**VYPOŘÁDÁNÍ ZÁSADNÍCH PŘIPOMÍNEK K MATERIÁLU S NÁZVEM:**

**Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů**

Dle Legislativních pravidel vlády byl materiál rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dopisem ministryně práce a sociálních věcí dne 23. ledna 2020 s termínem dodání stanoviska do 20. února 2020. Vyhodnocení tohoto řízení je uvedeno v následující tabulce:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Téma, popř. část materiálu** | **Resort** | **Označení připomínky*****(Z/ PP/D)*** | **Připomínka** | **Vypořádání** |
|  | **Obecně k návrhu** |  |  |  |  |
| 1. | **Obecně k návrhu - k dopadům do personální a platové oblasti státního rozpočtu**  | **MF** | ***Z*** | **K dopadům do personální a platové oblasti státního rozpočtu:** **S navýšením kapacit nad stávající disponibilní limit kapitoly Ministerstvo práce a sociálních věcí zásadně nesouhlasíme.** Materiál jen okrajově uvádí potřebnost posílení agendy v oblasti legislativy na Státním úřadu inspekce práce. Předpokládáme, že tak bude učiněno optimalizací procesů z pozice státního tajemníka. Nesouhlasíme s vyčíslením dopadů na systém predikcí trhu práce, resp. s navýšením mzdových nákladů na 15 systemizovaných míst. Není jasné, jaké nové pracoviště by v této souvislosti mělo vzniknout, když systém predikcí trhu práce je v současné době budován v rámci projektu „Kompas“. **Pro jednoznačné vyloučení dopadů do parametrů státního rozpočtu a systemizace požadujeme do všech relevantních částí materiálu (usnesení, předkládací zpráva, důvodová zpráva, závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace) jednoznačně uvést, že s navrženou právní úpravou nejsou a nebudou spojeny žádné požadavky na navýšení personálních kapacit a prostředků na platy v příslušných služebních úřadech, resp. v kapitole Ministerstvo práce a sociálních věcí.****Z materiálu je zřejmé, že dochází ke zjednodušení některých úředních postupů, přičemž není kalkulována a navržena personální úspora, kterou požadujeme kvantifikovat a navrhnout její využití, nejlépe s pozitivním dopadem do výdajové strany státního rozpočtu.**  | **Akceptováno částečně**Predikce trhu práce budou i nadále realizovány v souladu se stanovenými cíli v rámci projektu Kompas. MPSV v této souvislosti nepřistoupí k vytvoření nového odborného útvaru. **Vysvětleno** Překladatel má za to, že žádné personální úspory nevzniknou, a tudíž je nelze vyčíslit.  |
| 2. | **Obecně k návrhu** | **Svaz měst a obcí ČR (dále jen „SMOČR“)** | ***Z*** | Svaz měst a obcí ČR návrh novely zákona o zaměstnanosti, jejímž cílem má být mj. usnadnění přístupu klientů ke službám Úřadu práce, odstranění některých přetrvávajících nežádoucích jevů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zvýšení přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a úprava v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na budoucí potřeby trhu práce, včetně zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vítá. Bohužel však musíme upozornit na nestandardní způsob předložení uvedeného návrhu do meziresortního připomínkového řízení, kdy měsíc předtím byl vložen jiný návrh totožného zákona do meziresortního připomínkového řízení, který doposud nebyl vypořádán. Takový postup považujeme za nesystémový. V konečném důsledku dochází ke ztrátě přehlednosti v rámci obou předložených návrhů. Vzhledem k tomu, že stále probíhá vypořádání připomínek k návrhu novely zákona o zaměstnanosti, který byl předložen k připomínkám dne 20. 12. 2019, nelze předjímat, jakou podobu bude mít finální znění návrhu novely zákona o zaměstnanosti. Konečné vypořádání připomínek u prvního předloženého návrhu může mít zásadní vliv na text aktuálně předkládané úpravy. Do budoucna doporučujeme předkládat všechny zamýšlené změny najednou, aby nedocházelo ke zmatení vlivem souběhu dvou připomínkových řízení u shodného návrhu zákona. **Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno**Návrhy obou novel budou spojeny do jednoho materiálu. |
| 3. | **Obecně k návrhu** | **Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“)** | ***Z*** | **Obecně k návrhu**Českomoravská konfederace odborových svazů projednala návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů na zasedání Legislativní rady ČMKOS dne 19. února 2020 a sděluje k němu následující:ČMKOS považuje předloženou novelu v zásadě za pozitivní krok. Souhlasí s tím, že je třeba věnovat pozornost dalšímu zpřesňování a někde i zpřísňování podmínek pro činnost agenturního zaměstnávání, jež je i nadále oblastí, ve které dochází k častému porušování pracovněprávních norem i norem obecně vztahujících se k naší představě o slušné práci. Navíc se zde projevuje i silná tendence k zneužívání práce cizích státních příslušníků. ČMKOS sice vítá zde navržené změny, ale považuje je za nedostatečné.ČMKOS dále plně souhlasí s rozšířením nástrojů APZ i ve vztahu k zabezpečení jazykových rekvalifikací, jen je třeba zabezpečit, aby se tyto nástroje nebyly zneužívány.ČMKOS souhlasí s orientací na takové nástroje a taková opatření v této oblasti, která budou mít výrazně preventivní charakter.Pokus jde o zaměstnávání OZP, po konzultaci s v rámci poradního výboru při Radě vlády pro OZP určité zmírnění navržené redukce prostředků souvisejících s náhradním plněním tak, aby nedošlo příliš razantnímu zásahu do fungování malých firem v této oblasti fungujících. ČMKOS souhlasí se snahou zamezit plýtvání a spekulacím s prostředky určenými na podporu zaměstnávání OZP, nelze však připustit jejich jakoukoliv plošnou redukci. ČMKOS se připojuje k připomínkám Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | Vysvětleno u jednotlivých zásadních připomínek.Viz vypořádání připomínek MŠMT. |
| 4. | **Obecně k návrhu** | **Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SPČR“)** |  | **Obecné připomínky:**Předložený návrh legislativně upravuje další z opatření, která byla diskutována pracovní skupinou v rámci tzv. Balíčku zaměstnanosti (elektronické podávání žádostí o zařazení do evidence uchazečů, tvorba predikcí v gesci MPSV, změny v oblasti rekvalifikací, zpřísnění podmínek pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání a působení agentur na trhu práce). Tyto úpravy SP ČR v zásadě podporuje.Z důvodu provázanosti navrhovaných změn s návrhy obsaženými v tzv. 1. novele zákona o zaměstnanosti, která je rovněž v připomínkovém řízení, ve stádiu vyrovnávání připomínek na úrovni resortů, navrhujeme spojení obou návrhů do jednoho (např. je nelogické, aby se v jednom návrhu zpřesňovaly kategorie znevýhodněných osob na trhu práce – uchazeči zatížení exekucemi, a ve druhém návrhu se řešila opatření zacílená na tyto osoby; důsledky navrhovaných změn v oblasti přestupků a pokut za nelegální zaměstnávání, které v obou novelizacích směřují do stejných ustanovení, nelze ani posoudit). V oblasti návrhů regulujících agenturní zaměstnávání požadujeme zapracovat úpravu, která cílí na omezení nelegálních praktik v oblasti agenturního zaměstnávání - rozšíření sankcí za zastřené zprostředkování zaměstnání na uživatele. Na tomto opatření panovala v rámci projednávání Balíčku zaměstnanosti shoda a bylo považováno za zásadní, neboť primárním cílem je omezit nelegální agenturní zaměstnávání (pozn. i s vědomím probíhající novelizace azylového a cizineckého zákona, kde se navrhuje zapracovat tuto úpravu, duplicitu lze následně odstranit podle toho, jak budou novely procházet legislativním procesem).SP ČR rovněž nepodporuje některé navrhované změny, týkající se zaměstnávání OZP, které více než k podpoře jejich zaměstnávání na volném trhu povedou k nárůstu administrativy a nákladů firem.  | **Akceptováno částečně** Do tohoto návrhu zákona bude inkorporován totožný návrh úpravy obsažené v novele azylového zákona stran postihu zastřeného zprostředkování zaměstnání, neboť se jedná o zcela zásadní opatření.Připomínka nebyla explicitně označena za zásadní, tudíž možné přesunout do doporučujících – z opatrnosti ponechána v zásadních – třeba rozhodnout o přesunu.**Legislativní proces bude potřeba sledovat ve spolupráci s MV.** |
|  | **K části první** |  |  |  |  |
| 5. | **Obecně k části první – k OZP** | **ČMKOS** | ***Z*** | **K problematice zaměstnávání OZP**ČMKOS považuje, v návrhu zákona obsažený princip snížení limitu náhradního plnění, za příliš razantní a navrhuje jeho rozvržení do více postupných kroků. *Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.* | **Akceptováno**Na základě této zásadní připomínky bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován.  |
| 6. | **K původnímu bodu 1 - § 5 písm. b) bod 1** | **KVOP** | ***Z*** | K bodu 1 [§ 5 písm. b) bod 1]Vítám navrhovanou legislativní úpravu pojmu „bydliště“ pro účely zákona o zaměstnanosti. Na základě závěrů ze šetření ve věci příspěvku na aktivní politiku zaměstnanosti[[1]](#footnote-1) jsem ji ministryni práce a sociálních věcí navrhla a na potřebu změny upozornila i v předchozím připomínkovém řízení k novele zákona o zaměstnanosti.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. Některé změny, konkrétně úprava definice bydliště a dále upřesnění způsobu podávání žádosti o zprostředkování zaměstnání, byly provedeny zákonem č. 161/2020 Sb., jehož součástí je novela zákona o zaměstnanosti.  |
| 7. | **K bodu 3 (původní bod 3) - § 6 odst. 1 písm. i) a § 6 odst. 3** | **SPČR** | ***Z*** | K bodům 3 a 4 (§ 6 odst. 1 písm. i) a § 6 odst. 3): Požadujeme upravit veřejně přístupnou evidenci právnických a fyzických osob tak, aby zohledňovala závažnost přestupku.*Odůvodnění:* Nově se zavádí evidence právnických a fyzických osob, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání (§ 5 odst. 1 písm. e) body 1,2,3) a zastřené zprostředkování zaměstnání, která bude veřejně přístupná po dobu 5 let a bude obsahovat stanovené údaje týkající se těchto osob. SP ČR nesouhlasí s tímto plošným zveřejňováním právnických a fyzických osob, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání. To, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za jedno pochybení, kdy vykonával zaměstnanec závislou práci nikoli na základě pracovní smlouvy, ale na základě obchodní smlouvy (§ 5 odst. 1 písm. e) bod 1) nebo, když cizinec vykonával práci, která neodpovídala přesně danému kódu CZ ISCO (§ 5 odst. 1 písm. e) bod 2), ještě nemusí nutně vést k závěru, že jde o neseriózního zaměstnavatele. U větších firem, u nichž není tato personální/administrativní agenda zpracovávána na jednom místě, nelze takovéto případy vyloučit. Pouhá informace o tom, že byla uložena pokuta podle příslušného ustanovení, kdy není známo konkrétní naplnění skutkové podstaty přestupku, není tedy patrný obsah a rozsah „nelegálního“ zaměstnávání, může namísto zmiňovaného „odrazujícího efektu“ naopak řadu seriózních zaměstnavatelů ve svém důsledku poškodit.Přestože se v § 6 odst. 1 písm. i) počítá s tím, že by se evidence vztahovala i na právnické a fyzické osoby, kterým byla uložena pokuta za zastřené zprostředkování zaměstnání, v samotné evidenci (§ 6, odst. 3 písm. g)) se uvádějí již jen pokuty podle § 139 odst. 1písm. d) nebo f) a § 140 odst. 1 písm. c) a e), tj. jen za nelegální práci. Chybí tedy odkaz na § 139 odst. 1 písm. i) a § 140 odst. 1 písm. g). Z hlediska cílů této evidence by právě informace týkající se fyzických a právnických osob dopouštějících se zastřeného zprostředkování zaměstnání, ať už v roli pronajímatelů pracovní síly bez příslušného povolení nebo těch, kteří tyto služby využívají (uživatelé) mohly vést k omezení těchto praktik. **Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno částečně**Výkon nelegálního zaměstnávání považujeme za hrubé porušení právních předpisů. Pokud se týká výkonu jiného druhu práce cizincem, pak je zcela na místě tento postih zejména v případě, kdy jsou cizinci zpravidla obsazovaná konkrétní volná pracovní místa. Je zcela v působnosti zaměstnavatele, aby zabezpečil výkon závislé práce v souladu s právními předpisy.V kontextu uplatňované připomínky dojde k úpravě navrhovaného § 6 odst. 1 písm. i) tak, aby evidence obsahovala informace o výkonu či umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání. |
| 8. |  | **Asociace malých a středních podnikatelů (dále jen „AMSP“)** | ***Z*** | **K bodům 3 a 4 (§ 6 odst. 1 písm. i) a § 6 odst. 3):** Požadujeme upravit veřejně přístupnou evidenci právnických a fyzických osob tak, aby zohledňovala závažnost přestupku.Odůvodnění: Nově se zavádí evidence právnických a fyzických osob, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání (§ 5 odst. 1 písm. e) body 1,2,3) a zastřené zprostředkování zaměstnání, která bude veřejně přístupná po dobu 5 let a bude obsahovat stanovené údaje týkající se těchto osob. AMSP ČR nesouhlasí s tímto plošným zveřejňováním právnických a fyzických osob, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání, navíc na velmi dlouhou dobu 5 let. To, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za jedno pochybení, kdy vykonával zaměstnanec závislou práci nikoli na základě pracovní smlouvy, ale na základě obchodní smlouvy (§ 5 odst. 1 písm. e) bod 1) nebo, když cizinec vykonával práci, která neodpovídala přesně danému kódu CZ ISCO (§ 5 odst. 1 písm. e) bod 2), ještě nemusí nutně vést k závěru, že jde o neseriózního zaměstnavatele. Pouhá informace o tom, že byla uložena pokuta podle příslušného ustanovení, kdy není známo konkrétní naplnění skutkové podstaty přestupku, není tedy patrný obsah a rozsah „nelegálního“ zaměstnávání, může namísto zmiňovaného „odrazujícího efektu“ naopak řadu seriózních zaměstnavatelů ve svém důsledku poškodit a zejména pro malé a střední podniky může být takto zveřejněná informace likvidační.Přestože se v § 6 odst. 1 písm. i) počítá s tím, že by se evidence vztahovala i na právnické a fyzické osoby, kterým byla uložena pokuta za zastřené zprostředkování zaměstnání, v samotné evidenci (§ 6, odst. 3 písm. g)) se uvádějí již jen pokuty podle § 139 odst. 1písm. d) nebo f) a § 140 odst. 1 písm. c) a e), tj. jen za nelegální práci. Chybí tedy odkaz na § 139 odst. 1 písm. i) a § 140 odst. 1 písm. g). Z hlediska cílů této evidence by právě informace týkající se fyzických a právnických osob dopouštějících se zastřeného zprostředkování zaměstnání, ať už v roli pronajímatelů pracovní síly bez příslušného povolení nebo těch, kteří tyto služby využívají (uživatelé) mohly vést k omezení těchto praktik. **Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno částečně**Výkon nelegálního zaměstnávání považujeme za hrubé porušení právních předpisů. Pokud se týká výkonu jiného druhu práce cizincem, pak je zcela na místě tento postih zejména v případě, kdy jsou cizinci zpravidla obsazovaná konkrétní volná pracovní místa. Je zcela v působnosti zaměstnavatele, aby zabezpečil výkon závislé práce v souladu s právními předpisy.V kontextu uplatňované připomínky dojde k úpravě navrhovaného § 6 odst. 1 písm. i) tak, aby evidence obsahovala informace o výkonu či umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání. |
