazeči o zaměstnání tuto povinnost splnit v den, kdy mu bylo příslušné potvrzení vydáno. Na základě poznatků z dosavadní aplikační praxe bylo shledáno, že v některých případech je nedůvodné požadovat po uchazeči, aby splnil oznamovací povinnost nejpozději v den vydání příslušného potvrzení. Proto se navrhuje nově stanovit lhůtu tří pracovních dnů ke splnění této oznamovací povinnosti. Další dílčí změna právní úpravy spočívá ve sjednocení prekluzivní doby pro nemožnost vydat rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro všechny případy vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to na 5 let. Jedná se o opatření, která přispějí k právní jistotě uchazečů o zaměstnání.

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je oblastí, které Ministerstvo práce a sociálních věcí věnuje intenzivní pozornost, čemuž svědčí i systémová změna právní úpravy zákona o zaměstnanosti spočívající v rozlišení volného a chráněného trhu práce, účinná od 1. 1. 2018. Přestože tato systémová komplexní změna naplnila stanovené cíle, byla identifikována potřeba dalších dílčích změn, které jsou nezbytné k odstranění některých přetrvávajících nežádoucích jevů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se tedy o potřebu změny právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na chráněném trhu práce, pokud jde o vymezení okruhu situací, kdy na zaměstnance tento příspěvek nebo jeho zvýšení nelze poskytnout, dále stanovení maximálních částek dalších nákladů, o které lze tento příspěvek zvýšit, jakož i dalšího snížení limitu náhradního plnění jako opatření k zamezení tzv. přefakturace. S výše uvedenou problematikou souvisí také odstraňování tvrdosti zákona pro účely poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud jde o prominutí splnění podmínky bezdlužnosti co do nedodržení lhůty nebo výše součtu nedoplatků.

Na základě poznatků z aplikační praxe vyplynulo, že bude vhodné sjednotit právní úpravu týkající se obou druhů žádostí o odstranění tvrdosti zákona, a to tak, že v obou případech bude o žádosti rozhodovat Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán 1. stupně a ministr práce a sociálních věcí bude následně rozhodovat o opravném prostředku v rámci řízení o rozkladu. Pokud jde o oblast plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, od roku 2012 se zvyšuje podíl náhradního plnění na ostatních formách plnění povinného podílu, přitom cílem by mělo být přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením s odpovídajícím zbytkovým pracovním potenciálem na volném trhu práce. Zde se proto navrhuje změna právní úpravy spočívající v zavedení diferenciací odvodu prostředků do státního rozpočtu v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Významnou součástí právní úpravy zákona o zaměstnanosti je také oblast APZ. Současná paleta jejích nástrojů umožňuje podporu různých skupin osob, avšak stávající systém není zaměřen na prevenci ztráty zaměstnání u některých skupin zaměstnanců, ať už v souvislosti s jejich specifickým znevýhodněním nebo v souvislosti se změnami, které s sebou přináší tzv. 4. průmyslová revoluce. Proto se navrhuje zakotvit do zákona o zaměstnanosti dva nové nástroje APZ, a to příspěvek na řešení specifických znevýhodnění a příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců.

Zároveň je nezbytné přistoupit rovněž ke změně právní úpravy dosavadního systému rekvalifikací, který není v současné době dostatečně provázán s požadavky trhu práce. V tomto

ohledu je nezbytné zajistit užší provazbu zaměření rekvalifikace na vývoj na trhu práce a vytvořit zákonnou oporu pro umožnění rekvalifikace jazykové.

Se sledováním vývoje na trhu práce souvisí další navrhovaná změna zákona o zaměstnanosti, a to zakotvení systému predikcí trhu práce do zákona o zaměstnanosti, který je nezbytný s ohledem na měnící se podmínky trhu práce (demografický vývoj, struktura vzdělání, rozvoj technologií – průmysl – práce 4.0 atd.) a není v současné době zákonem o zaměstnanosti řešen. Predikce trhu práce mají přímou souvislost s rekvalifikacemi a účelnou tvorbou a aplikováním nástrojů APZ, a proto je zakotvení predikcí trhu práce do zákona o zaměstnanosti zcela na místě.

Problematika zprostředkování zaměstnání agenturami práce je oblastí veřejností velmi sledovanou. Zejména agenturní zaměstnávání bývá často spojováno s porušováním právních předpisů ze strany zaměstnavatelských subjektů, respektive je tato oblast potenciálně riziková, neboť během ní dochází k pronájmu pracovní síly, jinými slovy obchodu s lidskou pracovní silou. Vzhledem k této skutečnosti opět vyvstala potřeba změn, jejichž cílem by měla být větší garance serióznosti činnosti licencované agentury práce, která má být subjektem disponujícím příslušným materiálním vybavením, stejně tak jako subjektem, jehož činnost je řízena dostatečně prověřenými a způsobilými osobami (odpovědní zástupci, statutární orgány). Obdobně je třeba optimalizovat také dozor nad dodržováním právních předpisů agenturami práce, a to zejména prostřednictvím užší spolupráce dotčených správních orgánů a úpravou důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Jedná se tedy nikoliv pouze o úpravu právní regulace na vstupu, ale zejména také důslednější sledování a prosazování právních předpisů správními orgány během činnosti agentur práce.

Ze shora uvedených důvodů se tedy navrhovaná úprava zprostředkování zaměstnání agenturami práce dotýká zejména oblasti ukotvení nových podmínek pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale také se týká úpravy podmínek odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, což je mimo jiné spojeno s navázáním užší spolupráce úřadu práce a Ministerstva vnitra.

Kromě jiného je vzhledem k četnosti novelizace zákona o zaměstnanosti nutné provést několik úprav legislativně technického charakteru, které se projeví také v zákoně o správních poplatcích. Tímto dojde k odstranění některých nepřesností, které vznikly především legislativním spěchem při tvorbě a schvalování předchozích novel zákona o zaměstnanosti.

### **Přehled stávajících právních předpisů pro uvedené oblasti v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí**

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,**
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,**
- **Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.**

Na rovnost mužů a žen nemá platná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné

podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

## **B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy**

Důvodem pro změnu stávající právní úpravy týkající se způsobu podání žádosti o zprostředkování zaměstnání je zohlednění požadavku na rozšíření využívání moderních technologií při komunikaci fyzických osob se správními orgány. V zájmu zajištění právní jistoty adresátů právní normy nelze požadovaného stavu dosáhnout jiným způsobem než změnou zákona o zaměstnanosti. Pokud jde o úpravu definice bydliště u státního občana České republiky, je odůvodněna potřebou uvolnit poskytování služeb zprostředkování zaměstnání úřadem práce a posílit mobilitu pracovní síly. U ostatních navrhovaných změn v oblasti zprostředkování zaměstnání je hlavním důvodem potřeba posílení právní jistoty uchazečů o zaměstnání.

Další úpravy týkající se poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob na chráněném trhu práce jsou odůvodněny nezbytností zabránit některým praktikám zaměřeným na účelové získání maximální výše tohoto příspěvku. Snížení limitu náhradního plnění má směřovat k eliminaci negativních praktik spojených s touto problematikou, zejména s tzv. přefakturací výrobků nebo služeb.

Navrhované parametrické změny povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou odůvodněny nutností podpořit zaměstnávání těchto osob na volném trhu práce, což vyplývá i z programového prohlášení vlády.

Navrhovaná změna v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením si vyžádá také změnu vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která se bude týkat její čtvrté části. Konkrétně se bude jednat o vypuštění tzv. dílčího limitu náhradního plnění stanoveného pro objem dodávek pro jednoho odběratele. Snížení celkového limitu dodavatele na 14násobek průměrné mzdy snižuje význam tohoto dílčího limitu. Dílčí limit náhradního plnění činí v praxi obrovské aplikační potíže. Převážná většina zaměstnavatelů ho není schopna v kombinaci s celkovým limitem náhradního plnění správně aplikovat. Změna vyhlášky se dotkne také její šesté části, ve které se v rámci právní úpravy poskytování příspěvků navrhuje ponechat pouze to, že se příspěvky v rámci APZ poskytují bezhotovostně, bez specifikace této formy. Jedná se zejména o poskytování příspěvku uchazečům o zaměstnání, kteří nemusejí mít zřízen bankovní účet, k čemuž v praxi v mnoha případech dochází.