| 9. | **K bodu 4 (původní bod 4) - § 6 odst. 3 písm. g)** | **MV** | ***Z*** | K čl. I bodu 4 – k § 6 odst. 3 písm. g) zákona o zaměstnanosti: Mezi údaje vedené v evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, se nově zařazuje také uvedení přestupku, za jehož spáchání byla tato pokuta uložena. Vzhledem ke skutečnosti, že dle novely má být evidence vedena také v případě pravomocně uložených pokut za zastřené zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 5 písm. g), zastáváme názor, že by mělo jít také o uvedení přestupku podle § 139 odst. 1 písm. i) a podle § 140 odst. 1 písm. g).Dle věty za středníkem má dále platit, že „tyto údaje ministerstvo zveřejňuje způsobem umožňujícím dálkový přístup po dobu 5 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty“. Ačkoli se dané ustanovení doplňuje přímo do písm. g), aniž by bylo vázáno na další v evidenci vedené údaje [např. údaje podle písmen a) a b)], z textu důvodové zprávy usuzujeme, že má jít o individualizované zveřejňování informací o spáchání přestupku konkrétní fyzickou či právnickou osobou, neboť „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“ (srov. zvláštní část důvodové zprávy). V tomto ohledu jde však o důsledek analogický správnímu trestu zveřejnění rozhodnutí o přestupku, který nově zakotvuje zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů. Tento správní trest má nezpochybnitelný odstrašující a difamační účinek. S ohledem na značný zásah do právního postavení osoby, které je ukládán, je však upravena řada podmínek pro jeho uložení v konkrétním případě, a to zejména povinnost správního orgánu dbát při jeho ukládání toho, aby zásah do soukromí či dobré pověsti pachatele byl přiměřený povaze a závažnosti přestupku (srov. § 50). Vzhledem ke značné intenzitě správního trestu jej současně nelze uložit nepodnikající fyzické osobě. Zákon rovněž upravuje způsoby zveřejnění rozhodnutí o přestupku a maximální lhůty, ve kterých lze rozhodnutí zveřejnit (z nich mj. vyplývá, že rozhodnutí nelze zveřejnit po uplynutí 6 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, přičemž rozhodnutí se zveřejňuje ve veřejném sdělovacím prostředku a vyvěšením na úřední desce nejdéle po dobu 2 měsíců).S ohledem na výše uvedené tak nelze akceptovat zavedení institutu, jenže je od správního trestu sice formálně odlišný, avšak sleduje stejný účel, a to při absenci individualizovaného posuzování jednotlivých případů a nepřiměřeném rozšiřování předpokladů pro jeho uplatnění (paušální zveřejňování údajů v případě právnických, podnikajících fyzických i fyzických osob, a to po dobu 5 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty). Větu za středníkem proto požadujeme vypustit. Alternativně by bylo možné uvažovat o zakotvení správního trestu zveřejnění rozhodnutí o přestupku u vybraných přestupků právnických a podnikajících fyzických osob, a to při respektování podmínek daných zákonem č. 250/2016 Sb.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.  | **Akceptováno částečně** MPSV z části akceptuje připomínku. Do textu se doplní, že se jedná o evidenci právnických a fyzických osob podnikajících a provede se úprava přestupků, které jsou evidovány. Cílem úpravy není takto evidovat fyzické osoby za přestupek dle ust. § 139 odst. 1 písm. d), f) a i) zákona o zaměstnanosti.MPSV si je vědomo trestu zveřejnění, který je zakotven v přestupkovém zákoně, navrhovaná úprava je však speciální. Dle názoru MPSV závažnost přestupku umožnění výkonu nelegální práce zcela umožňuje, aby právnickou nebo fyzickou osobu podnikající postihla tato sekundární sankce, kdy by její jméno bylo uveřejněno ve veřejném seznamu. Lhůta 5 let je stanovena za účelem náležitého efektu tohoto opatření.MPSV připomíná, že zákon o zaměstnanosti představuje vůči přestupkovému zákonu speciální právní úpravu, což se promítá také do nově navrhovaného opatření. Je třeba zdůraznit, že nelegální práce je vysoce nežádoucí společenský jev a navrhované opatření by umožnilo snížit jeho četnost. Dále je nutno uvést, že požadované informace o subjektech, které se dopustí přestupku umožnění výkonu nelegální práce, je možné zveřejňovat prostřednictvím veřejné datové sítě dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, a nelze tak mít za to, že by předmětným zveřejněním docházelo zásadnímu průlomu do práv pachatelů.Pro úplnost je nutno uvést, že návrh tohoto institutu byl MPSV s MV konzultován v rámci úkolu mezirezortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, kdy byla zpracována Analýza nedostatků pracovně právních a trestně právních předpisů ve vztahu k jejich vlivu na vznik a postih vykořisťujících pracovních podmínek, ve které byl tento návrh uveden, přičemž nebyl nijak ze strany MV připomínkován. Tento návrh byl přijat v rámci uvedené platformy dne 28. června 2019 za účasti MV jednomyslně jako jedno ze stěžejních opatření v boji proti nelegální práci, což případně lze doložit příslušným zápisem. |
| 10. | **K bodu 6 (původní bod 6) - § 8 písm. l)** | **MV** | ***Z*** | K čl. I bodu 6 – k § 8 písm. l) bodu 3 zákona o zaměstnanosti:Vítáme zakotvení informační povinnosti Úřadu práce České republiky vůči Ministerstvu vnitra ohledně změn údajů, které mohou mít vliv na posouzení osoby z hlediska veřejného pořádku a bezpečnosti. Navrhujeme však v tomto ustanovení výslovně zakotvit, že Úřad práce České republiky předává tyto informace Ministerstvu vnitra pravidelně ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy k dané změně došlo. Aktualizace by měla probíhat pravidelně a v takovém intervalu, aby informace byly stále aktuální.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.  | **Akceptováno** Vzhledem ke skutečnosti, že mnohdy se Úřad práce České republiky předmětnou změnu nedozví, navrhujeme v kontextu připomínky Ministerstva vnitra nezavádět objektivní lhůtu, ale subjektivní lhůtu 1 měsíce, ode dne, kdy se o předmětné změně dozvěděl.  |
| 11. | **K původnímu bodu 9 - § 24** | **KVOP** | ***Z*** | K bodu 9 (§ 24)Navrhovaná změna umožňuje, aby fyzická osoba již nemusela podávat Úřadu práce České republiky žádost o zprostředkování zaměstnání **pouze osobně**, ale aby ji mohla podat i jiným kvalifikovaným způsobem (v souladu se správním řádem). Vítám tuto změnu, která sleduje zvýšení dostupnosti zprostředkování zaměstnání i poskytování dalších služeb Úřadem práce České republiky.Dovolím si však upozornit na provázanost s pojmem bydliště podle § 5. Na základě mého zjištění ze šetření ve věci příspěvku na podporu regionální mobility mě ministryně informovala, že smyslem připravované legislativní úpravy pojmu bydliště (viz bod 1) je, aby fyzické osobě mohlo být zprostředkováváno zaměstnání a poskytovány další služby zaměstnanosti **kteroukoli** krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a **kterýmkoli** kontaktním pracovištěm krajské pobočky Úřadu práce České republiky bez nutnosti současného administrativně náročného převádění evidence uchazeče o zaměstnání mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce České republiky na základě žádosti uchazeče o zaměstnání. S cílem podporovat regionální mobilitu pracovní síly mělo být umožněno, aby fyzickým osobám v případě ztráty zaměstnání mohly být poskytovány služby zaměstnanosti Úřadem práce České republiky již v místě, kde naposledy vykonávaly pracovní činnost, což může být v souvislosti se stěhováním za prací do jiného regionu právě mimo místo jejich trvalého pobytu.V důvodové zprávě, ve zvláštní části se v komentáři k bodu 1 – úprava pojmu bydliště – mimo jiné uvádí: „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. Vedle možnosti podání žádosti o zprostředkování zaměstnání na kterémkoli pracovišti úřadu práce v rámci celého území ČR.“Obávám se, že pouhým vypuštěním slova „osobně“ z ustanovení § 24 zůstane v návaznosti na novelizované ustanovení § 5 zachována možnost podat žádost o zprostředkování zaměstnání pouze u krajské pobočky úřadu práce, v jejímž územním obvodu má žadatel bydliště, tzn. podle novelizovaného § 5 adresu místa trvalého pobytu na území České republiky nebo adresu místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje.12.Nikoli tedy u **kterékoli** krajské pobočky nebo **kteréhokoli** kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky, jak uvádí důvodová zpráva.Žádám tak o vyjasnění, kde bude možné podat žádost o zprostředkování zaměstnání. Zda skutečně pouze v místě bydliště (podle novelizovaného § 5) anebo na kterékoli krajské pobočce nebo kterémkoli kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky. Doporučuji sladit text důvodové zprávy (podle účelu navrhované změny) s navrhovanou změnou pojmu bydliště podle § 5, která má přímou provázanost s § 24.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. Některé změny, konkrétně úprava definice bydliště a dále upřesnění způsobu podávání žádosti o zprostředkování zaměstnání, byly provedeny zákonem č. 161/2020 Sb., jehož součástí je novela zákona o zaměstnanosti.  |
| 12. | **K původnímu bodu 11 - § 27 odst. 3** | **KVOP** | ***Z*** | K bodu 11 (§ 27 odst. 3)Vítám, že navrhovaná novela zákona o zaměstnanosti **prodlužuje lhůtu pro oznámení** důvodů dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu anebo z důvodu vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, na **3 pracovní dny** ode dne, kdy mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání. Z podnětů, které jsem na toto téma dosud řešila, vyplynulo, že dosavadní časové omezení pro splnění oznamovací povinnosti (nejpozději v den vydání potvrzení) je velmi přísné a postrádá rozumné zdůvodnění. Proto jsem na potřebu změny upozornila v předchozím připomínkovém řízení k novele zákona o zaměstnanosti.Z mých šetření však vyplynulo další zjištění, a to, že uchazeči o zaměstnání tuto oznamovací povinnost často zaměňují za povinnost podle § 27 odst. 3 - **doložit důvody** **dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání Úřadu práce České republiky do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti.**Z mých šetření vyplynulo, že „dokládací“ povinnost uchazečům nečiní potíže a až na výjimky ji bez problémů plní. Z podnětů jsem zjistila, že je to zejména proto, že tato dokládací povinnost je výslovně uvedena v potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, zatímco oznamovací povinnost v potvrzení uvedena není. Uchazeč se tak po obdržení potvrzení a jeho pročtení dozví, že má „pouze“ povinnost doložit jedno vyhotovení potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 kalendářních dnů od jeho vydání. Dále má povinnost doložit Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne ukončení dočasné neschopnosti druhé potvrzení s datem ukončení. O oznamovací povinnosti by měl být každý uchazeč při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání poučen. Podotýkám však, že převzetí a podepsání tiskopisu Základní poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech (případně dodatku) např. v roce 2017, odkdy platí nový institut dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, nemůže dostatečně nahradit informaci uvedenou ve vystaveném potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání.Za účelem naplnění avizovaného „proklientského“ přístupu, který sleduje novela zákona o zaměstnanosti, by potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání mělo vyjma informace o uvedených „dokládacích“ povinnostech obsahovat také informaci o oznamovací povinnosti a její lhůtě. Jsem přesvědčena, že je možné tímto způsobem zamezit dalšímu zbytečnému vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence z důvodu neuvědomění si existence dvou odlišných typů povinností.Závazný vzor potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání obsahuje příloha č. 1 k vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346/2017 Sb., kterou ministerstvo vydalo na základě zmocnění podle § 21 odst. 9 zákona o zaměstnanosti. Navrhuji Ministerstvu práce a sociálních věcí v návaznosti na navrhovanou zákonnou změnu lhůty pro splnění oznamovací povinnosti doplnit do vyhlášky do textu závazného vzoru potvrzení o dočasné neschopnosti informaci o existenci oznamovací povinnosti.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. Některé změny, konkrétně úprava definice bydliště a dále upřesnění způsobu podávání žádosti o zprostředkování zaměstnání, byly provedeny zákonem č. 161/2020 Sb., jehož součástí je novela zákona o zaměstnanosti.  |
| 13. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **Požadujeme upravit ustanovení § 27 odst. 3.*****Odůvodnění:****V důvodové zprávě k tomuto bodu se odůvodňují dvě změny, v návrhu je ale promítnuta jen jedna. Chybí tedy ustanovení o tom, že potvrzení je uchazeč povinen předložit nejpozději v den, kdy měl plnit povinnost vůči Úřadu práce. Požadujeme tento nesoulad odstranit****.*** *Zároveň doporučujeme úvodní část odstavce formulovat takto: „do 3 pracovních dnů ode dne vydání“.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní*** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. Některé změny, konkrétně úprava definice bydliště a dále upřesnění způsobu podávání žádosti o zprostředkování zaměstnání, byly provedeny zákonem č. 161/2020 Sb., jehož součástí je novela zákona o zaměstnanosti.  |
| 14. | **K bodu 11 (původní bod 12) - § 30 odst. 3** | **KVOP** | ***Z*** | K bodu 12 (§ 30 odst. 3)Dlouhodobě upozorňuji na nepřiměřenou tvrdost právní úpravy v oblasti sankčního vyřazení z evidence Úřadu práce České republiky. Opakovaně poukazuji na to, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má citelné sociální dopady na vyřazené uchazeče a jejich rodiny. Uchazeč vyřazený z evidence Úřadu práce České republiky přestává být především osobou, za kterou hradí pojistné na zdravotní pojištění stát. Pokud pobíral podporu v nezaměstnanosti, je povinen ji vrátit. Vyřazením z evidence uchazeč vystupuje ze systému hmotné nouze a může získat po splnění stanovených podmínek maximálně dávku mimořádné okamžité pomoci.Z tohoto důvodu jsem v předchozím meziresortním připomínkovém řízení uplatnila zásadní připomínku k navrhovanému prodloužení doby, během které nemůže být sankčně vyřazený uchazeč znovu zařazen do evidence u úřadu práce.Novela nyní předkládá změnu § 30 odst. 3, která však může v životě uchazeče způsobit značný zmatek a nejistotu. Jedná se o návrh na sjednocení prekluzivní doby, po jejímž uplynutí již nelze vydat rozhodnutí o vyřazení uchazeče z evidence. **Sjednocení prekluzivní doby pro všechny případy vyřazení samozřejmě vítám,** neboť je důležité srovnat podmínky pro všechny uchazeče, zejména protože Úřad práce České republiky podle zákona vyřazuje rozhodnutím uchazeče **zpětně ke**dni, kdy nesplnil stanovenou povinnost.**Výhradu mám však vůči nově navrhované délce prekluzivní doby**. V důvodové zprávě je uvedeno, že jde o opatření, které má přispět k právní jistotě uchazečů o zaměstnání. Domnívám se, že naopak právní jistota uchazečů bude touto změnou narušena, neboť se prodlouží doba, kdy úřad práce může objevit nesrovnalosti v plnění povinností uchazečem s odstupem i několika let, a z tohoto důvodu uchazeče z evidence vyřadit. Mezitím však může podle navrhované změny v extrémních případech uplynout doba až 5 let.Souhlasím s argumentem předkladatele pro sjednocení doby pro všechny případy vyřazení, že „není důvodné postihovat uchazeče o zaměstnání za pochybení o několik později, což přispěje k právní jistotě uchazečů o zaměstnání.“Poukazuji však na to, že navrhovaná právní úprava naopak zvyšuje právní nejistotu uchazečů. V textu ustanovení § 30 odst. 3 je sice provedena úprava za účelem sjednocení prekluzivní lhůty, tato lhůta se však oproti stávajícímu stavu zpřísňuje – ze stávajících 3 let na 5 let. Uchazeči tak mohou být vyřazeni za své pochybení až do 5 let od nesplnění povinnosti. To považuji za nepřijatelné.Ze své praxe mohu uvést příklad negativního dopadu už tak zavedené tříleté prekluzivní doby k vyřazení. Uchazeč o zaměstnání byl po téměř třech letech vyřazen z evidence, protože nesplnil oznamovací povinnost o nekolidujícím zaměstnání. Když byl ještě v evidenci, vyhlédl si ho potenciální zaměstnavatel a vytvořil pro něj společensky účelné pracovní místo, za které pobíral příspěvek od Úřadu práce České republiky. Po zpětném vyřazení uchazeče z evidence však Úřad práce České republiky posoudil, že pro poskytnutí příspěvku pro zaměstnavatele nebyly splněny podmínky, protože příspěvkem podpořený uchazeč nebyl následkem zpětného vyřazení v době žádosti uchazečem o zaměstnání. Úřad práce pak paradoxně požadoval vrácení příspěvku ve výši cca 256 tis. po uchazeči o zaměstnání z důvodu jeho zavinění, přestože nebyl smluvní stranou dohody o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Situaci vyřešil až krajský soud, který žalobu zamítl. Odvolací soud shledal, že „...takový výkon práva vůči žalovanému (uchazeči) by bylo možno odepřít pro rozpor s dobrými mravy, když zaměstnavatel měl z přijatého plnění prospěch a naopak na straně žalovaného došlo k naplnění účelu zákona o zaměstnanosti, neboť jako uchazeč zaměstnání získal práci, a okolnosti, za kterých mu bylo umožněno pracovat (uzavřená dohoda), nemohl jako slabší strana nijak ovlivnit, tedy případný podíl na vzniku škody byl zanedbatelný oproti podílu zaměstnavatele.“ Z uvedeného plyne, že **zpětné vyřazení z evidence** (v současné době s odstupem i jen několika měsíců) už tak působí problémy v životě vyřazených uchazečů.Dovolím si upozornit, že základní funkcí Úřadu práce České republiky je bezpochyby zprostředkovat zaměstnání uchazečům. Podle judikatury správních soudů je vyřazení uchazeče z evidence krajním opatřením, nikoli běžným nástrojem řešení agendy Úřadu práce České republiky.[[2]](#footnote-2) Role Úřadu práce České republiky spočívá především v pomoci potřebným, nikoliv v tvrdém trestání a odmítání pomoci každému, kdo byť jen nepatrně pochybil.[[3]](#footnote-3)**Souhlasím se sjednocením prekluzivní lhůty pro všechny případy vyřazení.****Nesouhlasím s prodloužením prekluzivní lhůty ze 3 na 5 let. Navrhuji ponechat stávající prekluzivní dobu 3 let pro všechny případy vyřazení.****Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno** MPSV se nedomnívá, že by sjednocení prekluzivní lhůty mělo negativní dopady na uchazeče o zaměstnání. Předně je třeba upozornit, že 3letá prekluzivní lhůta je v zákoně stanovena pouze pro případy dle ust. § 30 odst. 1 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti a ve vztahu k dalším důvodům vyřazení žádná lhůta stanovena není. Lze tak mít za to, že tímto krokem se právní jistota uchazeče o zaměstnání zvýší, nikoliv sníží.Skutečnost, že ve vztahu ke skutkovým podstatám podle ust. § 30 odst. 1 písm. a) a b) dojde k prodloužení prekluzivní lhůty, je nutné uvést následující. Skutková podstata dle ust. § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti nemůže prakticky nastat bez vědomí uchazeče o zaměstnání, přičemž ve velké většině případů vznikají na základě aktivního jednání uchazeče o zaměstnání (jedná se o překážky bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dle ust. § 25 odst. 1 zákona o zaměstnanosti – nejčastěji pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce a samostatně výdělečná činnosti).Obdobné lze uvést rovněž ke skutkové podstatě dle ust. § 30 odst. 1 písm. b bod 1 a 2 zákona o zaměstnanosti. Je tak patrné, že k porušení této oznamovací povinnosti dojde pouze v důsledku zjevně **hrubé nedbalosti uchazeče o zaměstnání či úmyslně**, přičemž v důsledku tohoto jednání vznikají nikoli zanedbatelné škody na veřejných financích, neboť uchazečům je např. vyplácena PVN či hrazeno zdravotní pojištění, ačkoli na toto nemají právní nárok. Je tak zjevný veřejný zájem.Ve vztahu k nesplnění oznamovací povinnosti dle ust. § 30 odst. 1 písm. b) bod 3) zákona o zaměstnanosti lze pouze uvést, že v praxi si lze obtížně představit případ, kdy by mohlo dojít vyřazování uchazeče o zaměstnání z důvodu porušení této povinnosti po více než 3 letech, neboť tato povinnost uchazeči vzniká pouze v případě, že již má jinou povinnost, která je omlouvána vyšetřením či dočasnou neschopností.Dále je nutno upozornit, že délka této lhůty zcela koresponduje s prekluzivní lhůtou dle  § 54 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, podle které nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela, nebo splátky měly být poskytnuty. Sjednocení lhůt napříč zákonem o zaměstnanosti ve vztahu k uchazečů o zaměstnání bezpochyby jejich právní jistotu zvýší. |
| 15. |  | **kr – moravskoslezský** | ***Z*** | **K  § 30 odst. 3**Navrhujeme rozlišit návrh úpravy ve vztahu ke stanovení a k rozšíření doby zpětného rozhodování úřadu práce u všech osob a u rozšíření ze 3 na 5 let, a to  tak, že by tato změna § 30 odst. 3 byla  pouze u sankčních vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, nikoliv u situací, které vyplývají z objektivní skutečnosti, která vzniká bez zavinění uchazeče o zaměstnání, a to zejména z důvodu právní jistoty uchazečů o zaměstnání, kteří plní své povinnosti.  *Odůvodnění:**Navrhovaná změna by postihovala, jak se uvádí v důvodové zprávě k bodu 12 k § 30 (zvláštní část důvodové zprávy), všechny situace a možnost rozhodnout o vyřazení uchazeče o zaměstnání v 5 letech (tj. zpětně o skutečnosti, která se stala před 5 lety), tj. i např. situaci vyřazení z evidence u úřadu práce uvedené  v ustanovení § 30 odst. 1 písm. c), kde se uvádí: „uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání.“ Tj. jde o situace, kdy lékař vyhodnotí, že osoba není schopna plnit své povinnosti uchazeče o zaměstnání, nejde tedy o zavinění ze strany uchazeče, jde o objektivní skutečnost.* *Tak, jak je právní úprava koncipována, se jedná vlastně o zpětné vyřazení z evidence úřadu práce ke dni vzniku skutečnosti, kdy úřad práce by měl možnost až po 5 letech rozhodnout o vyřazení z evidence úřadu práce.  V tomto případě jde o vysokou míru právní nejistoty, kterou uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci nezavinil, neboť se tak stalo z důvodu zdravotního stavu. Navíc vyřazení z evidence úřadu práce má dopad do povinnosti osoby k úhradě zdravotního pojištění ze strany pojištěnce (osoby uchazeče o zaměstnání i zpětně za 5 let), neplnění pojištění pro účely důchodového zabezpečení, apod., což by bylo negativním důsledkem této změny. Proto změnu ustanovení § 30 odst. 3 nepovažujeme za žádoucí.* *Pokud mají předkladatelé na mysli i  situace, kdy osoby tzv. přechází z pracovní neschopnosti do postavení poživatelů invalidních důchodů, pak tyto situace lze postihnout stanovení výjimky (tj. zvláštní úpravy ustanovení), nikoliv takovýmto plošným znejistěním osob a rozšířením doby zpětného rozhodování ze strany instituce.*  | **Vysvětleno**3letá prekluzivní lhůta je v zákoně stanovena pouze pro případy dle ust. § 30 odst. 1 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti a ve vztahu k dalším důvodům vyřazení žádná lhůta stanovena není. Tedy ani k důvodu dle ust. § 30 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.Lze tak mít za to, že tímto krokem se právní jistota uchazeče o zaměstnání zvýší, nikoliv sníží. |
| 16. | **K bodu 21 (původní bod 19) - § 60 odst. 8** | **MPO** | ***Z*** | K § 60, odst. 8 – je navrhováno zavést nově rozhodné období 10 let jako zpřísňující podmínka při vstupu do podnikání. Navrhujeme uvedené rozhodné období snížit na 6 let jako dobu přiměřenou pro zahájení změny pravidel. Odůvodnění: Je nutno si uvědomit, že byla zcela nově doplněna věta „Odborná praxe podle věty první musí být získána v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.“ To znamená, že dosud nebyla tato podmínka v praxi uplatňována a obecné podmínky vzdělání a praxe zůstávají stejné. Výše 6 let lze částečně odůvodnit např. srovnáním dob praxe a vzdělání v živnostenském zákoníku (§24, §26 a příslušné přílohy č. 2 a 3).  | **Neakceptováno** Jakkoliv se nabízí využít obdobné právní úpravy představované živnostenským zákonem, preferujeme ponechání délky rozhodného období 10 let, protože praxe odpovědného zástupce může být **požadována až v délce** 5 let a **jednalo by se tedy o výrazné zpřísnění podmínky**. |
| 17. |  | **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (dále jen „KZPS“)** | ***Z*** | ***K bodu 19 (§ 60 odst. 8)*****V odstavci 8 navrhujeme nedoplňovat poslední větu „Odborná praxe podle věty první musí být získána v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.“.** Odůvodnění: Jeví se jako nadbytečné, aby novela zákona o zaměstnanosti zaváděla požadavek na získání odborné praxe v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Předkladatel dostatečně nevysvětlil, proč je nezbytné takto omezit podmínky k povolení ke zprostředkování zaměstnání. | **Neakceptováno** Praxe získaná např. před 20 lety již nekoresponduje s požadavky na výkon odpovědného zástupce v současnosti, a to vzhledem k vývoji na trhu práce a v podstatě i celospolečenskému vývoji. |
| 18. |  | **Unie zaměstnavatelských svahů ČR (dále jen „ÚZSČR“)** | ***Z*** | ***K bodu 19 (§ 60 odst. 8)*****V odstavci 8 navrhujeme nedoplňovat poslední větu „Odborná praxe podle věty první musí být získána v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.“.** Odůvodnění: Jeví se jako nadbytečné, aby novela zákona o zaměstnanosti zaváděla požadavek na získání odborné praxe v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Předkladatel dostatečně nevysvětlil, proč je nezbytné takto omezit podmínky k povolení ke zprostředkování zaměstnání. | **Neakceptováno** Praxe získaná např. před 20 lety již nekoresponduje s požadavky na výkon odpovědného zástupce v současnosti, a to vzhledem k vývoji na trhu práce a v podstatě i celospolečenskému vývoji. |
| 19. | **K bodu 25 (původně bod 23) - § 60a** | **Bezpečnostní informační služba (dále jen „BIS“)** | ***Z*** | Navrhujeme upravit ustanovení § 60a zákona o zaměstnanosti s ohledem na možnost zobecnění odůvodnění závazného stanoviska v případech, kdy jsou jeho podkladem utajované informace od oslovených subjektů. Podle § 149 odst. 2 správního řádu dotčený orgán v odůvodnění závazného stanoviska uvede důvody, o které se opírá obsah závazné části závazného stanoviska, podklady pro jeho vydání a úvahy, kterými se řídil při jejich hodnocení a při výkladu právních předpisů, na kterých je obsah závazné části založen. S ohledem na ochranu utajovaných informací však navrhujeme, obdobně jako je tomu v ustanovení § 169m odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, nebo v ustanovení § 22 odst. 3 zákona č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, zakotvit možnost zobecnění tohoto odůvodnění obdobným způsobem jako ve výše uvedených zákonech. **Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno** V § 60a se na konci odstavce 2 doplňují věty „Sídlo žádající právnické nebo fyzické osoby a prostory podle § 61 odst. 2 písm. c) a § 61 odst. 4 písm. c) musí být podle zvláštních právních předpisů označeny ke dni podání žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě, že v řízení vyjde na základě stanoviska Policie České republiky nebo zpravodajské služby, které obsahuje utajované informace, najevo, že žádající právnická nebo fyzická osoba ohrožuje bezpečnost státu, jeho svrchovanost a územní celistvost, demokratické základy, životy, zdraví, nebo majetkové hodnoty, v odůvodnění rozhodnutí se pouze uvede, že k zamítnutí žádosti došlo z důvodu ohrožení bezpečnosti státu.“. |
| 20. | **K bodu 42 (původní bod 39) - § 78a odst. 7 písm. f)** | **Zmocněnkyně vlády pro lidská práva (dále jen „ÚVČR – KLP“)** | ***Z*** | **K bodu 39 (§ 78a odst. 7 písm. f))**V § 78a odst. 7 písm. f) se za slovo „zaměstnavatele“ doplňují slova „pokud tento zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance“.PZ: „f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele **pokud tento zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance**.“.*Odůvodnění:*Účelem doplňovaného ustanovení je dle předkladatele snaha o zamezení zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, pokud je zaměstnancem, na něhož by měl být příspěvek čerpán, osoba, která je zároveň v postavení statutárního orgánu obvykle jednočlenné právnické osoby.Vzhledem k tomu, že důvodem je eliminace navrhovatelem tvrzeného zneužívání příspěvku v konkrétních případech, požaduji, aby bylo ustanovení omezeno pouze na případy, kdy právnická osoba jako zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance. Navrhované omezení nároku na příspěvek na zaměstnance by jinak mělo negativní dopad především na organizace osob se zdravotním postižením, jejichž statutární zástupce je zpravidla osobou se zdravotním postižením, která je zároveň zaměstnancem této právnické osoby, a je nezbytné, aby podpora v těchto případech zůstala zachována.Požaduji proto upravit ustanovení tak, jak je uvedeno výše.Tato připomínka je zásadní. | **Vypořádáno jinak**Text bude upraven následovně:f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele.“.Výše uvedenou úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje příspěvek, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory.  |
| 21. | **K bodu 42 (původní bod 39) - § 78a odst. 7 písm. f)** | **Vedoucí úřadu vlády (dále jen „ÚVČR – VÚV“)** | ***Z*** | **K bodu 39 (§ 78a odst. 7 písm. f))**V § 78a odst. 7 písm. f) se za slovo „zaměstnavatele“ doplňují slova „pokud tento zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance“.PZ: „f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele **pokud tento zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance**.“Odůvodnění:Účelem doplňovaného ustanovení je dle předkladatele snaha o zamezení zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, pokud je zaměstnancem, na něhož by měl být příspěvek čerpán, osoba, která je zároveň v postavení statutárního orgánu obvykle jednočlenné právnické osoby.Vzhledem k tomu, že důvodem je eliminace navrhovatelem tvrzeného zneužívání příspěvku v konkrétních případech, je nutné, aby bylo ustanovení omezeno pouze na případy, kdy právnická osoba jako zaměstnavatel nemá žádné další zaměstnance. Navrhované omezení nároku na příspěvek na zaměstnance by jinak mělo negativní dopad především na organizace osob se zdravotním postižením, jejichž statutární zástupce je zpravidla osobou se zdravotním postižením, která je zároveň zaměstnancem této právnické osoby, a je nezbytné, aby podpora v těchto případech zůstala zachována. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Text bude upraven následovně:f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele.“.Výše uvedenou úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje příspěvek, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory.  |
| 22. |  | **KZPS** | ***Z*** | ***K bodu 39 čl. I*** **Nesouhlasíme s doplněním písm. f) v § 78a odst. 7**Odůvodnění: 1. Jedná se o zjevnou diskriminaci, nerovnost přístupu. Pokud jsou např. v družstvu dva provozní mistři, kteří navíc pracují ve stejné dílně a jsou nápomocni svým zdravotně postiženým zaměstnancům, přičemž jeden z nich je současně jako OZP členem statutárního orgánu, není možné, aby byl příspěvek poskytován jen na jednoho z nich. Ve velké většině případů menšího družstva zaměstnávajícího OZP vykonávají členové statutárního orgánu běžnou práci v provozu družstva (odlišnou od obchodního vedení a dalších činností statutárního orgánu), na kterou mají uzavřenu pracovní smlouvu, a svou funkci ve statutárním orgánu vykonávají (ve smyslu smlouvy o výkonu funkce) zdarma mimo své pracovní povinnosti.
2. Dochází k porušení základního principu rovných práv a příležitostí OZP daných Úmluvou OSN. Jedním z cílů tzv „zmocnění“ znevýhodněných osob (tedy i OZP) je zvýšit jejich zastoupení v managementu a statutárních orgánech. Návrh je v rozporu s tímto principem a krokem zpět od současného stavu.
3. Návrh znevýhodňuje uznané zaměstnavatele s právní formou družstva, kde OZP jsou běžně členy představenstva nebo kontrolní komise, zapsanými v OR (příp. vykonávají funkci předsedy družstva, jako statutárního orgánu, jde-li o tzv. malé družstvo podle § 726 ZOK).

Při posuzování této podmínky, která vylučuje nárok pro určitý okruh osob, je nutno brát v úvahu rozdílné organizační uspořádání malých a středních podniků (kde např. jednatel deleguje většinu úkolů na více podřízených) a u mikropodniků (kde jednatel je současně jediným nebo jedním ze dvou manažerů, kteří se pohybují i v provoze a napomáhají OZP).  | **Vypořádáno jinak**Text bude upraven následovně:f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele.“.Výše uvedenou úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje příspěvek, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory. Touto úpravou však nebude docházet k diskriminaci družstev, neboť tato mají své statutární orgány kolektivní, nikoli jednočlenné.  |
| 23. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K bodu 39 čl. I*** **Nesouhlasíme s doplněním písm. f) v § 78a odst. 7**Odůvodnění: 1. Jedná se o zjevnou diskriminaci, nerovnost přístupu. Pokud jsou např. v družstvu dva provozní mistři, kteří navíc pracují ve stejné dílně a jsou nápomocni svým zdravotně postiženým zaměstnancům, přičemž jeden z nich je současně jako OZP členem statutárního orgánu, není možné, aby byl příspěvek poskytován jen na jednoho z nich. Ve velké většině případů menšího družstva zaměstnávajícího OZP vykonávají členové statutárního orgánu běžnou práci v provozu družstva (odlišnou od obchodního vedení a dalších činností statutárního orgánu), na kterou mají uzavřenu pracovní smlouvu, a svou funkci ve statutárním orgánu vykonávají (ve smyslu smlouvy o výkonu funkce) zdarma mimo své pracovní povinnosti.
2. Dochází k porušení základního principu rovných práv a příležitostí OZP daných Úmluvou OSN. Jedním z cílů tzv „zmocnění“ znevýhodněných osob (tedy i OZP) je zvýšit jejich zastoupení v managementu a statutárních orgánech. Návrh je v rozporu s tímto principem a krokem zpět od současného stavu.
3. Návrh znevýhodňuje uznané zaměstnavatele s právní formou družstva, kde OZP jsou běžně členy představenstva nebo kontrolní komise, zapsanými v OR (příp. vykonávají funkci předsedy družstva, jako statutárního orgánu, jde-li o tzv. malé družstvo podle § 726 ZOK).