Hlavní principy navrhované právní úpravy APZ jsou zaměřeny na vytvoření takových nástrojů, které umožní předcházet vzniku nezaměstnanosti těch osob, které mohou být ohroženy ztrátou zaměstnání. Rovněž úprava oblasti rekvalifikací je odůvodněna užší provazbou na vývoj na trhu práce, včetně vlivu průmyslu 4.0.

S oblastí zprostředkování zaměstnání a APZ, včetně rekvalifikací, je úzce spojena potřeba legislativně zakotvit systém predikcí trhu práce, který je nezbytný pro vyhodnocování vývoje vztahů na trhu práce.

Zásadní změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce se týkají zavedení nových podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturám práce, neboť se stále vyskytují neseriózní agentury, které porušují právní předpisy. Mezi tyto nové podmínky zejména patří požadavek bezúhonnosti statutárního orgánu žádajícího subjektu, požadavek, aby žádající subjekt v posledních 3 letech před podáním žádosti nespáchal přestupek spočívající v umožnění nelegálního zaměstnávání nebo v zastřenému zprostředkování zaměstnání, úprava stávající podmínky získání odborné praxe navrhovaného odpovědného zástupce a také pro účely vydání závazného stanoviska Ministerstva vnitra se navrhuje doplnit, že sídlo žadatele o příslušné povolení musí být dle zvláštních právních předpisů označeno před podáním žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dále v této oblasti hlavně dochází k optimalizaci spolupráce při dozoru nad činností agentur práce, kdy se výslovně navrhuje, že úřad práce informuje Ministerstvo vnitra o změnách údajů, které již nyní poskytuje Ministerstvu vnitra pro vydání závazného stanoviska, a poskytne mu i veškeré informace, které mohou mít vliv na posouzení právnické nebo fyzické osoby z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Uvedeným dojde k bližší spolupráci v případech odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 64 odst. 4 zákona o zaměstnanosti. Úpravy legislativně technického charakteru v dané oblasti souvisí s nutností sjednocení pojmosloví a zpřesnění vybraných ustanovení.

### **C. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku**

Navrhovaná právní úprava zákona o zaměstnanosti v oblasti zprostředkování zaměstnání je nezbytná k usnadnění přístupu fyzických osob k veřejným službám zaměstnanosti poskytovaným úřadem práce a zajištění právní jistoty uchazečů o zaměstnání v uvedených oblastech. Na potřebu změny právní úpravy týkající se posuzování bydliště poukázala svými podněty rovněž i veřejná ochránkyně práv, a to v souvislosti s poskytováním služeb zaměstnanosti osobám, které se obvykle zdržují v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu.

Pokud jde o poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je změna právní úpravy nezbytná z důvodu zamezení účelového získání maximální výše tohoto příspěvku, a to i v důsledku vykazování neúměrných zvýšených nákladů.

Navrhované snížení limitu náhradního plnění podpoří využívání ostatních forem plnění povinného podílu, zejména pak přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru na volném trhu práce a přispěje k zamezení negativních praktik spojených s problematikou náhradního plnění.

Nezbytnost zavedení právní úpravy spočívající v diferenciaci odvodů do státního rozpočtu v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením sleduje zvýšení plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním těchto osob na volném trhu práce.

Zakotvení nových nástrojů APZ, úprava rekvalifikací a zakotvení systému predikcí do zákona o zaměstnanosti jsou nezbytné jak pro prevenci vzniku nezaměstnanosti, tak i pro správné vyhodnocování vývoje na trhu práce a nastavování parametrů nástrojů a opatření APZ.

Navrhovaná právní úprava vychází v oblasti agentur práce z poznatků z aplikační praxe úřadu práce i orgánů inspekce práce, přičemž ukazuje, že přijetí další právní regulace je v tomto směru

nezbytné. Nadále dochází ze stran agentur práce k porušování právních předpisů. Například z Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2018 vyplývá, že bylo provedeno 648 kontrol, v rámci kterých byly kontrolovány povinnosti na úseku agenturního zaměstnávání, přičemž bylo zjištěno 565 porušení právních předpisů a z toho například se ve 111 případech jednalo o porušení, kdy agentura práce nezabezpečila tzv. srovnatelné mzdové a pracovní podmínky dočasně přidělovaných zaměstnanců. Navrhovaný právní předpis tedy dále eliminuje založení a následnou činnost těch subjektů, jejichž cílem a podstatou je porušovat právní předpisy.

#### **D. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky**

Předkládaný návrh je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

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

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

Navrhované právní úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, APZ a agentur práce se dotýkají tyto právní akty Evropské unie:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Smlouva o fungování Evropské unie, zejména čl. 107 a čl. 108 této smlouvy,
- Nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem,
- Nařízení Rady (EU) 2015/1589 ze dne 13. července 2015, kterým se stanoví prováděcí pravidla k článku 108 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s.), která byla ratifikována rovněž Evropskou unií 23. prosince 2010,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s výše uvedenými právními předpisy Evropské unie, které vytváří rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a pro možnosti poskytování podpor na nábor a zaměstnávání znevýhodněných pracovníků a pracovníků se zdravotním postižením. Navrhovaná právní úprava v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je tedy plně v souladu se Směrnicí Rady 2000/78/ES.

Předkládaná novela zákona o zaměstnanosti je rovněž v souladu s mezinárodními závazky vyplývajícími zejména z článku 33 a článku 34 Nařízení Komise (EU)

č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

Navrhovaná právní úprava je v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce plně v souladu s unijním právem, zejména se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která ve svém čl. 4 odst. 1 a 4 stanoví, že zakazy 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 náležitě fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání, tímto však nejsou dotčeny vnitrostátní požadavky související s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur práce. Navrhovaná právní úprava je také v souladu s judikaturou Soudního dvora EU.

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

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

#### **G. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy**

##### **Hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty**

V oblasti zprostředkování zaměstnání se hospodářské a finanční dopady nepředpokládají.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud jde o navrhovanou úpravu zvýšených nákladů uplatňovaných v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, se dopady na finanční rozpočet nepředpokládají, naopak se bude jednat o úspory ve výdajích na poskytovaný příspěvek, a to v důsledku zavedení maximálních částek zvýšených nákladů. Pokud jde o další úpravy v této oblasti, finanční dopady se nepředpokládají.

Pokud jde o oblast APZ, tedy vytvoření nových nástrojů APZ, a to příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců a příspěvku na řešení specifických znevýhodnění, včetně úprav v oblasti rekvalifikací, bude se již z jejich povahy jednat o příspěvky nenárokové a jejich konkrétní výše a rozsah poskytování jsou dány, mimo jiné, výší rozpočtu přiděleného v daném roce na tento účel. V případě příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců byla při odhadu nákladů vynaložených na tento nástroj využita statistická data projektu Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ) a očekávaný roční náklad tak lze vyčíslit na cca 400 mil. Kč. Pro srovnání v letech 2018 a 2019 bylo prostřednictvím tohoto projektu podpořeno vzdělávání 35 404 osob za 817 888 tis. Kč. Zároveň se předpokládá, že navrhovaný nástroj bude financován z prostředků Evropského sociálního fondu plus, resp. připravovaného Operačního programu Zaměstnanost+ (pracovní název). Náklady na státní rozpočet se tedy v průběhu nového programového období, tj. do roku 2027, resp. 2029 neočekávají.

U navrhovaného příspěvku na řešení specifických znevýhodnění je třeba při vyčíslování finančních dopadů zohlednit to, že reálný počet podpořených osob bude ovlivněn počtem žádostí podaných ze strany potencionálních zaměstnavatelů a zájmem zaměstnanců do tohoto nástroje vstupovat. Příspěvek bude financován v rámci rozpočtu přiděleného na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V prvních letech jeho zavedení půjde spíše o mapování zájmu

zaměstnavatelů řešit znevýhodnění svých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že příspěvek by měl být poskytován na řešení specifických potřeb zaměstnanců, zejména v oblasti dluhového poradenství, lze velikost cílové skupiny vztáhnout k počtu osob s vícečetnou exekucí. V České republice se v roce 2017 jednalo o 493 tis. osob. Odhadneme-li, že míra zaměstnanosti těchto osob odpovídá průměrné míře zaměstnanosti v České republice (58,5%), tvoří velikost cílové skupiny přibližně 288 tis. osob. Reálný počet podpořených osob bude ovlivněn počtem žádostí podaných ze strany potencionálních zaměstnavatelů a zájmem zaměstnanců do tohoto nástroje vstupovat. Je tedy potřeba odhadnout potencionální zájem zaměstnanců i zaměstnavatelů. Z praktických poznatků lze odhadovat, že cca 5 % zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby s exekucí je zainteresováno situací svých zaměstnanců řešit. Velikost cílové skupiny se tak zužuje na 14 tis. osob.