4. Při posuzování této podmínky, která vylučuje nárok pro určitý okruh osob, je nutno brát v úvahu rozdílné organizační uspořádání malých a středních podniků (kde např. jednatel deleguje většinu úkolů na více podřízených) a u mikropodniků (kde jednatel je současně jediným nebo jedním ze dvou manažerů, kteří se pohybují i v provoze a napomáhají OZP).
 | **Vypořádáno jinak**Text bude upraven následovně:f) za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele.“.Výše uvedenou úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje příspěvek, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory. Touto úpravou však nebude docházet k diskriminaci družstev, neboť tato mají své statutární orgány kolektivní, nikoli jednočlenné.  |
| 24. | **K bodu 43 (původní bod 40) - § 78a odst. 8 písm. b)** | **KZPS** | ***Z*** | ***K čl. I bodu 40***navrhujeme v § 78a odst. 8 písm. b) uvést konkrétní odkazy na podmínky dle § 78 odst. 7 a 8.Odůvodnění: Malému ZZP, kterému odešla týden před koncem měsíce 1 OZP, může teoreticky klesnout krátkodobě podíl OZP pod 50 %, i když splňuje ve čtvrtletním i ročním vyjádření všechny sjednané podmínky apod. | **Neakceptováno**Navrhovaná úprava se netýká vypovězení dohody o uznání a tedy dlouhodobé ztráty nároku na příspěvek. Jedná se pouze o neposkytnutí příspěvku za jedno konkrétní čtvrtletí. Příspěvek náleží zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, tj. zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel v daném čtvrtletí tuto kvótu nesplňuje, příspěvek mu nenáleží. Nejedná se o změnu přístupu, ale o stávající postup. Jak je uvedeno v důvodové zprávě, jde o zpřesnění 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. |
| 25. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K čl. I bodu 40***navrhujeme v § 78a odst. 8 písm. b) uvést konkrétní odkazy na podmínky dle § 78 odst. 7 a 8.Odůvodnění: Malému ZZP, kterému odešla týden před koncem měsíce 1 OZP, může teoreticky klesnout krátkodobě podíl OZP pod 50 %, i když splňuje ve čtvrtletním i ročním vyjádření všechny sjednané podmínky apod. | **Neakceptováno** Navrhovaná úprava se netýká vypovězení dohody o uznání a tedy dlouhodobé ztráty nároku na příspěvek. Jedná se pouze o neposkytnutí příspěvku za jedno konkrétní čtvrtletí. Příspěvek náleží zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, tj. zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel v daném čtvrtletí tuto kvótu nesplňuje, příspěvek mu nenáleží. Nejedná se o změnu přístupu, ale o stávající postup. Jak je uvedeno v důvodové zprávě, jde o zpřesnění 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. |
| 26. | **K bodu 44 (původní bod 41) - § 78a odst. 10** | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K čl. I. bodu 41 – navrhujeme v § 78a odst. 10 uvést konkrétně, které podmínky přestal zaměstnavatel splňovat dle § 78 odst. 7 a 8.*** | **Vysvětleno**Nečiní problémy v praxi, jedná se o veškeré podmínky upravené v § 78 odst. 2. Ustanovení § 78 odst. 7 a 8 se týká výpovědi dohody o uznání. |
| 27. | **K bodům 46 a 47 (původní body 44 a 45) - § 78a odst. 12 písm. a)** | **MF** | ***Z*** | **3. K čl. I bodu 44 a 45:**Nastavení maximální výše uznatelné měsíční částky ( 3 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku u nákladů na provozní zaměstnance a 2,5 násobku resp. 2 násobku v rámci pracovní asistence) je příliš vysoké. U nákladů na provozní zaměstnance by to znamenalo maximální částku ve výši cca 100 000 Kč. To neodpovídá reálným potřebám na chráněném trhu práce. Rozdílná maximální výše uznatelných nákladů pro „externí“ pracovní asistenci se také jeví jako nesystémová a neodůvodněná. Požadujeme zreálnit. | **Akceptováno částečně** Horní hranice uznatelných nákladů budou sníženy dle připomínek ÚVČR-KLP a ÚVČR-VÚV. Zároveň dojde ke sjednocení horní hranice uznatelnosti nákladů pracovní asistence v rámci pracovněprávního vztahu a externí pracovní asistence. § **78a odst. 12 písm. a) bod 1. bude upraven následovně:**„v případě provozních zaměstnanců je pro účely jejich mzdových nákladů maximální měsíční uznatelná částka na jednoho provozního zaměstnance **2násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku a v případě pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli je pro účely jejich mzdových nákladů maximální měsíční uznatelná částka na jednoho pracovního asistenta **1násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, nebo**§ 78a odst. 12 písm. a) bod 2. bude upraven následovně:**„náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele, přičemž maximální měsíční uznatelná částka na jednoho tohoto pracovního asistenta činí nejvýše **1násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku; |
| 28. | **K bodům 46 a 47 (původní body 44 a 45) - § 78a odst. 12 písm. a)** | **ÚVČR – KLP** | ***Z*** | **K bodu 44 a 45 (§ 78a odst. 12 písm. a) bod 1 a bod 2)**Bod 1) Slovo „3násobek“ se nahrazuje slovem „2násobek“ a slovo „2násobek“ se nahrazuje slovem „1násobek“.Bod 2) Slovo „2,5násobek“ se nahrazuje slovem „1,5násobek“.*Odůvodnění:*Vítám stanovení maximální měsíční uznatelné částky na provozní zaměstnance a pracovní asistenty. Přesto však v tomto případě nepovažuji za žádoucí a ekonomické zavedení navrhovaných limitů na mzdy výše uvedených zaměstnanců, o které lze zvýšit příspěvek na zaměstnávání (např. 3násobek průměrné mzdy činí 98 097 Kč).I když podporuji a plně prosazuji podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nedomnívám se, že navrhovaný limit je nastaven tak, aby reálně odpovídal výši mezd za obdobnou práci v této oblasti.Požaduji proto snížení těchto limitů tak, aby i vzhledem k dopadům na státní rozpočet více odpovídaly výši mezd v tržním hospodářství. V současné době činí výdaje na příspěvek podle §78a zákona o zaměstnanosti cca 7,5 mld. Kč ročně. Je proto nezbytné tyto výdaje racionalizovat. Tato připomínka je zásadní. | **Akceptováno částečně** Viz vypořádání připomínky Ministerstva financí ke stejnému bodu.  |
| 29. |  | **ÚVČR – VÚV** | ***Z*** | **K bodu 44 a 45 (§ 78a odst. 12 písm. a) bod 1 a bod 2)**Bod 1) Slovo „3násobek“ se nahrazuje slovem „2násobek“ a slovo „2násobek“ se nahrazuje slovem „1násobek“.Bod 2) Slovo „2,5násobek“ se nahrazuje slovem „1,5násobek“.Odůvodnění:Vítáme stanovení maximální měsíční uznatelné částky na provozní zaměstnance a pracovní asistenty. Přesto však v tomto případě nepovažujeme za žádoucí a ekonomické zavedení navrhovaných limitů na mzdy výše uvedených zaměstnanců, o které lze zvýšit příspěvek na zaměstnávání (např. 3násobek průměrné mzdy činí 98 097 Kč).Domníváme se, že navrhovaný limit není nastaven tak, aby reálně odpovídal výši mezd za obdobnou práci v této oblasti. Je proto nezbytní snížit tyto limity tak, aby i vzhledem k dopadům na státní rozpočet více odpovídaly výši mezd v tržním hospodářství. V současné době činí výdaje na příspěvek podle §78a zákona o zaměstnanosti cca 7,5 mld. Kč ročně. Je proto nezbytné tyto výdaje racionalizovat. **Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno částečně** Viz vypořádání připomínky Ministerstva financí ke stejnému bodu. |
| 30. | **K bodům 46 až 48 (původní body 44 až 46) - § 78a odst. 12** | **KZPS** | ***Z*** | ***K bodu 44 – 46*** navrhujeme v § 78a odst. 12 písm. a) snížit limit u provozních zaměstnanců na 2násobek (může se jednat i o osobu z vyššího nebo středního managementu, která však z logiky věci nemůže mít velký prostor věnovat se osobní pomoci OZP), stejně tak snížit na 2násobek u pracovních asistentů (odpovídá odměně obvyklé u této profese).Ve vztahu k návrhu textu čl. I. bodu 46, který zní „náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů podle bodu 1 nebo náklady na zajištění pracovních asistentů podle bodu 2 zaměstnavateli nenáleží za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec nebo pracovní asistent v postavení statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele,“ vyjadřujeme **zásadní nesouhlas.** Jedná se o diskriminaci zejména v případě kolektivních statutárních orgánů (např. družstva nebo akciové společnosti). Členem představenstva nebo kontrolní komise / dozorčí rady může být kterýkoliv provozní zaměstnanec. Stejně tak se může lišit osoba statutárního zástupce (který pracuje v provoze) a výkonného CEO manažera u jiných typů společností.*Komentář k odůvodnění MPSV: Návrh de facto nahrazuje pravomoc kompetentního zástupce ÚP, který nemusí neúměrně vysokou požadovanou částku akceptovat bez řádného (případně opakovaně vyžádaného) odůvodnění zaměstnavatelem. Je zajímavé, že u jiných titulů zvýšení to některé pobočky běžně dělají.**Tvrzení, že statutární orgán se „prioritně“ zabývá vedením společnosti, lze v mnoha případech úspěšně vyvrátit. Ve firmě s 5-15 zaměstnanci je často jedinou osobou, která je objektivně schopna OZP asistovat po provozní dobu, v praxi se zabývá vedením společnosti a administrativou až po této provozní době. Specifická je situace u kolektivních statutárních orgánů (družstvo, a.s.). Proč prostě kompetentní osoba ÚP ČR nemá pravomoc rozhodnout z podkladů a informací v konkrétním případě?* | **Akceptováno částečně**Výše stropu uznatelnosti nákladů viz vypořádání připomínky Ministerstva financí ke stejnému bodu.**Akceptováno částečně** Novelizační bod bude upraven tak, že se bude jednat pouze o zaměstnance nebo pracovního asistenta v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele. Touto úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje zvýšení příspěvku, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory. Touto úpravou však nebude docházet k diskriminaci družstev, neboť tato mají své statutární orgány kolektivní, nikoli jednočlenné. Nekalé praktiky, které se týkají problematiky statutárních orgánů, souvisí ve většině případů s uplatňováním nákladů na pracovní asistenty či provozní zaměstnance. Tyto postupy jsou aplikovány s cílem dosažení maximální částky příspěvku.Zaměstnavatelé si tyto náklady uplatňují i přes to, že tito zaměstnanci přímo nepomáhají OZP s pracovními úkony. Tomu nasvědčuje také statistika průměrného měsíčního čerpání příspěvku na jednu OZP. Toto průměrné čerpání se každým rokem zvyšuje. V roce 2019 to bylo 10 400 Kč. V roce 2017 to bylo 8 400 Kč. Nutno podotknout, že tento růst souvisí ve větší míře s uvedeným postupem zaměstnavatelů týkajícím se provozních zaměstnanců než s růstem minimální mzdy. OZP na chráněném trhu práce totiž v průměru pracují na 0,6 úvazek, tj. výše příspěvku poskytuje pro pokrytí minimální mzdy v průměru dostatečný prostor.  |
| 31. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K bodu 44 – 46*** navrhujeme v § 78a odst. 12 písm. a) snížit limit u provozních zaměstnanců na 2násobek (může se jednat i o osobu z vyššího nebo středního managementu, která však z logiky věci nemůže mít velký prostor věnovat se osobní pomoci OZP), stejně tak snížit na 2násobek u pracovních asistentů (odpovídá odměně obvyklé u této profese).Ve vztahu k návrhu textu čl. I. bodu 46, který zní „náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů podle bodu 1 nebo náklady na zajištění pracovních asistentů podle bodu 2 zaměstnavateli nenáleží za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec nebo pracovní asistent v postavení statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele,“ vyjadřujeme **zásadní nesouhlas.** Jedná se o diskriminaci zejména v případě kolektivních statutárních orgánů (např. družstva nebo akciové společnosti). Členem představenstva nebo kontrolní komise / dozorčí rady může být kterýkoliv provozní zaměstnanec. Stejně tak se může lišit osoba statutárního zástupce (který pracuje v provoze) a výkonného CEO manažera u jiných typů společností.*Komentář k odůvodnění MPSV: Návrh de facto nahrazuje pravomoc kompetentního zástupce ÚP, který nemusí neúměrně vysokou požadovanou částku akceptovat bez řádného (případně opakovaně vyžádaného) odůvodnění zaměstnavatelem. Je zajímavé, že u jiných titulů zvýšení to některé pobočky běžně dělají.**Tvrzení, že statutární orgán se „prioritně“ zabývá vedením společnosti, lze v mnoha případech úspěšně vyvrátit. Ve firmě s 5-15 zaměstnanci je často jedinou osobou, která je objektivně schopna OZP asistovat po provozní dobu, v praxi se zabývá vedením společnosti a administrativou až po této provozní době. Specifická je situace u kolektivních statutárních orgánů (družstvo, a.s.). Proč prostě kompetentní osoba ÚP ČR nemá pravomoc rozhodnout z podkladů a informací v konkrétním případě?* | **Akceptováno částečně**Výše stropu uznatelnosti nákladů viz vypořádání připomínky Ministerstva financí ke stejnému bodu.**Akceptováno částečně** Novelizační bod bude upraven tak, že se bude jednat pouze o zaměstnance nebo pracovního asistenta v postavení jednočlenného statutárního orgánu zaměstnavatele. Touto úpravou dojde k vyloučení poskytování příspěvku zaměstnanci, který je jediným členem statutárnímu orgánu, který uzavřel „pracovní smlouvu“ sám se sebou a následně požaduje zvýšení příspěvku, což MPSV považuje za možné zneužívání příspěvku a nenaplnění cíle této podpory. Touto úpravou však nebude docházet k diskriminaci družstev, neboť tato mají své statutární orgány kolektivní, nikoli jednočlenné. Nekalé praktiky, které se týkají problematiky statutárních orgánů, souvisí ve většině případů s uplatňováním nákladů na pracovní asistenty či provozní zaměstnance. Tyto postupy jsou aplikovány s cílem dosažení maximální částky příspěvku.Zaměstnavatelé si tyto náklady uplatňují i přes to, že tito zaměstnanci přímo nepomáhají OZP s pracovními úkony. Tomu nasvědčuje také statistika průměrného měsíčního čerpání příspěvku na jednu OZP. Toto průměrné čerpání se každým rokem zvyšuje. V roce 2019 to bylo 10 400 Kč. V roce 2017 to bylo 8 400 Kč. Nutno podotknout, že tento růst souvisí ve větší míře s uvedeným postupem zaměstnavatelů týkajícím se provozních zaměstnanců než s růstem minimální mzdy. OZP na chráněném trhu práce totiž v průměru pracují na 0,6 úvazek, tj. výše příspěvku poskytuje pro pokrytí minimální mzdy v průměru dostatečný prostor.  |
| 32. | **K bodu 49 (původní bod 47) - § 78a odst. 12 písm. b)** | **KZPS** | ***Z*** | ***K čl. I. bodu 47 – navrhujeme v § 78a odst. 12 písm. b) snížit maximální částku dopravy na hodnotu 50 Kč.*** **Odůvodnění:**Z praxe zaměstnavatelů vyplývá reálná maximální částka okolo 45 Kč, zákon by ani v případě individuální dopravy OZP do zaměstnání neměl podporovat nehospodárnost a neefektivnost veřejných výdajů. | **Akceptováno** Text bude upraven, novelizační bod bude znít:„V § 78a odst. 12 písm. b) se na konci bodu 2 čárka nahrazuje středníkem a v závěrečné části se doplňují slova „maximální uznatelná částka za 1 kilometr pro účely nákladů na dopravu spojených se zaměstnáváním těchto osob, kterou nezajišťuje zaměstnavatel sám, činí 50 Kč měsíčně,“. |
| 33. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K čl. I. bodu 47 – navrhujeme v § 78a odst. 12 písm. b) snížit maximální částku dopravy na hodnotu 50 Kč.*** **Odůvodnění:**Z praxe zaměstnavatelů vyplývá reálná maximální částka okolo 45 Kč, zákon by ani v případě individuální dopravy OZP do zaměstnání neměl podporovat nehospodárnost a neefektivnost veřejných výdajů. | **Akceptováno** Text bude upraven, novelizační bod bude znít:„V § 78a odst. 12 písm. b) se na konci bodu 2 čárka nahrazuje středníkem a v závěrečné části se doplňují slova „maximální uznatelná částka za 1 kilometr pro účely nákladů na dopravu spojených se zaměstnáváním těchto osob, kterou nezajišťuje zaměstnavatel sám, činí 50 Kč měsíčně,“. |
| 34. | **K bodu 54 (původní bod 52) a původnímu bodu 53 - § 81 odst. 3 § a 82 odst. 1** | **MPO** | ***Z*** | K § 81, odst. 3, §82 odst. 1 – snížení limitu tzv. náhradního plnění a diferenciace odvodů do státního rozpočtu v případě neplnění. Navrhujeme ponechat stávající znění. Odůvodnění: Návrh nezohledňuje skutečnost, že v současné době je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a charakter vykonávané práce stěžejních zaměstnavatelů, např. strojírenství, automobilový průmysl, energetika či stavebnictví jsou typickými příklady oborů, kde jsou omezené možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vyhledávání nových dodavatelů výrobků a služeb a jejich větší počet by znamenaly další administrativní náklady. Z výše uvedených důvodů navrhujeme ponechat původní znění, neboť již to zajišťuje solidární zapojení firem, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, a které z důvodu povahy práce nemohou zaměstnávat v požadovaném limitu OZP.  | **Vypořádáno jinak**Na základě zásadní připomínky uplatněné ČMKOS bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován.  |
| 35. | **K původnímu bodu 53 - § 82 odst. 1** | **MF** | ***Z*** | **K čl. I bod 53** – Navrhované zpřísnění, tzn. zvýšení odvodu do státního rozpočtu v případech, kdy zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v přepočteném počtu neplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši 4 % primárně formou tzv. přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nereflektuje na situace, kdy zaměstnavatel nemůže vytvořit podmínky pro přímé zaměstnání osob se zdravotním postižením. Navrhovaná změna může být zároveň v rozporu s principem plnění povinného podílu dle § 81 zákona o zaměstnanosti, kdy povinný podíl lze plnit třemi rovnocennými formami tzn. včetně odebírání výrobků a služeb od zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce.  | **Akceptováno**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 36. | **K bodu 54 (původní bod 52) a k původnímu bodu 53 - § 81 odst. 3 a § 82 odst. 1** | **KZPS** | ***Z*** | ***K bodu 52 (§ 81 odst. 3)***Odstavec 3 navrhujeme ponechat ve stávajícím znění, tj. **nesnižovat limit pro odběr náhradního plnění na polovinu, tzn. ponechat možnost odběru výrobků a služeb do výše odpovídající 28 násobku 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“).Odůvodnění:Návrh na omezení objemu náhradního plnění (na polovinu) je nesystémovým krokem, a to zejména v době, kdy na trhu nejsou žádné další (nové) zaměstnatelné osoby se zdravotním postižením. **V praxi by tato změna přinesla pouze to, že by zaměstnavatelům nezbylo nic jiného, než aby za chybějící zaměstnance (za které mohli doposud odebírat náhradní plnění) rovnou odváděli finanční prostředky do státního rozpočtu.** **Tato změna by měla na zaměstnavatele naopak ještě znásobený dopad,** pokud by byly schváleny i změny ustanovení § 82 odst. 1 tohoto zákona, na základě kterých má dojít k diferenciaci odvodu do státního rozpočtu za náhradní plnění podle % skutečně zaměstnávaných osob se zdravotním postižením(a to až na 3,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu).***K bodům 52 a 53***Žádáme zachovat ustanovení § 81 a 82 předmětného zákona v původním znění.Naplnění povinného podílu prostřednictvím tzv. náhradního plnění bude výrazně složitější, protože potřebné množství dodavatelů, jejich služeb a výrobků bude muset být prakticky dvojnásobné  (viz § 81 odst. 3). Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedené 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 jen do výše odpovídající 14násobku 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“), a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84.V případě neplnění povinného podílu standardními cestami je nutné uhradit odvod do státního rozpočtu v současné době ve výši 2,5násobku průměrné mzdy za každého chybějícího zaměstnance se zdravotním postižením, dle navrhované změny § 82 odst. 1 bude nově odvod odstupňován dle % skutečného zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1 násobku po 3,5 násobek průměrné mzdy, což „může“ znevýhodňovat zaměstnavatele s těžkými provozními podmínkami s vysokými nároky na zdraví zaměstnanců. | **Vypořádáno jinak**Na základě zásadní připomínky uplatněné ČMKOS bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován. **Akceptováno částečně**Původní novelizační bod 53 (§ 82 odst. 1) byl vypuštěn. |
| 37. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K bodu 52 (§ 81 odst. 3)***Odstavec 3 navrhujeme ponechat ve stávajícím znění, tj. **nesnižovat limit pro odběr náhradního plnění na polovinu, tzn. ponechat možnost odběru výrobků a služeb do výše odpovídající 28 násobku 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“).Odůvodnění:Návrh na omezení objemu náhradního plnění (na polovinu) je nesystémovým krokem, a to zejména v době, kdy na trhu nejsou žádné další (nové) zaměstnatelné osoby se zdravotním postižením. **V praxi by tato změna přinesla pouze to, že by zaměstnavatelům nezbylo nic jiného, než aby za chybějící zaměstnance (za které mohli doposud odebírat náhradní plnění) rovnou odváděli finanční prostředky do státního rozpočtu.** **Tato změna by měla na zaměstnavatele naopak ještě znásobený dopad,** pokud by byly schváleny i změny ustanovení § 82 odst. 1 tohoto zákona, na základě kterých má dojít k diferenciaci odvodu do státního rozpočtu za náhradní plnění podle % skutečně zaměstnávaných osob se zdravotním postižením(a to až na 3,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu).***K bodům 52 a 53***Žádáme zachovat ustanovení § 81 a 82 předmětného zákona v původním znění.Naplnění povinného podílu prostřednictvím tzv. náhradního plnění bude výrazně složitější, protože potřebné množství dodavatelů, jejich služeb a výrobků bude muset být prakticky dvojnásobné  (viz § 81 odst. 3). Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedené 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 jen do výše odpovídající 14násobku 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“), a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84.V případě neplnění povinného podílu standardními cestami je nutné uhradit odvod do státního rozpočtu v současné době ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za každého chybějícího zaměstnance se zdravotním postižením,  dle  navrhované změny § 82 odst. 1 bude nově odvod odstupňován dle % skutečného zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1 násobku po 3,5 násobek průměrné mzdy, což „může“ znevýhodňovat zaměstnavatele s těžkými provozními podmínkami s vysokými nároky na zdraví zaměstnanců. | **Vypořádáno jinak**Na základě zásadní připomínky uplatněné ČMKOS bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován. **Akceptováno částečně**Původní novelizační bod 53 (§ 82 odst. 1) byl vypuštěn. |
| 38. | **K bodu 54 (původní bod 52) a původnímu bodu 53 - 81 odst. 3 a § 82 odst. 1** | **SPČR** | ***Z*** | K bodům 52 a 53 (§ 81 odst. 3 a § 82 odst. 1):Požadujeme ponechat původní znění.*Odůvodnění****:*** Se záměrem navrhované změny, tedy zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením (OZP) na volném trhu práce snížením limitu náhradního plnění, spolu se zvýšením odvodu při nenaplnění požadovaného podílu zaměstnání těchto osob, lze v obecné rovině souhlasit. Návrh však žádným způsobem nezohledňuje předmět činnosti a s tím spojený charakter vykonávané práce u zaměstnavatelů. Odvětví jako strojírenství, automobilový průmysl, energetika či stavebnictví jsou typickými příklady oborů, kde jsou možnosti zaměstnávání OZP omezené. Firmy v těchto oborech by se dostaly do režimu odst. 1 pod nové písmeno c), tj. výše odvodu by se jim zvedla z 2, 5 násobku průměrné měsíční mzdy na 3,5 násobek. Řadě zaměstnavatelů by tak náklady vzrostly o desítky procent (podle odhadu z členské základny o cca 38 %). S ohledem na charakter práce v těchto odvětvích nelze ani předpokládat, že by „stimulační“ právní úprava zajistila výraznější zaměstnávání OZP. Kromě toho vyhledávání nových dodavatelů výrobků a služeb a využití většího počtu těchto dodavatelů náhradního plnění by znamenaly další administrativní náklady. Z výše uvedených důvodů navrhujeme ponechat původní znění, neboť již to zajišťuje solidární zapojení firem, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a které z důvodu povahy práce nemohou zaměstnávat OZP v požadovaném rozsahu. **Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno částečně**Původní novelizační bod 53 (§ 82 odst. 1) byl vypuštěn.Na základě zásadní připomínky uplatněné ČMKOS bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován.  |
| 39. |  | **AMSP** | ***Z*** | **K bodům 52 a 53 (§ 81 odst. 3 a § 82 odst. 1):**Požadujeme ponechat původní znění.Odůvodnění**:** Se záměrem navrhované změny, tedy zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením (OZP) na volném trhu práce snížením limitu náhradního plnění, spolu se zvýšením odvodu při nenaplnění požadovaného podílu zaměstnání těchto osob, lze v obecné rovině souhlasit. Návrh však žádným způsobem nezohledňuje předmět činnosti a s tím spojený charakter vykonávané práce u zaměstnavatelů. Odvětví jako strojírenství, automobilový průmysl, energetika či stavebnictví jsou typickými příklady oborů, kde jsou možnosti zaměstnávání OZP omezené. Firmy v těchto oborech by se dostaly do režimu odst. 1 pod nové písmeno c), tj. výše odvodu by se jim zvedla z 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy na 3,5 násobek. Řadě zaměstnavatelů by tak náklady vzrostly o desítky procent (podle odhadu z členské základny SP ČR o cca 38 %). S ohledem na charakter práce v těchto odvětvích nelze ani předpokládat, že by „stimulační“ právní úprava zajistila výraznější zaměstnávání OZP. Kromě toho vyhledávání nových dodavatelů výrobků a služeb a využití většího počtu těchto dodavatelů náhradního plnění by znamenaly další administrativní náklady. Z výše uvedených důvodů navrhujeme ponechat původní znění, neboť již to zajišťuje solidární zapojení firem, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a které z důvodu povahy práce nemohou zaměstnávat OZP v požadovaném rozsahu. **Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno částečně**Původní novelizační bod 53 (§ 82 odst. 1) byl vypuštěn.Na základě zásadní připomínky uplatněné ČMKOS bude limit upraven z 28násobku na 21násobek oproti původně navrhovanému 14násobku. Snížení limitu vychází ze statistik evidence náhradního plnění. Z této evidence vyplývá, že aktuální výše limitu je více než dvojnásobně nadhodnocená a poskytuje tak zcela zbytečně prostor pro obchodování zboží s cílem splnit zákonnou povinnost. To v konečném důsledku nepodporuje zaměstnávání osob z cílové skupiny. Naopak, zaměstnavatelé na volném trhu práce místo toho, aby se zabývali zaměstnáváním osob z cílové skupiny, nakupují zboží, na jehož výrobě či dodání se osoby se zdravotním postižením nepodílely. Za rok 2019 činil limit všech dodavatelů v součtu 38,2 mld. Kč. Dodáno bylo za 16,76 mld. Kč. Limit byl tedy čerpán ze 43 %.Dále je potřeba podotknout, že pokud by nebyly zohledněny výstupy/statistiky evidence náhradního plnění, byl by vlastně popřen smysl jejího zavedení. Jedním z cílů evidence náhradního plnění bylo získat statistiku pro další parametrické úpravy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tímto je tedy cíl předchozí právní úpravy naplňován.  |
| 40. | **K původnímu bodu 53 - § 82 odst. 1 písm. b)** | **ÚVČR – KLP** | ***Z*** | **K bodu 53 (§ 82 odstavec 1 písm. b))**V § 82 odstavci 1 písm. b) se slovo „2násobek“ nahrazuje slovem „2,5 násobek“.*Odůvodnění:*Cílem návrhu je dle předkladatele vytvořit tlak na plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Snížení odvodu z původního 2,5násobu na 2násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v případech, kdy zaměstnavatel plní povinný podíl od 1% do 2,9%, tedy v rozmezí, ve kterém se pohybuje většina zaměstnavatelů, však k zamýšlenému cíli nepovede. Zaměstnavatel by dle navrhované úpravy odváděl do státního rozpočtu méně než doposud a nebyl by tak motivován k tomu, aby vyvíjel zvýšenou snahu zaměstnávat vyšší podíl OZP.Vzhledem k tomu, že by navrhovaná úprava bodu b) neznamenala zpřísnění nastavených podmínek odvodu, požaduji, aby byl odvod v tomto bodě stanoven na 2,5násobek, a míra odvodu by tak v tomto případě zůstala shodná se stávající úpravou.Naopak jako pozitivní vnímám návrh na zpřísnění odvodu u zaměstnavatelů, kteří plní povinný podíl méně než z 1%, a bonifikaci u těch, kteří k zaměstnávání osob se zdravotním postižením přistupují zodpovědně.Tato připomínka je zásadní. | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 41. |  | **ÚVČR - VÚV** | ***Z*** | **K bodu 53 (§ 82 odstavec 1 písm. b))**V § 82 odstavci 1 písm. b) se slovo „2násobek“ nahrazuje slovem „2,5 násobek“.Odůvodnění:Cílem návrhu je dle předkladatele vytvořit tlak na plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Snížení odvodu z původního 2,5násobu na 2násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v případech, kdy zaměstnavatel plní povinný podíl od 1% do 2,9%, tedy v rozmezí, ve kterém se pohybuje většina zaměstnavatelů, však k zamýšlenému cíli nepovede. Zaměstnavatel by dle navrhované úpravy odváděl do státního rozpočtu méně než doposud a nebyl by tak motivován k tomu, aby vyvíjel zvýšenou snahu zaměstnávat vyšší podíl OZP.Vzhledem k tomu, že by navrhovaná úprava bodu b) neznamenala zpřísnění nastavených podmínek odvodu, je nutné, aby byl odvod v tomto bodě stanoven na 2,5násobek, a míra odvodu by tak v tomto případě zůstala shodná se stávající úpravou.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 42. | **K původnímu bodu 53 - § 82 odst. 1 písm. b) a c)** | **kr - moravskoslezský** | ***Z*** | **K  § 82** Navrhujeme v ustanovení § 82 odst. 1 v:* písmenu b) namísto podílu 2násobku stanovit 1,5 násobek, a
* písmenu c) namísto 3,5násobku ponechat stávající 2,5násobek.