Stanovení nákladů vynaložených na tento účel lze učinit na základě odhadovaného počtu osob z cílové skupiny a předpokládaného zájmu zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců o řešení specifického znevýhodnění a vlastní osobnostní rozvoj. K tomu lze využít statistiku Národního ústavu pro vzdělávání, podle které činí účast populace se základním vzděláním na dalším neformálním vzdělávání 1,8 %. Účelem příspěvku je totiž zejména podpora řešení specifických problémů zaměstnance, která spočívá v osobnostním rozvoji či poradenství (např. dluhové poradenství). Zájem o vlastní osobnostní rozvoj lze tedy přirovnat k účasti dospělé populace v neformálním vzdělávání, neboť neformálním vzděláváním jsou dobrovolné výchovně vzdělávací aktivity nabízející záměrný rozvoj životních situací. Vzhledem k velikosti cílové skupiny, tj. 14 000 osob, lze odhadovat počet podpořených na cca 250 osob ročně. V takovém případě vychází náklady státního rozpočtu přibližně na 11 mil. Kč ročně.

Předpokládané náklady na realizaci systému predikcí činí první rok (2021) jednorázově cca 10,5 mil Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude zabezpečovat tvorbu a aktualizaci systému predikcí trhu práce prostřednictvím odborného útvaru predikce a výzkum trhu práce. Rozklad mzdových nákladů včetně odvodů je vyčíslen následovně.

Požadováno je 15 systemizovaných míst pro odborné zaměstnance specializovaného pracoviště pro predikce a výzkum trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí s odpovědností za správu a rozvoj národního a regionálního predikčního systému:

$TR\ 14, \text{ stupeň } 10 = 43\ 600 + 14,314 = 57\ 914 \times 12 \text{ měsíců} = 694\ 968 \text{ Kč/rok/jeden zaměstnanec} \\ \times 15 = 10\ 424\ 520 \text{ Kč/rok.}$

Související výdaje 3 731 978 (povinné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti 24,8%, povinné pojistné na veřejné zdravotní pojištění 9 %, příděl do FKSP 2 %).

Celkem výdaje budou tedy činit 14 156 498 Kč, přičemž kalkulace se týká systemizace pro rok 2021. V uvedeném personálním obsazení by měl tento odborný útvar pracovat i v následujících letech v rámci podmínky udržitelnosti výstupů projektu. Pro srovnání uvádíme, že po dobu realizace projektu pracoval projektový tým s celkovým počtem 77,5 pracovních úvazků.

Následně každoroční náklady na provoz a obsluhu systému predikcí trhu práce cca 8,5 mil Kč ze státního rozpočtu.

V oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce se nepředpokládá žádný finanční dopad na státní rozpočet nebo veřejné rozpočty. V souvislosti s navrhovaným rozšířením aplikace institutu ručení za pokutu je předpokládáno navýšení počtu právníků Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, a to pro zajištění agendy příslušných správních řízení. Celkem se jedná o 9 služebních míst, a to 1 služební místo pro Státní úřad inspekce práce a 8 služebních míst pro oblastní inspektoráty práce.



## **Dopad na podnikatelské prostředí České republiky**

Navrhovaná právní úprava nemá v oblasti zprostředkování zaměstnání žádný negativní dopad na podnikatelské prostředí. Jejím smyslem je, aby zprostředkování zaměstnání vykonávaly (agentury práce) a přijímaly (uživatelé) pouze ty subjekty, které neporušují právní předpisy.

V souvislosti s navrhovanou právní úpravou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze očekávat dopady pouze na ty podnikatele – zaměstnavatele osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, kteří vykazovali neúměrně vysoké další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením s úmyslem účelově získat maximální výši příspěvku a na ty zaměstnavatele, kteří poskytují náhradní plnění v plné výši jeho limitu.

U navrhovaných změn v oblasti APZ, včetně rekvalifikací, lze očekávat pozitivní dopady na podnikatelské prostředí, a to v souvislosti s možností využívat nástroje APZ směřující k udržení zaměstnání u nejzranitelnějších skupin zaměstnanců, např. ohrožených vícečetnou exekucí. Dále budou moci podnikatelé – zaměstnavatelé využít nový nástroj APZ ve formě příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání u těch zaměstnanců, kteří mohou být ohroženi ztrátou zaměstnání v souvislosti s průmyslovou revolucí 4.0 a podstatnými změnami v pracovních činnostech. Zároveň tento příspěvek budou moci využívat za stejných podmínek i osoby samostatně výdělečně činné.

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

V oblasti zprostředkování zaměstnání jsou očekávány pozitivní sociální dopady vzhledem k usnadnění přístupu klientů ke službám zaměstnanosti úřadu práce, a tedy zlepšení možnosti jejich pracovního uplatnění a v konečném důsledku i sociální situace jednotlivců i jejich rodin. Pozitivní sociální dopad bude mít rovněž úprava lhůty pro splnění oznamovací povinnosti týkající se potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce. Na základě získaných poznatků bylo vyhodnoceno, že současná úprava spočívající ve splnění oznamovací povinnosti v den vydání příslušného potvrzení je příliš rigidní a na uchazeče o zaměstnání, kteří úřadu práce prokazují zdravotní důvody, má nepřiměřený dopad v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

U navrhované úpravy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením se očekávají pozitivní dopady v podobě zvýšení přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, a to v důsledku zavedení diferenciací odvodu do státního rozpočtu v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění bude zaměřen na osoby, jejichž podpora doposud nebyla v současném systému APZ řešena. Jedná se zejména o osoby s vícečetnými exekucemi, osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech či jinak sociálně znevýhodněné. V rámci poskytnutého příspěvku bude umožněno zachování zaměstnání znevýhodněné osoby u zaměstnavatele, který bude také participovat na zlepšení sociální situace svého zaměstnance, například formou zajištění dluhového poradenství.

Navrhované právní úpravy spojené se zavedením nových nástrojů APZ budou mít jednoznačný pozitivní dopad na specificky znevýhodněné skupiny obyvatel. Příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců umožní zachovat pracovní místa u zaměstnavatelů v důsledku změn průmyslu 4.0 a přispěje tak k prevenci vzniku nezaměstnanosti ohrožených

skupin zaměstnanců, resp. osob samostatně výdělečně činných, které budou moci tento příspěvek rovněž využívat. V konečném důsledku tak nedojde ke zhoršení jejich sociální situace.

V důsledku přijetí navrhovaných úprav v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce dojde k posílení postavení dočasně přidělovaných zaměstnanců.

### **Dopady na životní prostředí**

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

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

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

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

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

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

Navrhovaná právní úprava nemění existující zpracování osobních údajů a ani nezakládá žádné nové způsoby jejich zpracování.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### **J. Zhodnocení korupčních rizik**

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

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

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### **K. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

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

## Zvláštní část

### **K části první čl. I – změna zákona o zaměstnanosti**

#### **K bodu 1 [§ 5 písm. b) bod 1]**

Změnou vymezení pojmu „bydliště“ u občana České republiky bude umožněno, aby tento mohl požádat o zprostředkování zaměstnání kteroukoli krajskou pobočku úřadu práce nebo kterékoli kontaktní pracoviště krajské pobočky úřadu práce a podání žádosti o zprostředkování zaměstnání tak u této skupiny osob nebylo vázáno výhradně na trvalý pobyt. Účelem navrhované změny právní úpravy je tedy zvýšit dostupnost poskytování služeb zprostředkování zaměstnání i dalších služeb v působnosti úřadu práce. V souvislosti s podporou regionální mobility pracovní síly by mělo být státním příslušníkům České republiky umožněno, aby v případě ztráty zaměstnání mohli podat žádost o zprostředkování zaměstnání již v místě, kde naposledy vykonávali pracovní činnost, což může být v souvislosti se stěhováním se za prací do jiného regionu právě mimo místo trvalého pobytu.

Navrhovanou změnou dojde rovněž k výraznému administrativnímu zjednodušení současného postupu, kdy je evidence uchazeče o zaměstnání převáděna mezi jednotlivými pracovišti úřadu práce na základě žádosti uchazeče o zaměstnání a tato změna přispěje k modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti.

Vedle možnosti podání žádosti o zprostředkování zaměstnání na kterémkoli pracovišti úřadu práce v rámci celého území České republiky dojde rovněž k narovnání stavu u uchazečů o zaměstnání – státních příslušníků České republiky, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce, kdy při úhradě nákladů na dojíždění na rekvalifikaci je v současné době možné tyto náklady uhradit jen tomu uchazeči o zaměstnání, který na rekvalifikaci dojíždí z místa trvalého pobytu. Uchazeči o zaměstnání, který ve smyslu § 28 odst. 1 zákona o zaměstnanosti požádal o převedení svého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na krajskou pobočku úřadu práce do místa mimo svého trvalého pobytu, a zde se pak účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, nemohou být právě ve vazbě na stávající vymezení pojmu bydliště v § 5 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti finanční prostředky na úhradu jízdného úřadem práce uhrazeny.

#### **K bodu 2 [§ 6 odst. 1 písm. b) a § 6 odst. 2]**

Navrhuje se přímo v zákoně o zaměstnanosti zakotvit, že Ministerstvo práce a sociálních věcí zabezpečuje na základě výzkumu také tvorbu a aktualizaci systému predikcí trhu práce ve spolupráci se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu i návrhy dalších subjektů činných na trhu práce. Vyhodnocování vývoje vztahů na trhu práce, propojování kvantitativních a kvalitativních informací na národní a regionální úrovni z důvodu mapování, analyzování a modelování trhu práce, včetně výzkumu a vývoje odvětví, profesí a studijních oborů, vazby na vzdělanostní politiku státu a obsahově účelné studijní programy na všech stupních škol je žádoucí provádět, vzhledem k predikčním výstupům, s dostatečným časovým předstihem nutným pro formulaci vzdělanostní politiky. Do odstavce 2 § 6 je nezbytné doplnit Státní úřad inspekce práce, který danými údaji disponuje a tyto využívá. Od roku 2012 je to právě Státní úřad inspekce práce, který kontroly na úseku nelegálního zaměstnávání a zastřenému zaměstnávání provádí a za tyto přestupky následně ukládá pokuty.

### **K bodu 3 [§ 6 odst. 1 písm. i) a § 6 odst. 3]**

Umožnění výkonu nelegální práce představuje závažný přestupek, který má dopady do mnoha oblastí (daňové, sociální atd.), ať už se jedná o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3 zákona o zaměstnanosti. Stejně závažným je i přestupek spočívající v zastřeném zprostředkování zaměstnání podle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, když i zde je možnost uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč podle ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

### **K bodu 4 (§ 6 odst. 3)**

Dále se navrhuje toto ustanovení doplnit tak, aby evidence obsahovala i PSČ, obec a spáchaný přestupek. Zároveň se v tomto ustanovení navrhuje doplnit, že údaje uvedené v evidenci se zveřejňují způsobem umožňujícím dálkový přístup, a to po dobu pěti let od data nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty. Cílem návrhu je zpřístupnit fyzickým a právnickým osobám informaci o tom, že určitému subjektu byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání, přičemž zveřejnění údajů v evidenci bude mít zejména odrazující efekt. Mnohé právnické a fyzické osoby totiž odmítají spolupracovat s těmi, kteří porušují právní předpisy, a je tedy v zájmu všech subjektů jednat tak, aby k umožnění výkonu nelegální práce nedocházelo.

### **K bodu 5 [§ 8 písm. g)]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, kdy se navrhuje doplnit odkaz na § 14, a to z důvodu, že právě toto ustanovení obsahuje definici agentury práce obdobně jako v § 21 zákona o zaměstnanosti.

### **K bodu 6 [§ 8 písm. l) bod 2]**

V současné době poskytuje úřadu práce – generální ředitelství Ministerstvu vnitra potřebné údaje pro vydání závazného stanoviska pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání pouze jednorázově, z tohoto důvodu je potřeba zakotvit povinnost, aby úřad práce – generální ředitelství informovalo Ministerstvo vnitra i o změnách, které nastanou již po udělení předmětného povolení.

### **K bodu 7 [§ 8a odst. 1 písm. i)]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, která souvisí s aktuálním zněním § 78 zákona o zaměstnanosti, na základě kterého dochází k uzavírání dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a se zněním § 78a zákona o zaměstnanosti, který upravuje poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

### **K bodu 8 (§ 21 odst. 7)**

Jedná se o legislativně technické zpřesnění povinnosti uchazeče o zaměstnání, která souvisí s režimem dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání a plněním jeho povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, spočívající v poskytnutí součinnosti při provádění příslušné kontroly ze strany úřadu práce.

### **K bodu 9 (§ 24)**

Navrhovaná změna zpřesňuje, že je fyzické osobě umožněno podat žádost o zprostředkování zaměstnání na příslušném pracovišti krajské pobočky úřadu práce i jiným způsobem než jen osobním dostavením se, přičemž bude postupováno v souladu se správním řádem. Fyzická osoba bude tedy moci tuto žádost podat písemně, v elektronické podobě podepsané příslušným elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb nebo pomocí veřejné datové sítě bez použití uznávaného

elektronického podpisu jako např. e-mailem, který není podepsaný uznávaným elektronickým podpisem, ovšem pouze za podmínky stanovené v § 37 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Dále bude možné podání učinit prostřednictvím datové schránky ve smyslu zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů. Navrhovaná změna je žádoucí vzhledem k rozvoji technologií umožňujících identifikaci osob a požadavku na naplňování principů dostupnosti, elektronizace a modernizace státní správy včetně veřejných služeb zaměstnanosti.

#### **K bodu 10 [§ 25 odst. 1 písm. n)]**

V průběhu legislativního procesu týkajícího se několika novel zákona o zaměstnanosti došlo k zjevné nesprávnosti, spočívající v tom, že z textu § 25 odst. 1 písm. n) zákona o zaměstnanosti byla vypuštěna slova „členem Národní rozpočtové rady“. Konkrétně se jedná o zákon č. 190/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona č. 131/2015 Sb., jeho část pátou, čl. V bodě 2, který nabyl účinnosti dne 1. srpna 2018, ale v době, kdy nabyl platnosti (17. června 2016) ještě předmětné písmeno tohoto ustanovení neobsahovalo text, který byl do něj včleněn zákonem č. 24/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím právní úpravy rozpočtové odpovědnosti, podle jehož části šestnácté, čl. XVII došlo s účinností od 21. 2. 2017 k doplnění předmětného textu o člena Národní rozpočtové rady.

#### **K bodu 11 (§ 27 odst. 3)**

Na základě poznatků z dosavadní aplikační praxe bylo shledáno, že je-li potvrzení o dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu vydáváno v dostatečně dlouhé době před stanovenou povinností, je nedůvodné požadovat po dočasně neschopném uchazeči, aby splnil oznamovací povinnost nejpozději v den vydání příslušného potvrzení. V praxi dochází k mnoha případům, kdy je potvrzení o dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu vydáno v odpoledních či večerních hodinách a uchazeč o zaměstnání disponuje omezenými možnostmi, jakým způsobem úřadu práce danou skutečnost v tento den oznámit (po úředních hodinách se uchazeč o zaměstnání nemůže osobně dostavit na úřadu práce a ani jiným způsobem tuto skutečnost oznámit). Lhůta tří pracovních dní by poskytla uchazeči o zaměstnání dostatečný časový prostor k oznámení této skutečnosti.

Zároveň je nutné zakotvit nejzazší časový bod pro splnění této oznamovací povinnosti, a to pro případy, kdy je potvrzení vydáváno bezprostředně přede dnem, na který byla uchazeči o zaměstnání stanovena povinnost, případně ve dni, kdy má uchazeč o zaměstnání vůči úřadu práce splnit svou povinnost (např. dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu, projednat doporučené zaměstnání u zaměstnavatele). Pak je nutné, aby dočasná neschopnost byla oznámena nejpozději v den, kdy byl uchazeč o zaměstnání povinen tuto svou povinnost uchazeče o zaměstnání splnit. Jedná se o opatření, jež má zabránit účelovému jednání ze strany uchazečů o zaměstnání a účelovému zpětnému, byť podle zákona nemožnému, vydávání potvrzení.