*Odůvodnění:* *Vnímáme potřebu úpravy pozitivního ocenění zaměstnavatelů, kteří plní povinnost zaměstnávání osob zdravotně postižených alespoň v části svého zaměstnaneckého týmu, ale považujeme za nežádoucí zvyšovat zátěž zaměstnavatelů o navýšení 1násobek u zaměstnavatelů dle § 82 odst. 1 písm. c), tj. nárůstem ze současného  2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství na 3,5 násobku, a to zejména u zaměstnavatelů, jejichž činnost není provozována za účelem vytváření zisku, ale jde o společensky prospěšné činnosti (zejména poskytovatelé sociálních služeb, ale i jiní, kteří mají obdobný charakter činnosti), jejichž činnost je hrazena z prostředků státního rozpočtu či jiných veřejných zdrojů, příp. z příspěvků či úhrad uživatelů (osob zdravotně postižených, seniorů, apod.). Vzniká situace, že organizace pečující o děti, seniory a zdravotně postižené budou ze získaných veřejných prostředků a z prostředků uživatelů odvádět do státního rozpočtu takto navýšený odvod zpět, pokud nesplní povinný podíl zaměstnaných osob ZTP. Je otázkou, zda je systémový krok vůči těmto organizacím odvody ještě v tomto kontextu navýšit; spíše bychom navrhovali hledat cestu, jak u těchto zaměstnavatelů tuto povinnost nevyžadovat. Vnímáme zde zjevný nepoměr v porovnání se zaměstnavateli, kteří svou činnost vykonávají za účelem dosažení zisku.* | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 43. | **K původnímu bodu 53 - § 82 odst. 1** | **KZPS** | ***Z*** | ***K bodu 53 (§ 82 odst. 1)*** Navrhovaná změna na diferenciaci odvodu do státního rozpočtu za náhradní plnění v případě neplnění povinného podílu formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením **je akceptovatelná pouze za předpokladu, že nedojde ke změně limitu pro odběr náhradního plnění na polovinu (tj. nebude realizována navrhovaná změna § 81 odst. 3 zákona)**.Odůvodnění:Viz naše odůvodnění k bodu 52 (§ 81 odst. 3 zákona). Požadujeme možnost zachování plnění povinného podílu formou náhradního plnění ve stávajícím rozsahu (limitu), **jinak navrhovaná změna bude v praxi pouhou deklarací preference přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením před ostatními formami plnění zákonné povinnosti**, protože zaměstnavatelé budou nuceni odvádět za chybějící zaměstnance se statutem osob se zdravotním postižením (kteří na pracovním trhu reálně nejsou dostupní) finanční prostředky přímo do státního rozpočtu. | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 44. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K bodu 53 (§ 82 odst. 1)*** Navrhovaná změna na diferenciaci odvodu do státního rozpočtu za náhradní plnění v případě neplnění povinného podílu formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením **je akceptovatelná pouze za předpokladu, že nedojde ke změně limitu pro odběr náhradního plnění na polovinu (tj. nebude realizována navrhovaná změna § 81 odst. 3 zákona)**.Odůvodnění:Viz naše odůvodnění k bodu 52 (§ 81 odst. 3 zákona). Požadujeme možnost zachování plnění povinného podílu formou náhradního plnění ve stávajícím rozsahu (limitu), **jinak navrhovaná změna bude v praxi pouhou deklarací preference přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením před ostatními formami plnění zákonné povinnosti**, protože zaměstnavatelé budou nuceni odvádět za chybějící zaměstnance se statutem osob se zdravotním postižením (kteří na pracovním trhu reálně nejsou dostupní) finanční prostředky přímo do státního rozpočtu. | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 45. | **K původnímu bodu 55 - § 104 odst. 2 písm. i) a j)** | **MF** | ***Z*** | **K čl.I bodu 55 § 104 odst. 2 písm. j), bodu 63 § 117 b, bodu 67:**Nesouhlasíme se zavedením nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění“. Příspěvky APZ by měly být primárně poskytovány k získání nebo udržení klíčových kompetencí, které zvýší šanci uplatnit se na trhu práce. Neměly by být poskytovány na činnosti, které spadají spíše do sociální oblasti. S ohledem na absenci podrobnější analýzy není zřejmé jakým způsobem Ministerstvo práce a sociální věcí stanovilo výši poskytování příspěvku. Zavedení tohoto nástroje bude mít významný dopad na státní rozpočet, kdy není zřejmá jeho efektivita. | **Akceptováno**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 46. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **Ustanovení § 104 odst. 2 písm. j) požadujeme zpřesnit.*****Odůvodnění:****V materiálu je uvedeno „zvýhodnění“, ačkoli se má nepochybně jednat o „znevýhodnění“, jak je správně uvedeno v platném znění s vyznačením změn.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 47. | **K bodu 57 (původní bod 56) - § 108 odst. 1** | **MŠMT** | ***Z*** | **K části první, čl. I, bodu 56:**Požadujeme upravit větu druhou následujícím způsobem:„Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala, a získání základních dovedností či schopností v úrovni potřebné pro další vzdělávání za účelem získání kvalifikace, a rovněž jazyková kvalifikace.“.Navrhuje se rozšířit vymezení rekvalifikace. V případě, že Úřad práce zjistí, že uchazeč nemá ani základní dovednosti a gramotnosti potřebné k absolvování standardního rekvalifikačního programu, je třeba, aby nejdříve uchazeč získal tyto základní dovednosti (typicky u uchazečů, kteří mají pouze základní vzdělání). Proto Úřad práce nově bude moci tyto uchazeče nejprve vyslat na takové kurzy. Bude se jednat např. o digitální kompetence, čtenářskou, matematickou/finanční gramotnost. Vzdělání v těchto oblastech zaručuje efektivnější rekvalifikace pro konkrétní pracovní činnost. | **Neakceptováno** Rekvalifikace je forma vzdělávání v rámci dalšího profesního vzdělávání, která souvisí s aktivním pracovním životem a je realizována po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Rekvalifikace směřuje k výkonu určitého povolání, má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého jedince na trhu práce. Navrhované zavedení pojmu „základní dovednosti a schopnosti“ do definice rekvalifikace nekoresponduje se stávající koncepcí vzdělávání v oblasti rekvalifikace legislativně zakotvené v zákoně o zaměstnanosti. Získávání znalostí z oblasti základních dovedností spadá do oblasti počátečního vzdělávání a měla by být, resp. má být řešena právě v této oblasti školského vzdělávacího systému, nikoliv jako součást dalšího profesního vzdělávání. Finanční vzdělávání ÚP ČR realizuje již v současné době prostřednictvím poradenských aktivit, je rovněž součástí projektů realizovaných krajskými pobočkami ÚP ČR.  |
| 48. |  | **ČMKOS**  | ***Z*** | **Požadujeme upravit v ustanovení § 108 druhou větu takto: „*Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala a získání základních dovedností či schopností v úrovni potřebné pro další vzdělávání za účelem získání kvalifikace, a rovněž jazyková rekvalifikace.“******Odůvodnění:*** *V případě, že Úřad práce zjistí, že uchazeč nemá ani základní dovednosti a gramotnosti potřebné k absolvování standardního rekvalifikačního programu, je třeba, aby nejdříve uchazeč získal tyto základní dovednosti (typicky u uchazečů, kteří mají pouze základní vzdělání). Proto Úřad práce nově bude moci tyto uchazeče nejprve vyslat na takové kurzy. Bude se jednat např. o digitální kompetence, čtenářskou, matematickou/finanční gramotnost. Vzdělání v těchto oblastech zaručuje efektivnější rekvalifikace pro konkrétní pracovní činnost.**Formulování § 108 novelizovaného zákona nedostatečně zohledňuje odlišení mezi splňováním předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon určité práce, tímto předpokladem je zejména kvalifikace, a splňováním požadavků, které jako nutné pro výkon konkrétní pracovní činnosti určuje zaměstnavatel, takovým požadavkem je i jazyková kvalifikace. Proto nelze pojmově hovořit o „jazykové rekvalifikaci“, ledaže by byla u konkrétní práce předpokladem stanoveným právními předpisy pro výkon této práce. Pak by se skutečně jednalo o rekvalifikaci a v tomto případě by však bylo nutno vyžadovat novelizovaným právním předpisem v § 109 v dohodě o rekvalifikaci i uvedení pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | **Neakceptováno**Rekvalifikace je forma vzdělávání v rámci dalšího profesního vzdělávání, která souvisí s aktivním pracovním životem a je realizována po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Rekvalifikace směřuje k výkonu určitého povolání, má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého jedince na trhu práce. Navrhované zavedení pojmu „základní dovednosti a schopnosti“ do definice rekvalifikace nekoresponduje se stávající koncepcí vzdělávání v oblasti rekvalifikace legislativně zakotvené v zákoně o zaměstnanosti. Získávání znalostí z oblasti základních dovedností spadá do oblasti počátečního vzdělávání a měla by být, resp. má být řešena právě v této oblasti školského vzdělávacího systému, nikoliv jako součást dalšího profesního vzdělávání. Ustanovení § 108 odst. 1 souvisí se získáním kvalifikace pro výkon pracovní činnosti za účelem budoucího uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce. V případě, kdy uchazeč o  zaměstnání nesplňuje kvalifikační požadavky zaměstnavatele pro výkon pracovní činnosti (např. svářeče, řidiče), je právě rekvalifikace podle § 108 odst. 1 možností, jak potřebnou kvalifikaci získat např. k výkonu profese řidič, pracovník v sociálních službách, svářeč. Na základě § 108 odst. 1 však nelze zabezpečit vzdělávání zaměřené na získání znalosti cizího jazyka nebo prohloubení znalosti cizího jazyka. Proto se v ustanovení § 108 navrhuje nový odstavec definující „jazykovou rekvalifikaci“. Jazyková rekvalifikace se pak vztahuje k získání znalosti cizího jazyka nebo prohloubení dosavadní úrovně znalosti cizího jazyka. |
| 49. | **K bodu 65 (původní bod 61) – 109 odst. 2 písm. b)** | **MŠMT** | ***Z*** | **K části první, čl. I, bodu 61:**V souvislosti s navrženou úpravou definice rekvalifikace v § 108 odst. 1 (viz naše zásadní připomínka č. 1) je nutné upravit v § 109 odst. 2 písmeno b) tak, aby zahrnovalo i základní dovednosti či schopnosti v úrovni potřebné pro další vzdělávání za účelem získání kvalifikace. | **Neakceptováno** Navrhovaná úprava definice rekvalifikace spočívající v doplnění základních dovedností a schopností, kterými jsou digitální kompetence, čtenářská a matematická/finanční gramotnost, nebyla akceptována, a proto není důvodné přesněji vymezit pojem „pracovní činnost“ v ustanovení § 109 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.  |
| 50.. | **K bodu 65 (původní bod 61) - § 109 odst. 1** | **MSP** | ***Z*** | **K § 109 odst. 1:** Požadujeme takovou modifikaci věty třetí, která by umožnila, aby rekvalifikace odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody mohla zajišťovat krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je dislokovaná věznice, v níž odsouzený vykonává trest odnětí svobody. Taková úprava by významně napomohla budoucímu uplatnění odsouzeného na trhu práce, a tak i jeho úspěšnému znovuzačlenění do společnosti. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vysvětleno** Možnost zařazení zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání na rekvalifikaci a následně zabezpečení rekvalifikace krajskou pobočkou ÚP ČR příslušnou podle místa bydliště zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání má souvislost s vedením fyzické osoby v evidenci zájemců o zaměstnání nebo evidenci uchazečů o zaměstnání. Změna právní úpravy provedená zákonem č. 161/2020 Sb. obsahuje změnu v ustanovení § 5 písm. b) bod 1, kdy bydlištěm státního občana České republiky je nejen místo trvalého pobytu na území České republiky, ale také adresa místa, kde se na území České republiky skutečně zdržuje. Tato úprava umožňuje, aby rekvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání mohla být zabezpečena krajskou pobočkou ÚP ČR podle místa, kde se zájemce o zaměstnání nebo uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje, tj. mimo trvalý pobyt, a kde je zároveň veden v příslušné evidenci a plní povinnosti z ní vyplývající. Nicméně v této souvislosti je nutné zmínit, že nejprve fyzická osoba žádá o zprostředkování vhodného zaměstnání. Teprve pokud je zprostředkování vhodného zaměstnání neúspěšné a zároveň je-li identifikovanou bariérou v přístupu na trh práce absence kvalifikace či potřebných kompetencí, lze přistoupit k podpoře prostřednictvím rekvalifikace. Dále uvádíme, že se fyzická osoba v době, po kterou vykonává trest odnětí svobody, nemůže stát uchazečem o zaměstnání, a tudíž jí nemůže být zabezpečena rekvalifikace. Rekvalifikaci by v tomto případě bylo možné uskutečnit v roli zájemce o zaměstnání, který však musí požádat o zprostředkování zaměstnání a musí poskytovat potřebnou součinnost při zprostředkování vhodného zaměstnání, jinak je mu ukončeno vedení v evidenci zájemců o zaměstnání.  |
| 51. | **K původnímu bodu 63 - § 117b** | **MF** | ***Z*** | **K čl.I bodu 55 § 104 odst. 2 písm. j), bodu 63 § 117 b, bodu 67:**Nesouhlasíme se zavedením nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění“. Příspěvky APZ by měly být primárně poskytovány k získání nebo udržení klíčových kompetencí, které zvýší šanci uplatnit se na trhu práce. Neměly by být poskytovány na činnosti, které spadají spíše do sociální oblasti. S ohledem na absenci podrobnější analýzy není zřejmé jakým způsobem Ministerstvo práce a sociální věcí stanovilo výši poskytování příspěvku. Zavedení tohoto nástroje bude mít významný dopad na státní rozpočet, kdy není zřejmá jeho efektivita. | **Akceptováno**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 52. | **K původnímu bodu 63 – § 117a a 117b** | **MSP** | ***Z*** | **K části první čl. I bodu 63 [§ 117a odst. 1 písm. b) a § 117a odst. 4]:** Požadujeme do těchto ustanovení doplnit, koho předmětní zaměstnanci zapracovávají, jinak tato nejsou dostatečně srozumitelná. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 53. |  | **MSP** | ***Z*** | **K části první čl. I bodu 63 [§ 117a odst. 1 písm. c) a § 117a odst. 6]:** Jsme přesvědčeni, že náklady vynaložené na mzdy nebo platy zaměstnanců, kteří jsou (odborně) vzděláváni, z hlediska systematického patří mezi náklady odborného vzdělávání zaměstnanců, pročež je požadujeme zařadit do písmena a). V důsledku této změny by dále bylo třeba doplnit odkaz uvedený v § 117a odst. 6 tak, aby citoval příslušný bod písmena a). Písmena b) a c) pak po provedení této systematické změny navrhujeme sloučit do jednoho, protože jinak by nadbytečně opakovala shodné informace a zatěžovala tak nežádoucím způsobem novelizovaný zákon. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 54. |  | **MSP** | ***Z*** | **K části první čl. I bodu 63 (§ 117b odst. 1):** **a)** Konstatujeme, že vymezení nákladů, na jejichž úhradu lze přispět, jako „nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zajištění nezbytné podpory zaměstnance“, je oproti ostatním příspěvkům poskytovaným v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poměrně vágní. Jsme toho názoru, že by i u tohoto příspěvku v zájmu jeho správného zacílení i hospodárného nakládání s veřejnými prostředky bylo žádoucí přípustné náklady blíže specifikovat, přičemž lze vyjít z důvodové zprávy, která některé možnosti uvádí – dluhové poradenství a další nástroje vedoucí ke zlepšení materiální situace zaměstnance. Požadujeme proto, aby předkladatel navrhované ustanovení v tomto směru precizoval. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 55. |  | **Odbor kompatibility (dále jen „ÚVČR – KOM“)** | ***Z*** | K bodu 63. návrhu (§ 117a a § 117b) a k důvodové zprávě: Návrh neobsahuje vyhodnocení příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců (§ 117a) a příspěvku na řešení specifických znevýhodnění (§ 117b) ve vztahu k čl. 107 a čl. 108 SFEU, tj. zdůvodnění slučitelnosti uvedených ustanovení s režimem státních podpor podle práva EU. Důvodová zpráva pouze v obecné části E) konstatuje slučitelnost návrhu s čl. 33 a čl. 34 nařízení GBER, nicméně uvedené články nařízení se týkají pouze podpory zaměstnávání a náhrady nákladů na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením, na nově navrhované příspěvky se tudíž uvedené články nařízení GBER nevztahují. Požadujeme od předkladatele doplnění, na základě čeho předkladatel považuje uvedené příspěvky za slučitelné s vnitřním trhem, aby bylo zřejmé, v jakém režimu státních podpor se uvedené příspěvky budou posuzovat. Z pohledu možností vynětí těchto příspěvků podle jiných ustanovení nařízení GBER by musel být návrh přepracován, v současné podobě neodpovídá parametrům nařízení GBER. **Připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn.  |