#### **K bodu 12 (§ 30 odst. 3)**

V současnosti je prekluzivní doba stanovena pouze pro případy vyřazení podle § 30 odst. 1 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti. Jedná se o nedůvodný rozdíl, když se toto omezení vztahuje toliko na dvě skutkové podstaty vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a dalších osm skutkových podstat [§ 30 odst. 1 písm. c), d) a c) a § 30 odst. 2 písm. a), b), c), e) a f)] není nijak časově limitováno. Navrhovaná změna zabrání vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání za porušení, které se stalo v minulosti (např. nedostavení se ve stanoveném

termínu bez vážného důvodu), neboť není důvodné postihovat uchazeče o zaměstnání za pochybení o několik let později, což přispěje i k právní jistotě uchazečů o zaměstnání.

### **K bodu 13 (§ 32 odst. 1)**

Současná právní úprava stanovuje krajské pobočce úřadu práce povinnost vydat uchazeči o zaměstnání při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Uvedené potvrzení je vydáváno uchazeči o zaměstnání při každém skončení jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti je fyzickou osobou v rámci správního řízení ve věci nároku na starobní důchod předkládáno okresní správě sociálního zabezpečení, Pražské správě sociálního zabezpečení a Městské správě sociálního zabezpečení Brno. Fyzická osoba má nárok na starobní důchod, jestliže získala potřebnou dobu pojištění a dosáhla stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené zákonem o důchodovém pojištění. Podle § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, patří do okruhu pojištěných osob též osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše 3 let též po dobu, po kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží; za dobu, po kterou náleží podpora v nezaměstnanosti, se přitom považuje též doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje z důvodu, že osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné.

Dále těm uchazečům o zaměstnání, kterým je krajskou pobočkou úřadu práce podle § 44b zákona o zaměstnanosti poskytnuta kompenzace, rovněž není při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v potvrzení obsahujícím informaci o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci uveden údaj o poskytnutí kompenzace.

Navrhovanou změnou právní úpravy tak dojde k doplnění chybějících údajů týkajících se potvrzení vydávaného krajskou pobočkou úřadu práce, které tak bude obsahovat ucelené informace o podpoře v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci a kompenzaci vyplacené uchazeči o zaměstnání v době jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to v souladu se zněním § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

### **K bodu 14 (§ 58a odst. 1)**

Navrhovaným ustanovením dochází ke zpřesnění dosavadní právní úpravy. Výslovně se navrhuje ukotvit, že sjednat povinné pojištění se musí nejpozději ke dni právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž tímto pojištěním musí agentura práce disponovat po celou dobu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dále se výslovně doplňuje, že z pojištění, které je pro případ svého úpadku agentura práce povinna sjednat, vzniká právo na plnění i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti.

**K bodům 15 a 16 (§ 58a odst. 2 a 8)**

Jedná se o zpřesnění právní úpravy tak, aby bylo jednoznačné, že agentura práce je povinna sjednat příslušné pojištění s ohledem nejen na zaměstnance v pracovním poměru, ale rovněž i na zaměstnance v pracovněprávním vztahu na základě dohody o pracovní činnosti.

Dále navrhovaná úprava směřuje k tomu, aby generální ředitelství úřadu práce disponovalo informací o tom, zda byl žadatel o uspokojení mzdových nároků uspokojen z uzavřeného pojištění či nikoli přímo od příslušné pojišťovny.

**K bodu 17 (§ 60 odst. 1 a 2)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu za účelem sjednocení terminologie zákona o zaměstnanosti.

**K bodu 18 (§ 60 odst. 2)**

Navrhuje se, aby odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání na základě nesouhlasného závazného stanoviska Ministerstva vnitra vydaného v době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání, bylo zahrnuto mezi důvody, které zabraňují vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**K bodu 19 (§ 60 odst. 8)**

Jedná se o sjednocení pojmosloví dosavadní právní úpravy s přihlédnutím ke skutečnosti, že pojem obor není ve vztahu k zaměstnávání jinými právními předpisy blíže vymezen, navrhuje proto zavést praxi pro druhy prací, ve kterých byla tato praxe vykonána. Současně se navrhuje zavést rozhodné období 10 let, ve kterém musí být odborná praxe získána.

**K bodu 20 (§ 60 odst. 10)**

Navrhuje se, aby podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání byla též bezúhonnost statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu žádající právnické osoby. Jedná se o opatření, jehož cílem je omezení možnosti zakládat nové agentury práce statutárními orgány a jejich členy, kteří nejsou bezúhonní.

**K bodu 21 (§ 60 odst. 13 a § 65)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu za účelem zpřesnění právní úpravy.

**K bodu 22 (§ 60 odst. 14)**

Cílem navrhovaného opatření je eliminovat vznik agentur práce, které ještě před udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání, umožnily výkon nelegální práce nebo se dopustily zastřené zprostředkování zaměstnání.

**K bodu 23 (§ 60a odst. 2)**

Navrhuje se zpřesnění okamžiku, kdy musí dojít k řádnému označení sídla i pracovišť, subjektu, který žádá o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**K bodům 24 a 25 (§ 60b odst. 1 a 2)**

Kauce je jednou z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, tudíž je nutné tuto podmínku splnit před vydáním rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Úpravou navrženou v odstavci 2 se zdůrazní, že poskytnutí kauce je poslední hmotněprávní podmínkou pro udělení předmětného povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**K bodům 26 a 28 [§ 61 odst. 1 písm. b) a § 61 odst. 3 písm. b)]**

Navrhuje se odstranit povinnost právnické osoby při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání sdělit předmět svého podnikání a povinnost fyzické osoby sdělit místo a předmět podnikání. Jedná se totiž o informace, které vyplývají z veřejných rejstříků. Tímto dojde rovněž k omezení rozsahu poskytovaných informací podle § 14 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a k úpravě údajů v evidenci agentur práce podle § 65 zákona o zaměstnanosti.

**K bodu 27 [§ 61 odst. 2 písm. d)]**

Prostřednictvím předmětného opatření se zajišťuje, aby bylo ještě před udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání zajištěno, že odpovědný zástupce bude u potenciální agentury práce zaměstnán v pracovním poměru s pracovní dobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.

**K bodům 29 a 30 (§ 61 odst. 8 a § 62 odst. 1 a 2)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu za účelem sjednocení terminologie zákona o zaměstnanosti.

**K bodu 31 (§ 62 odst. 3)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu za účelem sjednocení terminologie zákona o zaměstnanosti.

**K bodům 32, 33 a 35 [§ 63 odst. 1 písm. c) a § 65, § 63 odst. 2 písm. c) a § 63 odst. 5]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu za účelem sjednocení terminologie zákona o zaměstnanosti.

**K bodu 34 [§ 63 odst. 2 písm. d)]**

Jedná se o úpravu důvodu k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání tak, aby přesně odpovídal povinnosti agentury práce sjednat příslušné pojištění. Pokud agentura práce nesjedná pojištění ve stanovené lhůtě (ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání), je to důvod pro odejmutí příslušného povolení.

**K bodu 36 [§ 78 odst. 2 písm. d) bod 1]**

Jedná se o zpřesnění posuzování splnění podmínky bezhotovostní výplaty mzdy nebo platu alespoň 80 % zaměstnanců se zdravotním postižením, která je nezbytná pro účely uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Touto úpravou bude jednoznačně stanoveno, že splnění této podmínka se posuzuje zvlášť (samostatně) za jednotlivé kalendářní měsíce v průběhu sledovaného období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

**K bodu 37 [§ 78 odst. 2 písm. d) bod 4 a § 78a odst. 4 poslední věta]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, která odpovídá současné terminologii zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

**K bodu 38 (§ 78a odst. 3)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu související se zrušením odstavce 16 a přečíslováním následujícího odstavce 17.

**K bodu 39 [§ 78a odst. 7 písm. f)]**

Z praxe správních orgánů je známo, že u některých zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, a to zejména jednočlennými právnickými osobami, dochází k zneužívání příspěvku



na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce tak, že jediný statutární orgán společnosti uzavře pracovní smlouvu sám se sebou a následně požaduje tento příspěvek rovněž na zaměstnávání sebe sama, ačkoli fakticky zde neexistuje žádný vztah nadřízenosti a podřízenosti, když statutární orgán společnosti by měl sám sebe úkolovat, sám sobě kontrolovat práci, sám sebe odměňovat apod. (závislá práce). Obcházení zákona lze spatřovat rovněž v tom, že pokud by obvykle jediný společník vykonával svou zaměstnavatelskou činnost jako osoba samostatně výdělečně činná, nárok na tento příspěvek by sám na sebe neměl, kdežto v případě založení právnické osoby se druhou stranou vztahu zcela formálně, nikoliv fakticky, stane právě tato právnická osoba. Jelikož prokazování neplatnosti uzavřeného pracovněprávního vztahu je poměrně komplikované s ohledem na rozpory mezi judikaturou Nejvyššího soudu a Ústavního soudu, vhodným řešením je vyloučení možnosti poskytovat příspěvek na „zaměstnance“, který je v postavení statutárního orgánu zaměstnavatele přímo zákonem o zaměstnanosti.

#### **K bodu 40 [§ 78a odst. 8 písm. b)]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, která zpřesňuje řešení situace, kdy úřad práce již při podání žádosti zaměstnavatele o příspěvek zjistil, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, a tudíž mu příspěvek nenáleží. Touto úpravou se předejde tomu, aby zaměstnavateli bylo následně uloženo rozhodnutím příspěvek vrátit, když mu již od podání žádosti nenáležel.

#### **K bodům 41 a 42 (§ 78a odst. 10 a 11)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, která zpřesňuje, že poměrnou částí poskytnutého příspěvku, kterou je zaměstnavatel povinen vracet v zákonem o zaměstnanosti stanovených případech, je částka poskytnutá za celý příslušný kalendářní měsíc.

#### **K bodu 43 (§ 78a odst. 10)**

Jedná se o zpřesnění dosavadního textu, který se týká těch případů, kdy se příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce zaměstnavateli poskytuje i přesto, že u něj došlo k situaci, která má za následek, že přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Konkrétně se jedná o případ, kdy zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, ale její výše nepřesáhla 50 000 Kč a příspěvek mu tudíž náleží, nebo tuto částku přesáhla, avšak příspěvek zaměstnavateli náleží ve snížené částce, což je stanoveno jako výjimka v § 78a odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

#### **K bodům 44, 45 a 46 [§ 78a odst. 12 písm. a)]**

S účinností od 1. 1. 2018 došlo ke změně právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Konkrétně byla, mimo jiné, sjednocena maximální částka příspěvku určeného na mzdové náklady vynaložené na zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a příspěvku určeného na tzv. další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z praktických poznatků vyplývá, že zaměstnavatelé vykazují zvýšené náklady podle § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti v neúměrně vysokých částkách. Tyto postupy jsou ve většině případů účelové, vedené ve snaze získat maximální částku příspěvku. V praxi dochází také k případům, kdy jednatel společnosti je zároveň provozním zaměstnancem a uplatňuje neúměrně vysoké mzdové náklady, přičemž z povahy věci je dána pochybnost, zda statutární orgán, jež se prioritně má zabývat vedením společnosti,

skutečně poskytuje pomoc osobám se zdravotním postižením. Cílem navrhované úpravy je tedy eliminovat tyto negativní praktiky zaměstnavatelů a zneužívání prostředků státního rozpočtu.

#### **K bodu 47 [§ 78a odst. 12 písm. b)]**

S účinností od 1. 1. 2018 došlo ke změně právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Konkrétně byla, mimo jiné, sjednocena maximální částka příspěvku určeného na mzdové náklady vynaložené na zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a příspěvku určeného na tzv. další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z praktických poznatků vyplývá, že zaměstnavatelé vykazují zvýšené náklady podle § 78a odst. 12 písm. b) zákona o zaměstnanosti v neúměrně vysokých částkách. Tyto postupy jsou ve většině případů účelové, vedené ve snaze získat maximální částku příspěvku. Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel si uplatňuje neúměrně vysoké náklady na zajišťování externí dopravy, přičemž v některých případech je firma zajišťující tuto dopravu majetkově propojena s žadatelem o příspěvek apod. Cílem navrhované úpravy je eliminovat tyto negativní praktiky zaměstnavatelů a zneužívání prostředků státního rozpočtu. Účelové nadhodnocení vynaložených nákladů se v praxi objevuje také v případě dopravy materiálu a hotových výdajů.

#### **K bodům 48 a 49 (§ 78a odst. 15, 16 a 17)**

Na základě poznatků z aplikační praxe vyplynulo, že bude vhodné sjednotit právní úpravu týkající se odstranění tvrdosti zákona ve vztahu ke splnění podmínky bezdlužnosti upravené v § 78a odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, a to tak, že v obou případech bude o žádosti rozhodovat Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán 1. stupně a ministr práce a sociálních věcí bude následně rozhodovat o opravném prostředku v rámci řízení o rozkladu. Tímto dojde k posílení postavení zaměstnavatele jako účastníka řízení i v případech, kdy nyní žádá o odstranění tvrdosti zákona ministra práce a sociálních věcí, pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele. Zároveň dojde ke zrychlení samotného řízení, kdy v případech podání obou žádostí o odstranění tvrdosti zákona, které v praxi nastávají, bude rozhodováno v rámci jednoho řízení. Navrhovanou úpravou dojde i ke sjednocení lhůt pro podání žádosti o odstranění tvrdosti zákona v obou případech.

#### **K bodu 50 (§ 78a odst. 17)**

Výše průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku bude vyhlášována sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem.

#### **K bodu 51 a 64 (§ 78a odst. 17, § 117a odst. 3 a § 117b odst. 2)**

Jelikož zákon č. 277/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv, mění některé ustanovení zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. ledna 2022, je nezbytné obdobnou změnu samostatně promítnout i do ustanovení, která odkazují na Sbírku zákonů nově.

#### **K bodu 52 (§ 81 odst. 3)**

Objem náhradního plnění od roku 2012 roste, a to jak v absolutním vyjádření (v Kč), tak v zastoupení jednotlivých forem plnění (v %). Růst byl zaznamenán i za rok 2017, kdy došlo zákonem o zaměstnanosti k zavedení evidence náhradního plnění. Evidence náhradního plnění aktuálně poskytuje informace o objemu realizovaného plnění. Je z ní patrné, že pouze 56 % z potencialních dodavatelů – zaměstnavatelů, se kterými úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce - realizuje svoje dodávky v rámci náhradního plnění. Dále je patrné, že převážná většina dodavatelů náhradního plnění využívá

limit z malé nebo minimální části. Je tedy zřejmé, že na trhu existuje velmi široká nabídka nevyužitého náhradního plnění. To poskytuje prostor k negativním praktikám spojeným s problematikou náhradního plnění, zejména pak k tzv. přefakturaci výrobků nebo služeb. Tento stav má však negativní dopady na náhradní plnění samotné, kdy jeho neúměrně velký objem na trhu devaluje jeho hodnotu. To v konečném důsledku poškozuje všechny dodavatele náhradního plnění a nutí je přistupovat na nežádoucí přefakturační praktiky.

Proto se navrhuje snížit limit pro plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, a to z dosavadního 28násobku 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 na 14násobek.

### **K bodu 53 (§ 82 odst. 1)**

Navrhovaná úprava vytváří tlak na plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání. Jedná se o pozitivní i negativní motivaci zároveň. Možnost snížení odvodu do státního rozpočtu na 2násobek, popř. na 1násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, bude zaměstnavatele na volném trhu práce motivovat k tomu, aby zvážili všechny možnosti vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny. Odvod se zvyšuje jen pro zaměstnavatele, kteří se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením vůbec nezabývají.

Od roku 2012 se zvyšuje podíl náhradního plnění na ostatních formách plnění povinného podílu. Přitom cílem příslušné právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti je zaměstnání osob se zdravotním postižením s odpovídajícím zbytkovým pracovním potenciálem na volném trhu práce. Navrhovaná změna spolu se snížením limitu náhradního plnění sleduje zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, tj. zvýšení podílu jejich přímého zaměstnávání vůči plnění této povinnosti formou náhradního plnění. Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v současnosti plněn třemi rovnocennými formami. Navrhovaná změna bude zároveň deklarácí preference přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením před ostatními formami plnění zákonné povinnosti.

### **K bodu 54 [§ 84 odst. 2 písm. f)]**

Povinnost uvádět do evidence náhradního plnění čtvrtletní přepočtené počty se týkala právní úpravy účinné do 31. 12. 2017, kdy bylo možné plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebíráním 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. Pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, stanovil zákon o zaměstnanosti průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k odebrání výrobků, služeb nebo realizaci zakázek.