| 56. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **Požadujeme v § 117a, odstavec 1), písmeno a), bod. 3 doplnit na konec za slovo „vzdělávání“ čárku a slova „, výsledkem zvýšení kvalifikace nebo výsledkem osvojení odborné způsobilosti podle zákona č. 179/2006 Sb.“.** ***Odůvodnění:****Vítáme novelizované zakotvení příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců. Považujeme však za žádoucí pokrýt novelizovaným ustanovením i situace, kdy si zaměstnanec i bez odborného vzdělávání zabezpečovaného zaměstnavatelem sám v souladu s potřebami zaměstnavatele zvýší kvalifikaci složením zkoušky osvědčující toto zvýšení kvalifikace.* *V případě osvojení odborné způsobilosti jde o podchycení případů, kdy k dosažení profesní kvalifikace chybí fyzické osobě složení zkoušky podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Z praxe a požadavku zaměstnavatelů vyplývá, že jsou časté případy, kdy osoba splňuje požadavky na výkon určité profese, nicméně chybí ji složení zkoušky k získání profesní kvalifikace. V současném systému politiky zaměstnanosti, např. v rámci rekvalifikací, není možné absolvovat pouze zkoušku bez předcházejícího vzdělávání. Tento stav snižuje efektivnost zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání i systém podpory dalšího vzdělávání. Jde o to, pokud si někdo skládá úplnou profesní kvalifikaci nebo chce složit dílčí kvalifikaci, má příslušný kurz (vzdělání) a potřebuje jen zkoušku. Aktuálně by musel podstupovat celou rekvalifikaci, ačkoli vzdělání nepotřebuje.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.***  | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 57. | **K původnímu bodu 63 - § 117b** | **kr – středočeský** | ***Z*** | **Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění***(1) „Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody na úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zajištění nezbytné podpory zaměstnance, proti kterému je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce podle jiného právního předpisu nebo zaměstnance, který potřebuje zvláštní pomoc; tímto zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který se ocitl v mimořádně obtížných poměrech nebo který v nich žije a kterému byla z tohoto důvodu v posledních 12 měsících poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách, dále zaměstnanec bez přístřeší a zaměstnanec po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence“.* V uvedeném zákonu, příp. v prováděcím předpisu, který není současně předkládán, není definováno, co je myšleno termínem „zajištění nezbytné podpory“. To je uvedeno v Důvodové zprávě na str. 33:„*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.“*Dovolujeme si pochybovat, že v praxi bude tento příspěvek využíván, tj. že zaměstnavatelé budou se zaměstnanci řešit kurzy finanční gramotnosti nebo zřejmě akceptovat absenci zaměstnance v práci, protože se bude účastnit výše uvedených aktivit (náklady s tím spokojené by měl příspěvek zřejmě kompenzovat). Nejedná se tedy o příspěvek v přímé návaznosti na vykonávanou práci (např. na zapracování), ale předpokládá se, že se zaměstnavatel bude zabývat sociální situací svých zaměstnanců. Není jasné, na základě čeho bude usuzovat, že dotyčný zaměstnanec by potřeboval kurz finanční gramotnosti (podle počtu exekucí, které musí zpracovávat mzdová účtárna?). I když by šlo o formu nabídky („máte-li potíže, můžeme vás poslat na kurz“), zaměstnavatel by zřejmě z důvodu efektivity a hospodárnosti musel nějak posuzovat nepříznivou sociální situaci zaměstnance - je vůbec legitimní, aby toto zaměstnavatel činil, nemluvě o kvalifikovanosti? Tuto podobu, v jaké je nový příspěvek předkládán, považujeme za velmi nekonkrétní, bez vazby na sociální služby (zejm. odborné sociální poradenství), kam tato oblast primárně patří. Vůbec není řešeno riziko zdvojeného financování z veřejných zdrojů (např. klient dochází do dluhové poradny fungující v rámci odborného sociálního poradenství a zároveň bude chodit na kurzy placené prostřednictvím zaměstnavatele). V této podobě, navíc bez detailnější úpravy v prováděcím předpisu, požadujeme toto ustanovení z návrhu zákona vypustit. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 58. | **K původnímu bodu 67**  | **MF** | ***Z*** | **K čl.I bodu 55 § 104 odst. 2 písm. j), bodu 63 § 117 b, bodu 67:**Nesouhlasíme se zavedením nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění“. Příspěvky APZ by měly být primárně poskytovány k získání nebo udržení klíčových kompetencí, které zvýší šanci uplatnit se na trhu práce. Neměly by být poskytovány na činnosti, které spadají spíše do sociální oblasti. S ohledem na absenci podrobnější analýzy není zřejmé jakým způsobem Ministerstvo práce a sociální věcí stanovilo výši poskytování příspěvku. Zavedení tohoto nástroje bude mít významný dopad na státní rozpočet, kdy není zřejmá jeho efektivita. | **Akceptováno**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 59. | **K původnímu bodu 68 - § 119 odst. 2** | **MSP** | ***Z*** | **K části první čl. I bodu 68 [§ 119 odst. 2 písm. k)]:** a) Konstatujeme, že vyžadování předmětného závazku zaměstnavatele je poměrně přísné, jelikož tento může docela těžko předjímat, jak se mu bude z hlediska hospodářského dařit v období následujících dvou roků, když to do značné míry záleží na celkové situaci v ekonomice. Požadujeme proto modifikovat navrhované ustanovení tak, aby se zaměstnavatel zavazoval k něčemu, co může splnit spíše na základě své vlastní vůle nežli vnějších okolností. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 60. |  | **SPČR** | ***Z*** | K bodu 68 (§ 119 odst. 2, písm. k)):Požadujeme vypustit limit ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů u více než 10 % zaměstnanců. *Odůvodnění*Součástí dohody o poskytnutí příspěvku podle § 117a je závazek zaměstnavatele, že v době 2 let ode dne ukončení vzdělávání a zapracování nedojde k ukončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů u více než 10 % zaměstnanců. Pro větší firmy může být toto kritérium demotivující, aby o příspěvek žádaly. V podstatě je limituje v provedení racionalizačních opatření v případě poklesu zakázek, a to i na zcela jiných pracovištích než ta, na nichž pracují zaměstnanci, kteří absolvovali zapracování a vzdělávání. Matoucí je i komentář v důvodové zprávě, že zaměstnavatel „ *….nepřistoupí ke skončení pracovního poměru s více než 10 % zaměstnanců ……v době 2 let od ukončení jejich vzdělávání či zapracování*“. Pokud je snahou tohoto návrhu zabránit situacím, aby zaměstnavatel čerpal příspěvek na zapracování nových zaměstnanců a stávající propouštěl, pak je třeba hledat vhodnější nastavení pravidel, protože příspěvek může zaměstnavatel čerpat např. jen na 3 – 5 zaměstnanců a v průběhu 2 let bude muset provést racionalizační opatření, které povede k propuštění většího počtu zaměstnanců než 10 %. **Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 61. |  | **KZPS** | ***Z*** | ***K bodu 68***Požadavek obsažený v návrhu na doplnění § 119 odst. 2 považujeme obecně v podnikatelském prostředí a zejména v uhelném průmyslu za nerealistický, obtížně předvídatelný a časové vymezení příliš dlouhé. Navrhujeme tento článek zcela vypustit nebo lhůtu alespoň přiměřeně zkrátit.  | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 62. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***K bodu 68***Požadavek obsažený v návrhu na doplnění § 119 odst. 2 považujeme obecně v podnikatelském prostředí a zejména v uhelném průmyslu za nerealistický, obtížně předvídatelný a časové vymezení příliš dlouhé. Navrhujeme tento článek zcela vypustit nebo lhůtu alespoň přiměřeně zkrátit.  | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 63. | **K bodům 68, 69, 72, 73 (původní body 69 až 72) - § 139 odst. 1, 3 a ů 140 odst. 1 a 4** | **MV** | ***Z*** | K čl. I bodům 69 až 72 – k § 139 odst. 1 písm. j), odst. 3 písm. e) a § 140 odst. 1 písm. h) a odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti:Zakotvuje se nová skutková podstata přestupku, která spočívá v porušení zákazu závislé práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (tento zákaz stanoví § 34 občanského zákoníku). Z formálního hlediska uvádíme, že zakotvuje-li zákon skutkovou podstatu, jejímž znakem je porušení povinnosti obsažené v jiném právním předpise, je žádoucí uvést odkaz na tento jiný právní předpis přímo v těle skutkové podstaty (nikoli v poznámce pod čarou). K tomu srov. např. úpravu § 10 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.Z věcného hlediska považujeme za nutné vyjasnit, kdo má být, resp. může být subjektem nově zakotveného přestupku, který spočívá v porušení zákazu závislé práce uvedených nezletilých, když vedle osoby, která zaměstná nezletilého závislou prací, připadá v úvahu též osoba odpovědná za výchovu nezletilého, popř. osoba právně jednající za nezletilého (např. rodič). V navrhované podobě je subjektem přestupku obecně fyzická osoba (§139 odst. 1), resp. právnická nebo podnikající fyzická osoba (§140 odst. 1), nikoli tato osoba jako zaměstnavatel (§ 139 odst. 2 a § 140 odst. 2).Důvodová zpráva stanoví, že zákaz závislé práce nezletilých ve smyslu § 34 občanského zákoníku dosud nemá svůj odraz v zakotvení přestupkového jednání spočívajícího v porušení tohoto zákazu. Pro posouzení nezbytnosti a vhodnosti zakotvení trestněprávní represe však žádáme o vyjasnění, jaké jsou právní důsledky právního jednání směřujícího k výkonu závislé práce nezletilým v rozporu s § 34 občanského zákoníku, a to zejména z hlediska pracovněprávní subjektivity nezletilého a platnosti či neplatnosti takového právního jednání.Pokud jde o výši pokuty, jeví se srovnání s výkonem nelegální práce, potažmo zastřeným zprostředkováním zaměstnání, jako důvodné, na druhou stranu nelze odhlédnout od skutečnosti, že toto jednání nebylo doposud jako přestupek kvalifikováno a navrhovaná výše pokuty je velmi citelná. Zároveň dochází k diferenciaci výše pokuty v případě fyzické osoby (na straně jedné) a právnické nebo podnikající fyzické osoby (na straně druhé), což nepovažujeme za žádoucí (srov. Zásady tvorby právní úpravy přestupků, schválené usnesením vlády ze dne 31. 7. 2018 č. 498, z nichž vyplývá obecný požadavek jednotného přístupu k hranicím sazeb pokut pro fyzické i právnické, resp. podnikající fyzické osoby). Vzhledem k těmto skutečnostem žádáme o podrobnější zdůvodnění navrhované výše pokuty, a to též ve vztahu k možným subjektům tohoto přestupku a jiným právním důsledkům výkonu závislé práce nezletilými.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní. | **Akceptováno částečně** **Připomínku k uvedení odkazu na tento jiný právní předpis přímo v těle skutkové podstaty a nikoli v poznámce pod čarou lze akceptovat.** Je nutné uvést, že přímý odkaz na jiný právní předpis je zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), běžně využíván, a to nejen v ust. § 10 odst. 1 tohoto zákona (viz ust. § 11 odst. 1 písm. a), b), c), § 13 odst. 1 písm. l), § 15 odst. 1 písm. m) a n), § 17 odst. 1 písm. b), f) a v), § 18 odst. 1 písm. b), d), e), f) a g), § 20a odst. 1 písm. a), b) a c), § 23 odst. 1, § 24 odst. 1 písm. a), § 24a odst. 1 písm. a), b) a c), § 26 odst. 1 písm. l), § 28 odst. 1 písm. m) a n), § 30 odst. 1 písm. b), f) a v) a § 31 odst. 1 písm. b), d), e), f) a g). Pro srovnání lze uvést, že slovní spojení „povinnost podle zvláštního předpisu“, tedy situaci, kdy je odkázáno na povinnost plynoucí z jiného právního předpisu (nejčastěji na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), je v zákoně o inspekci práce taktéž hojně využíváno, např. v ust. § 13 odst. 1 písm. g) a k), § 14 odst. 1, § 15 odst. 1 písm. a), b), h), k), l) a t), § 17 odst. 1 písm. e), g), i), j), k), m) a w), § 18 odst. 1 písm. a), b) a c), § 26 odst. 1 písm. g) a k), § 27 odst. 1, § 28 odst. 1 písm. a), b), h), k), l) a t), § 30 odst. 1 písm. e), g), i), j), k), m) a w), § 31 odst. 1 písm. a), b) a c).Co se týče subjektu nově zakotveného přestupku, pak je nezbytné nejprve poukázat pravomoc a působnost orgánů inspekce práce, které jsou vymezeny zejména v ust. § 3 a § 6 zákona o inspekci práce. Subjektem tohoto přestupku má být osoba, která „zaměstná“ nezletilého závislou prací. Není zamýšleno, aby subjektem tohoto přestupku dle ust. § 139 odst. 1 písm. j) zákona o zaměstnanosti byla osoba odpovědná za výchovu nezletilého, popř. osoba právně jednající za nezletilého (např. rodič), nebude-li jeho „zaměstnavatelem“ ve smyslu ust. § 7 zákoníku práce.V dané souvislosti je vhodné poukázat na ust. § 59 odst. 1 písm. i) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, v němž je zakotven přestupek fyzické, právnické nebo podnikající fyzické osoba, která zneužívá nezletilé dítě k fyzickým pracím nepřiměřeným jeho věku a stupni tělesného a rozumového vývoje. Za tento přestupek,  k jehož projednání je na prvním stupni příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností podle místa trvalého pobytu dítěte, lze uložit pachateli napomenutí nebo pokutu až do výše 50 000 Kč. Každý z přestupků však směřuje na jiné jednání a na jiný subjekt.Taktéž lze podotknout, že skutkové podstaty nově navrhovaných přestupků dle ust. § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti jsou transpozičními ve vztahu ke směrnici 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Tato směrnice v čl. 1 odst. 1 stanoví povinnost členských států přijmout opatření pro zákaz práce dětí tak, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy a v žádném případě nebyl nižší než patnáct let a dále v čl. 14 stanoví povinnost členských států určit nezbytná opatření, která se uplatní v případě porušení ustanovení přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Skutkové podstaty navrhovaného přestupku jsou zařazeny pod ust. § 139 odst. 1 a § 140 odst. 1, a nikoli do jejich odstavců 2, když v odstavcích 1 nemůže být uvedena zmínka o zaměstnavateli z důvodu již obsažených skutkových podstat přestupků týkajících se umožnění výkonu nelegální práce či zastřeného zprostředkování zaměstnání, kdy nelze hovořit o „zaměstnavateli“, neboť pracovněprávní vztah ve smyslu zákoníku práce mezi subjekty tohoto vztahu uzavřen nebyl. Zařazení nově navrhovaného přestupku do odstavců 1 se jeví koncepčně vhodnější, když pracovněprávní vztah mezi subjekty nově navrhovaného přestupku dle ust. § 34 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) nesmí být uzavřen. Platnost či neplatnost pracovněprávního jednání je pro spáchání nově navrhovaného přestupku zcela irelevantní, když nelze směšovat soukromoprávní a veřejnoprávní následky daného jednání. Nadto výkladové stanovisko k zákoníku práce potažmo k občanskému zákoníku nespadá do gesce 4, resp. do gesce MPSV. K výši navrhovaných pokut je vhodné nejprve uvést, že ust. § 139 odst. 3 a § 140 odst. 4 zákona o zaměstnanosti stanoví, že tuto pokutu lze uložit až do této výše, nikoli, že tato výše uložena být musí. Diferenciace výší pokut byla převzata z výší pokut zakotvených pro přestupek umožnění výkonu nelegální práce, neboť obsahově jsou si tyto přestupky blízké a je žádoucí, aby se maximální výše pokuty ukládané v případě fyzických osob výrazně lišila od maximální výše pokuty ukládané právnické osobě či fyzické osobě podnikající, když fyzická osoba nevystupuje v rámci své podnikatelské činnosti za účelem zisku, jako tomu je v případě právnických osob a fyzických osob podnikajících.Závěrem lze podotknout, že v řízení o přestupku se postupuje dle zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, a při rozhodování o výši pokuty musí správní orgán přihlédnout ke skutečnostem zmíněným v ust. § 37 tohoto zákona (např. povaha a závažnost přestupku, přitěžující a polehčující okolnosti, osobní poměry atd.). Závěrem lze nastínit, že uvedené výše pokut jsou nejvyšší možné výše sankce, nikoli sankce, které budou běžně ukládány.  |
| 64. | **K bodům 68, 69, 72, 73 (původní body 69 až 72) - § 139 odst. 1 písm. i) a § 140 odst. 1 písm. g)** | **KZPS** | ***Z*** | ***Dále navrhujeme do tohoto materiálu doplnit nové body 69a a 71a, které znějí:***V § 139 odst. 1 písm. i) a v § 140 odst. 1 písm. g) se na konci doplňují slova **„nebo využije zastřeně zprostředkované zaměstnání“**.Odůvodnění: Zákon doposud neobsahuje možnou sankci pro ty, kteří zastřeně zprostředkované zaměstnání využívají a vytvářejí tak po něm poptávku. Podrobovat sankci pouze ty, kteří zaměstnání zastřeně zprostředkovávají, je nedostatečné, protože (jejich) nabídka je vyvolána poptávkou firem, které chtějí ušetřit náklady na pracovní sílu tím, že nevyužívají zprostředkování prostřednictvím regulovaných agentur práce.  | **Akceptováno částečně**Do tohoto návrhu zákona bude inkorporován totožný návrh úpravy obsažené v novele azylového zákona stran postihu zastřeného zprostředkování zaměstnání, neboť se jedná o zcela zásadní opatření. |
| 65. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***Dále navrhujeme do tohoto materiálu doplnit nové body 69a a 71a, které znějí:***V § 139 odst. 1 písm. i) a v § 140 odst. 1 písm. g) se na konci doplňují slova **„nebo využije zastřeně zprostředkované zaměstnání“**.Odůvodnění: Zákon doposud neobsahuje možnou sankci pro ty, kteří zastřeně zprostředkované zaměstnání využívají a vytvářejí tak po něm poptávku. Podrobovat sankci pouze ty, kteří zaměstnání zastřeně zprostředkovávají, je nedostatečné, protože (jejich) nabídka je vyvolána poptávkou firem, které chtějí ušetřit náklady na pracovní sílu tím, že nevyužívají zprostředkování prostřednictvím regulovaných agentur práce.  | **Akceptováno částečně**Do tohoto návrhu zákona bude inkorporován totožný návrh úpravy obsažené v novele azylového zákona stran postihu zastřeného zprostředkování zaměstnání, neboť se jedná o zcela zásadní opatření. |