Na základě změny právní úpravy od 1. 1. 2018 je možnost plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením tzv. náhradním plněním navázána na uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Rozhodné je, zda má zaměstnavatel účinnou

dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Čtvrtletní přepočtené počty tedy již není potřeba sledovat. Místo čtvrtletních přepočtených počtů je potřeba, aby dodavatelé náhradního plnění v evidenci uváděli roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tento počet je rozhodný pro určení výše limitu náhradního plnění.

#### **K bodu 55 [§ 104 odst. 2 písm. i) a j)]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, kterou je potřeba provést v důsledku změn navrhovaných v oblasti jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **K bodu 56 (§ 108 odst. 1)**

Navrhuje se, aby přímo v zákoně bylo stanoveno, že úřad práce při určování obsahu a rozsahu profesní rekvalifikace vychází nejen z dosud stanovených předpokladů, které jsou spojeny s fyzickou osobou, které má být rekvalifikace určena, ale především z predikcí trhu práce, analýz a prognóz vývoje na trhu práce, tedy včetně analýzy nabídky a poptávky na trhu práce, zpracovávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Touto úpravou bude zajištěno, že fyzickým osobám bude nabízena taková rekvalifikace, která bude reflektovat predikované požadavky očekávaného vývoje na trhu práce vycházející z relevantních a podložených zjištění a poznatků. To také bude znamenat, že nabízená rekvalifikace umožní fyzickým osobám získat nebo prohloubit i tzv. měkké dovednosti, které bude potřeba rozvíjet právě v návaznosti na naplnění predikovaných potřeb trhu práce, a to i s cílem předejít případné ztrátě zaměstnání.

#### **K bodu 57 (§ 108 odst. 2)**

Podle dosavadní právní úpravy se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování (tzv. profesní rekvalifikace). V rámci dalšího profesního vzdělávání prostřednictvím rekvalifikace lze v současné době získat pouze kvalifikaci, která souvisí s výkonem konkrétní pracovní činnosti nebo výkonem určitého povolání, ale možnost získání znalosti cizího jazyka prostřednictvím účasti na rekvalifikaci je zcela vyloučena.

Rozšířením stávajícího vymezení rekvalifikace o nový druh rekvalifikace v oblasti znalosti cizího jazyka a jejího prohloubení bude umožněno získání jazykových znalostí prostřednictvím institutu rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce nebo v rámci rekvalifikace zvolené.

Aktuální situace na trhu práce a stále vyšší požadavky zaměstnavatelů na kvalitu a odbornost stávajících i nových zaměstnanců vyžaduje, aby si osoby v produktivním věku zvyšovaly své znalosti a dovednosti prostřednictvím účasti na vzdělávání v rámci dalšího profesního vzdělávání. Vedle rostoucích požadavků na znalosti a dovednosti pro výkon profesí v technických oborech nebo v oblasti informačních a komunikačních technologií roste i potřeba znalosti cizích jazyků. Znalost cizího jazyka je často zaměstnavateli považována za základní předpoklad pro výkon pracovní činnosti stejně jako znalost v oblasti práce s počítačem, která je již řadu let považována za zcela běžnou. Jazykové znalosti jsou při výkonu zaměstnání požadovány napříč všemi obory, přičemž úroveň znalosti cizích jazyků je závislá na konkrétní pracovní činnosti. Vzdělávání v oblasti cizích jazyků je tak nezbytné nejen pro uchazeče o zaměstnání, u kterých jejich absence negativně ovlivňuje šance na budoucí pracovní uplatnění na trhu práce, ale též pro stávající zaměstnance v roli zájemců o zaměstnání, u kterých je získání znalosti cizích jazyků prevencí před ztrátou zaměstnání. Ve vztahu k identifikované potřebě uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání získat znalost cizího jazyka bude nezbytně

nutné, aby rekvalifikační zařízení v rámci rekvalifikace posoudilo úroveň znalosti cizího jazyka. V návaznosti na toto posouzení bude uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání vybrán rekvalifikačním zařízením vhodný rekvalifikační kurz. Forma (prezenční/e-learning) a délka rekvalifikace bude zajištěna rovněž s ohledem na individuální potřeby uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání a ve vztahu k budoucímu pracovnímu uplatnění, zvýšení možnosti nalezení nového pracovního místa a setrvání na stávajícím pracovním místě.

Vzhledem k výše uvedenému je nezbytné zavést novou definici rekvalifikace zaměřené na znalost cizího jazyka, tedy rekvalifikace jazykové.

#### **K bodu 58 (§ 108 odst. 4, 5 a 6)**

Jedná se o nutné legislativně technické úpravy spočívající v přečíslování odstavců příslušného ustanovení.

#### **K bodu 59 [§ 108 odst. 8 písm. d)]**

Jedná se o legislativně technické úpravy, které je potřeba provést v důsledku změn spočívajících v zavedení definice jazykové rekvalifikace, včetně povinnosti rekvalifikačního zařízení provést posouzení úrovně znalosti cizího jazyka uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, pokud kde o určení obsahu a rozsahu rekvalifikace. Náležitostí dohody mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením není u jazykové rekvalifikace uvedení pracovní činnosti, protože tato souvisí výhradně s rekvalifikací profesní, a ani rozsah praktické přípravy.

#### **K bodu 60 (§ 108 odst. 10)**

Jedná se o nutnou legislativně technickou úpravu spočívající v přečíslování odstavců příslušného ustanovení.

#### **K bodu 61 [§ 109 odst. 2 písm. b)]**

Jedná se o legislativně technické úpravy, které je potřeba provést v důsledku změn spočívajících v zavedení definice jazykové rekvalifikace. V tomto případě není náležitostí dohody uvedení pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, jelikož se jedná o náležitost, která souvisí výhradně s rekvalifikací profesní.

#### **K bodu 62 (§ 111 odst. 12)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu, která spočívá v odstranění gramatické nepřesnosti textu.

#### **K bodu 63 (§ 117a a 117b)**

##### **§ 117a**

Stále častěji se hovoří o očekávaných dopadech tzv. 4. průmyslové revoluce, tedy dopadech informatizace, automatizace a kybernetizace na trh práce a na vybrané sociální aspekty. Setkat se lze s nejrůznějšími odhady úbytku či transformace pracovních míst. Iniciativa Práce 4.0 hovoří o úbytku 10 % pracovních míst a o podstatných změnách ve vykonávaných činnostech u 35 % pracovních míst v následujících 20 letech. Další vzdělávání a osvojování dovedností nově požadovaných trhem práce tedy bude hrát čím dál větší roli v adaptaci zaměstnanců na přizpůsobení se očekávaným změnám. Navrhovaný nástroj řeší budoucí požadavky trhu práce a podporu těch zaměstnanců, kteří jsou v důsledku zavádění nových technologií či výrobních postupů ohroženi ztrátou zaměstnání. Nástroj umožní těmto zaměstnancům adaptaci na nové profese jak v rámci stávajícího zaměstnavatele, tak pro případné další uplatnění na trhu práce. Nástroj tedy reaguje na trendy, které s sebou přináší 4. průmyslová revoluce, je prevencí nezaměstnanosti v případě zaměstnanců ohrožených ztrátou zaměstnání a zmírňuje negativní

dopady na zaměstnanost tím, že podmiňuje čerpání příspěvku maximálním podílem propouštěných zaměstnanců.

Zároveň bude moci být tímto příspěvkem podpořena také osoba samostatně výdělečně činná, protože tento nástroj je určen také k prevenci vzniku nezaměstnanosti těchto podnikajících fyzických osob. Příspěvek bude osobě samostatně výdělečně činné poskytován stejných podmínek jako zaměstnavateli na jeho zaměstnance.

### **§ 117b**

Stávající systém APZ umožňuje podporu osob znevýhodněných na trhu práce, avšak není zaměřen na některé specificky znevýhodněné skupiny osob a prevenci jejich nezaměstnanosti, kterou jsou v důsledku svého znevýhodnění ohroženy.

V praxi existují určitá znevýhodnění, kterými jsou některé osoby na trhu práce limitovány, avšak ve stávajícím systému APZ nemohou být podpořeny. Jedná se zejména o poskytování odborné pomoci v oblasti problematiky dluhového poradenství, exekucí a oddlužení. Rovněž se může jednat o skupinu sociálně znevýhodněných osob, jako jsou zejména osoby bez domova, osoby drogově závislé apod., které si vyžadují cílenou pomoc zaměřenou na řešení jejich životní situace.

Účelem příspěvku, který může úřad práce zaměstnavateli poskytnout (např. i sociálnímu podniku), je motivovat zaměstnavatele zachovat pracovní poměr ohroženého zaměstnance a zapojit ho do řešení osobní situace zaměstnance ovlivňující jeho pracovní výkonnost, resp. setrvání v zaměstnání nebo možnosti dalšího uplatnění na trhu práce.

Příspěvek je určen na úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zajištění nezbytné podpory konkrétního zaměstnance, která souvisí s řešením jeho problémů. Bude se jednat zejména o úhradu nákladů zaměstnavatele z důvodu účasti zaměstnance na kurzech nebo školeních např. z oblasti finanční gramotnosti, dluhového poradenství, dále o úhradu nákladů, které zaměstnavateli vzniknou z důvodu účasti zaměstnance na různých aktivitách, které mají přispět k získání znalostí a dovedností souvisejících s řešením nežádoucí životní situace, ve které se zaměstnanec nachází.

Maximální výše příspěvku poskytovaného podle § 117b odst. 2 bude navázána na průměrnou mzdu v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku, jejíž výše je vyhlášována ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

### **K bodu 65 [§ 118 odst. 1 písm. d)]**

V souvislosti s novým nástrojem APZ, kterým je příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců, je potřeba, aby žadatel v žádosti o tento příspěvek popsal další působení zaměstnance v návaznosti na jeho předchozí vzdělávání nebo zapracování nebo uvedl možnosti jeho dalšího uplatnění na trhu práce. Cílem totiž je, aby poskytnutá podpora měla souvislost se zachováním pracovních míst u zaměstnavatele, popřípadě aby byly zmapovány možnosti dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců na trhu práce.

### **K bodu 66 (§ 118 odst. 3)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu spočívající ve zpřesnění dosavadního textu, že tato podmínka se vztahuje i na fyzickou osobu, která doposud není zaměstnavatelem nebo se jedná o fyzickou osobu, které bude poskytován příspěvek jako osobě samostatně výdělečně činné. Navrhovaný text plně koresponduje s odstavcem 1 předmětného ustanovení.

**K bodu 67 (§ 118 odst. 5)**

V souvislosti se zavedením nových nástrojů APZ je nutno doplnit výčet těchto nástrojů do příslušného ustanovení, podle kterého se příspěvky APZ neposkytnou po stanovenou dobu těm zaměstnavatelům, kterým byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce cizince nebo porušení dohody o poskytnutí příspěvku.

**K bodu 68 [§ 119 odst. 2 písm. k)]**

V souvislosti s vynaložením finančních prostředků ze státního rozpočtu na příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců je potřeba upravit závazek zaměstnavatele spočívající v tom, že nepřistoupí ke skončení pracovního poměru s více než 10 % zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů v době 2 let ode dne ukončení jejich vzdělávání či zapracování. Cílem je, aby poskytnutá podpora měla souvislost se zachováním pracovních míst u zaměstnavatele.

**K bodu 69 [§ 139 odst. 1 písm. j)]**

V ustanovení § 34 občanského zákoníku je zakázána závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti ani zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dosud neobsahují výslovné ustanovení týkající se přestupku, které by uvedené protiprávní jednání, tedy umožnění výkonu závislé práce dětem, postihoval.

**K bodu 70 [§ 139 odst. 3 písm. e)]**

Z důvodu závažnosti jednání, kterou lze postavit na roveň umožnění výkonu nelegální práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání, je navrhováno sankcionování nově navrhovaného přestupku stejně jako přestupku umožnění výkonu nelegální práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání.

**K bodu 71 [§ 140 odst. 1 písm. h)]**

Jedná se o úpravu spočívající v zakotvení nové skutkové podstaty přestupku porušení zákazu závislé práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, s tím, že se vztahuje k právnické nebo podnikající fyzické osobě.

**K bodu 72 [§ 140 odst. 4 písm. f)]**

Z důvodu závažnosti jednání, kterou lze postavit na roveň umožnění výkonu nelegální práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání, je navrhováno sankcionování nově stanoveného přestupku stejně jako přestupku umožnění výkonu nelegální práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání.

**K bodům 73 a 74 (§ 141a odst. 1 a § 141a odst. 2)**

Institut ručení za úhradu pokuty za přestupek je v současné době využíván zcela minimálně, když se vztahuje toliko na umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti (těchto zjištění bylo za sedm let kontrol nelegálního zaměstnávání několik desítek). Navrhuje se proto ručení rozšířit i na případy umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 a 2, což by přispělo k úspěšnosti při vymáhání pokut uložených ve správním řízení. Umožnění výkonu nelegální práce pak dle informací z kontrol navíc v současné době neprobíhá ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, nýbrž na základě složitých nebo řetězených obchodních vztahů a soukromoprávních smluv, v rámci kterých dochází k přesunu odpovědnosti na subdodavatele na nejnižší úrovni. Ručení dodavatelů by v tomto směru

nepochybně přispělo k jejich odpovědnějšímu výběru svých subdodavatelů a kvalitnější a odbornější kontrole v průběhu jejich spolupráce.

Řízení o ručení za pokutu nelze vzhledem ke lhůtě pro její zahájení, která je pouze 3 měsíce ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty, prakticky využít. Po uplynutí této lhůty totiž rozhodnutí o ručení za pokutu již nelze vydat. Proto na základě praktických zkušeností se navrhuje tuto lhůtu prodloužit na 1 rok.

#### **K bodu 75 (§ 142)**

Jedná se o rozšíření okruhu správních řízení, u kterých je vyžadováno uložení nákladů řízení, a to z důvodu na straně agentury práce. Jedná se o případy, kdy je správní řízení zahajováno z důvodu porušení povinnosti agentury práce [§ 63 odst. 2 písm. f) a odst. 3], agentura práce nevykonává činnost, ke které jí bylo povolení uděleno [§ 63 odst. 2 písm. h)], nebo z důvodu, že agentura práce již nesplňuje podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti pro zprostředkování zaměstnání (§ 63 odst. 4).

#### **K bodu 76 [§ 147c odst. 1 písm. e)]**

Zákonné zmocnění přístupu Ministerstva práce a sociálních věcí, úřadu práce, Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce pro výkon státní správy na úseku zaměstnanosti k referenčním údajům z registru osob není v zákoně o zaměstnanosti explicitně uvedeno. Z toho důvodu je nezbytná novelizace zákona o zaměstnanosti tak, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí a další orgány měly oprávnění (podle zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů) získávat z Registru právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci (ROS) údaje, a to včetně údajů o fyzických osobách podnikatelích (FOP), které jsou neveřejným údajem a poskytují se orgánům veřejné moci, jen pokud k využívání těchto údajů jsou oprávněni podle jiného právního předpisu, kterým v daném případě bude zákon o zaměstnanosti.

#### **K bodu 77 (§ 147c odst. 6)**

V návaznosti na úpravu týkající se přístupu MPSV a dalších orgánů k referenčním údajům z Registru právnických osob je potřeba doplnit nový na toto navazující odstavec, který specifikuje poskytované údaje, kterými jsou jméno, příjmení a adresa podnikající fyzické osoby.

### **K Čl. II – přechodná ustanovení k zákonu o zaměstnanosti**

#### **K bodu 1**

Správní řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce zahájena podle § 78a zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti navrhovaného zákona a do tohoto dne pravomocně neskončená, se dokončí podle dosavadní právní úpravy.

#### **K bodu 2**

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

#### **K bodu 3**

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



#### **K bodu 4**

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

#### **K části druhé čl. III – změna zákona o správních poplatcích**

Jedná se o legislativně technickou úpravu ve vztahu k úpravě příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti.

#### **K Čl. IV – přechodná ustanovení k zákonu o správních poplatcích**

Přechodné ustanovení reaguje na skutečnost, že navrhovaným zákonem dochází pouze ke změně terminologie uvedených položek, což znamená, že příslušný poplatek se vybere podle zákona č. 634/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a to i v těch případech, kdy se poplatek stal splatným přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

#### **K části třetí čl. V – účinnost**

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