| 66. | **K bodu 75 (původní bod 74) a původnímu bodu 73 - § 141a odst. 1 a 2** | **MPO** | ***Z*** | K § 141a - jde o de facto další zvýšení postihu tzv. švarcsystému, často i v případech velmi sporných. Navrhujeme ponechat stávající znění. Odůvodnění: Nyní se vztahuje institut ručení pouze na úhrady pokut za přestupek, kdy právnická nebo fyzická osoba umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3, tj. jde o cizince bez pobytového oprávnění. Ručení by se nově mělo vztahovat na nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1, tj. výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. tzv. švarcsystém a § 5 písm. e) bodu 2, kdy jde o výkon práce cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Dle názorů, zejména velkých firem „typu Škoda Mladá Boleslav“, lze si v praxi těžko představit, jak velká společnost bude prověřovat subdodavatele svých dodavatelů, jestli nezaměstnává cizince jako OSVČ mimo pracovněprávní vztah nebo zda cizinci sice mají povolení k zaměstnání, ale vykonávají jiné činnosti, než jsou v povolení uvedeny.  | **Akceptováno**Novelizační bod týkající se rozšíření ručení byl vypuštěn.  |
| 67. |  | **SPČR** | ***Z*** | K bodům 73 a 74 (§ 141a) S navrhovanou úpravou nesouhlasíme a požadujeme její vypuštění.*Odůvodnění:*Podle stávající úpravy se vztahuje institut ručení pouze na úhrady pokut za přestupek, kdy právnická nebo fyzická osoba umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3, tj. jde o cizince bez pobytového oprávnění. Jedním z argumentů pro rozšíření ručení i na další pokuty za nelegální práci se uvádí nízká využitelnost (několik desítek za 7 let), která je též důvodem pro navrhované rozšíření ručení a zároveň i požadavkem na navýšení pracovníků pro výkon této nové agendy na OIP a SUIP.Ručení by se nově mělo vztahovat na nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1, tj. výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. tzv. švarcsystém (pozn. v kontextu s § 141a pouze v případě, že jde o cizince) a § 5 písm. e) bodu 2, tj. pokud jde o výkon práce cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez něho. Cílem úpravy ručení dodavatelů podle důvodové zprávy je, aby byli „odpovědnější při výběru svých subdodavatelů“. Jen stěží si lze v praxi představit, jak bude například velká společnost v pozici objednatele prověřovat subdodavatele svých dodavatelů, zda nezaměstnávají cizince jako OSVČ mimo pracovněprávní vztah nebo zda cizinci sice mají povolení k zaměstnání (zaměstnaneckou kartu apod.), ale vykonávají jiné činnosti než jsou v povolení uvedeny (jiné CZ-ISCO). Jak bude zaměstnavatel prokazovat, že i při vynaložení náležité péče nemohl vědět, že u subdodavatelů jsou cizinci takto zaměstnáni? Pravděpodobně nepostačí pouhý závazek sjednaný v obchodní smlouvě. Kromě neúměrné administrativy, značné nejistoty pro potencionálního ručitele (pozn. prodlužuje se doba pro zahájení správních řízení z 90 dnů na 1 rok), který nemůže ohlídat i drobná administrativní pochybení svých dodavatelů, může tato úprava vést dokonce k nárůstu případů tzv. švarcsystému u cizinců, protože malý subdodavatel, poslední v řetězci, bude vědět, že pokutu v řádech miliónů za něho někdo uhradí. Stejně tak si lze představit i zneužití tohoto institutu v rámci konkurenčního boje prostřednictvím nastrčeného subdodavatele. Důsledky mohou být pro dotčeného objednatele (dodavatele) zásadní. Otázkou je, zda by se na ručitele též nevztahovala úprava zákona o zadávání veřejných zakázek a nebyl jako účastník zadávacího řízení z něho vyloučen ve smyslu § 48 odst. 5, písm. d) a f). V důvodové zprávě rovněž není žádná zmínka o promítnutí navrhovaného rozšíření ručení i do § 141b), tj. o úhradu některých dalších nákladů. Navržená úprava nemá dle našeho názoru potenciál dosáhnout deklarovaného účelu, proto požadujeme ponechání aktuálního znění právní úpravy. **Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno částečně**Novelizační bod týkající se rozšíření ručení byl vypuštěn. Potřeba prodloužení lhůty pro zahájení správního řízení vyplynula z praxe, kdy stávající lhůta 3 měsíce byla prakticky nevyužitelná a proto nedostačující.  |
| 68. |  | **AMSP** | ***Z*** | **K bodům 73 a 74 (§ 141a)** S navrhovanou úpravou nesouhlasíme a požadujeme její vypuštění.Odůvodnění:Podle stávající úpravy se vztahuje institut ručení pouze na úhrady pokut za přestupek, kdy právnická nebo fyzická osoba umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3, tj. jde o cizince bez pobytového oprávnění. Jedním z argumentů pro rozšíření ručení i na další pokuty za nelegální práci se uvádí nízká využitelnost (několik desítek za 7 let), která je též důvodem pro navrhované rozšíření ručení a zároveň i požadavkem na navýšení pracovníků pro výkon této nové agendy na OIP a SUIP.Ručení by se nově mělo vztahovat na nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1, tj. výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. tzv. švarcsystém (pozn. v kontextu s § 141a pouze v případě, že jde o cizince) a § 5 písm. e) bodu 2, tj. pokud jde o výkon práce cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez něho. Cílem úpravy ručení dodavatelů podle důvodové zprávy je, aby byli „odpovědnější při výběru svých subdodavatelů“. Jen stěží si lze v praxi představit, jak bude například velká společnost v pozici objednatele prověřovat subdodavatele svých dodavatelů, zda nezaměstnávají cizince jako OSVČ mimo pracovněprávní vztah nebo zda cizinci sice mají povolení k zaměstnání (zaměstnaneckou kartu apod.), ale vykonávají jiné činnosti, než jsou v povolení uvedeny (jiné CZ-ISCO). Jak bude zaměstnavatel prokazovat, že i při vynaložení náležité péče nemohl vědět, že u subdodavatelů jsou cizinci takto zaměstnáni? Pravděpodobně nepostačí pouhý závazek sjednaný v obchodní smlouvě. Kromě neúměrné administrativy, značné nejistoty pro potencionálního ručitele (pozn. prodlužuje se doba pro zahájení správních řízení z 90 dnů na 1 rok), který nemůže ohlídat i drobná administrativní pochybení svých dodavatelů, může tato úprava vést dokonce k nárůstu případů tzv. švarcsystému u cizinců, protože malý subdodavatel, poslední v řetězci, bude vědět, že pokutu v řádech miliónů za něho někdo uhradí. Stejně tak si lze představit i zneužití tohoto institutu v rámci konkurenčního boje prostřednictvím nastrčeného subdodavatele. Důsledky mohou být pro dotčeného objednatele (dodavatele) zásadní. Otázkou je, zda by se na ručitele též nevztahovala úprava zákona o zadávání veřejných zakázek a nebyl jako účastník zadávacího řízení z něho vyloučen ve smyslu § 48 odst. 5, písm. d) a f). V důvodové zprávě rovněž není žádná zmínka o promítnutí navrhovaného rozšíření ručení i do § 141b), tj. o úhradu některých dalších nákladů. Navržená úprava nemá dle našeho názoru potenciál dosáhnout deklarovaného účelu, proto požadujeme ponechání aktuálního znění právní úpravy. **Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno částečně**Novelizační bod týkající se rozšíření ručení byl vypuštěn. Potřeba prodloužení lhůty pro zahájení správního řízení vyplynula z praxe, kdy stávající lhůta 3 měsíce byla prakticky nevyužitelná a proto nedostačující.  |
| 69. | **K bodu 75 (původní bod 74) - § 141a** | **MV** | ***Z*** | K čl. I bodu 74 – k § 141a zákona o zaměstnanosti:Nesouhlasíme s rozšiřováním právní úpravy ručení za úhradu pokuty uložené za přestupek spočívající v umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 a 2. Principiálně není žádný důvod, aby za úhradu pokuty uložené za porušení veřejnoprávní povinnosti pachateli přestupku ručil jiný subjekt. Odpovědnost za přestupek je individuální vztah mezi pachatelem a státem, který nelze nahradit tím, že se povinnost splnit sankci přenese na jiný subjekt (ručitele). Účelem správního trestání je směřovat a působit přímo na pachatele. Platné znění ustanovení § 141a sice obsahuje institut ručení za úhradu pokuty uložené za přestupek umožnění nelegální práce cizinci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky dle § 5 písm. e) bodu 3 zákona, jedná se však o ustanovení zcela ojedinělé, jenž bylo začleněno jako transpoziční ve vztahu k čl. 8 směrnice 2009/52/ES. Nelze akceptovat jeho uplatňování i v případě dalších přestupků, u nichž není vazba na evropskou legislativu.Co se týče prodloužení lhůty zahájení správního řízení z 90 dnů na 1 rok, je třeba uvést, že neshledáváme pro takovou úpravu opodstatnění. S odkazem na výše uvedené výhrady, výjimečnost institutu ručení ve veřejném právu a právní jistotu dotčených osob, požadujeme zachovat stávající lhůtu. Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní. | **Akceptováno částečně**Novelizační bod týkající se rozšíření ručení byl vypuštěn. Potřeba prodloužení lhůty pro zahájení správního řízení vyplynula z praxe, kdy stávající lhůta 3 měsíce byla prakticky nevyužitelná a proto nedostačující.  |
| 70. | **K bodu 78 (původní bod 77) § 147c odst. 6** | **MV** | ***Z*** | K čl. I bodu 77 – k § 147c odst. 6 písm. a) zákona o zaměstnanosti:Požadujeme nahradit slova „a příjmení“ slovy „příjmení a státní příslušnost“. Podnikající fyzickou osobou může být totiž i cizinec ve smyslu § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Bez znalosti státní příslušnosti cizince bude problematické poskytnout správné osobní údaje o cizinci.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.  | **Akceptováno**Novelizační bod bude upraven následovně: „(6) Poskytovanými údaji podle odstavce 1 písm. e) jsou a) jméno, popřípadě jména, příjmení **a státní příslušnost** podnikající fyzické osoby nebo zahraniční osoby,“. |
|  | **K části druhé** |  |  |  |  |
| 71. | **K čl. IV – Přechodné ustanovení** | **MF** | ***Z*** | **7. K čl. IV:**Přechodné ustanovení má nestandardní formu, a navíc obsahuje zjevnou chybu, neboť i s ohledem na text důvodové zprávy by pravděpodobně měla být místo slov „po dni“ použita slova „přede dnem“. V daňových zákonech se v obdobných případech používá přechodné ustanovení, která by v tomto případně znělo například takto: „Pro poplatkové povinnosti u poplatků podle položky 9 písm. d) až f) přílohy k zákonu č. 634/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i pro práva a povinnosti s nimi související, vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se použije zákon č. 634/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“ V případě, že by předkladatel trval na nestandardní formě přechodného ustanovení, je třeba tak učinit za součinnosti s Ministerstvem financí, které je na jeho reformulaci připraveno spolupracovat. | **Vysvětleno**Přechodné ustanovení bude vypuštěno, a to na základě připomínky Ministerstva vnitra, které uvedlo: „Vzhledem k tomu, že novelizace zákona o správních poplatcích má toliko legislativně-technický charakter (bez věcné změny), nepovažujeme za nutné zakotvení přechodného ustanovení, neboť není potřeba řešit vztah staré a nové právní úpravy.“  |
|  | **K důvodové zprávě** |  |  |  |  |
| 72. | **K obecné části – bod G** | **MF** | ***Z*** | **K důvodové zprávě - Obecná část – bod G:** **Požadujeme doplnit, že veškeré výdaje budou uhrazeny v rámci závazných ukazatelů státního rozpočtu na příslušný rozpočtový rok bez nároku na dodatečné navyšování rozpočtu.** Významný dopad, který mají navrhované legislativní změny na státní rozpočet, není v rámci Důvodové zprávy nebo Závěrečné zprávy hodnocení dopadů RIA řádně vyčíslen.Fakt, že bude něco financováno z fondu EU neznamená, že taková úhrada půjde mimo státní rozpočet. Budou muset být narozpočtovány výdaje v příslušné kapitole státního rozpočtu a tomu odpovídající příjmy.  | **Akceptováno** Pokud bude mít návrh dopady do oblasti státního rozpočtu, budou tyto uvedeny a specifikovány v DZ a RIA.  |
| 73. | **K obecné části - K dopadům do personální a platové oblasti státního rozpočtu**  | **MF** | ***Z*** | **K dopadům do personální a platové oblasti státního rozpočtu:** **S navýšením kapacit nad stávající disponibilní limit kapitoly Ministerstvo práce a sociálních věcí zásadně nesouhlasíme.** Materiál jen okrajově uvádí potřebnost posílení agendy v oblasti legislativy na Státním úřadu inspekce práce. Předpokládáme, že tak bude učiněno optimalizací procesů z pozice státního tajemníka. Nesouhlasíme s vyčíslením dopadů na systém predikcí trhu práce, resp. s navýšením mzdových nákladů na 15 systemizovaných míst. Není jasné, jaké nové pracoviště by v této souvislosti mělo vzniknout, když systém predikcí trhu práce je v současné době budován v rámci projektu „Kompas“. **Pro jednoznačné vyloučení dopadů do parametrů státního rozpočtu a systemizace požadujeme do všech relevantních částí materiálu (usnesení, předkládací zpráva, důvodová zpráva, závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace) jednoznačně uvést, že s navrženou právní úpravou nejsou a nebudou spojeny žádné požadavky na navýšení personálních kapacit a prostředků na platy v příslušných služebních úřadech, resp. v kapitole Ministerstvo práce a sociálních věcí.****Z materiálu je zřejmé, že dochází ke zjednodušení některých úředních postupů, přičemž není kalkulována a navržena personální úspora, kterou požadujeme kvantifikovat a navrhnout její využití, nejlépe s pozitivním dopadem do výdajové strany státního rozpočtu.**  | **Vypořádáno jinak**Vzhledem k úpravě návrhu zákona a vypuštění příslušného novelizačního bodu nevzniknou nároky v personální a platové oblasti (nevznikne nový odborný útvar predikcí, nerozšíří se kontrolní pravomoc SUIP). DZ bude v relevantních částech doplněna o konstatování, že navrhované změny nebudou mít finanční dopady v personální a platové oblasti. Poukazujeme však na to, že zjednodušení některých postupů nepovede ke konkrétním finančním úsporám, protože se bude jednat o snížení byrokratické zátěže a administrativní zátěže zaměstnanců úřadu práce a UoZ. |
| 74. | **K obecné části důvodové zprávy a k RIA** | **MV** | ***Z*** | K důvodové zprávě:V důvodové zprávě, ani ve shrnutí závěrečné zprávy RIA není blíže specifikováno, zda systematizovaná místa pro odborné zaměstnance specializovaného pracoviště pro predikce a výzkum trhu práce mají být místa služební, či pracovní. S ohledem na tvorbu systematizace Ministerstva práce a sociálních věcí na rok 2021 požadujeme, aby bylo z důvodové zprávy i ze shrnutí závěrečné zprávy RIA bylo jasně zřejmé, o jaká místa se jedná.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.  | **Vypořádáno jinak**Predikce trhu práce budou i nadále realizovány v souladu se stanovenými cíli v rámci projektu Kompas. MPSV v této souvislosti nepřistoupí k vytvoření nového odborného útvaru, proto bude DZ a RIA v tomto směru upraveny.  |
| 75. |  | **ÚVČR – VÚV** | ***Z*** | **Nesouhlasíme s personálními nároky, které jsou uvedeny v materiálu.**V důvodové zprávě i ve shrnutí závěrečné zprávy RIA je uvedeno, že MPSV bude zabezpečovat tvorbu a aktualizaci systému predikcí trhu práce prostřednictvím odborného útvaru predikce a výzkum trhu práce s 15 systemizovanými místy v platové třídě 14, platový stupeň 10, kdy celkové výdaje budou činit cca 14 156 498 Kč ročně. Odůvodnění:V materiálu není zdůvodněno, proč je nutný takto vysoký počet nových systemizovaných míst, jaké konkrétní činnosti budou na těchto místech vykonávány. Není také jasné, jak předkladatel dospěl k tomu, že na těchto nových systemizovaných místech budou zařazeni zaměstnanci, jejichž délka praxe bude odpovídat 10. platovému stupni z hlediska počtu let započitatelné praxe. V souvislosti s rozšířením institutu ručení za pokutu je v důvodové zprávě i ve shrnutí závěrečné zprávy RIA dále předpokládáno navýšení o 9 systemizovaných služebních míst právníků. Tento požadavek není odůvodněn, zároveň není uvedeno, kolik rozhodnutí o vzniku ručení a kdo je ručitelem vydá ročně Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce, jaký se předpokládá nárůst a jak vysoké budou předpokládané dopady na státní rozpočet. **V situaci, kdy v současné době dochází v rámci státní správy ke snižování počtu systemizovaných míst za účelem zefektivnění chodu fungování státní správy, se nejeví jako vhodné navyšovat počty systemizovaných míst MPSV**.Tato připomínka je zásadní. | **Akceptováno**Predikce trhu práce budou i nadále realizovány v souladu se stanovenými cíli v rámci projektu Kompas. MPSV v této souvislosti nepřistoupí k vytvoření nového odborného útvaru, proto bude DZ a RIA v tomto směru upraveny.  |
| 76. | **K obecné části - DPIA** | **ÚOOÚ** | ***Z*** | ObecněÚřad pro ochranu osobních údajů by rád poukázal na formalistický přístup navrhovatele při tvorbě DPIA, které plně nereflektuje a nedostatečně označuje změny pro zpracování osobních údajů v návrhu, text toliko slepě zkopíroval z jiného svého návrhu (Č. j.: MPSV-2019/238552-521). K důvodové zprávě nebo odůvodněníČást I důvodové zprávy Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů (dále jen „DPIA“) je nutné zcela přepracovat. **Tato připomínka je zásadní.**Navrhovatel opět konstatoval, že změny v návrhu nebudou pravděpodobně negativní, nicméně DPIA slouží k popisu všech změn pro zpracování osobních údajů. Nicméně tentokrát je toto tvrzení nepravdivé, a tudíž je DPIA naprosto nedostatečná. Změna způsobu zpracování osobních údajů tvoří prakticky jádro tohoto návrhu, včetně specifického způsobu zpracování, a sice profilování – ke kterému se váže řada povinností podle GDPR. Změna kategorie, ve které se někteří účastníci mohou nově nacházet pro ně může představovat zásah do soukromí.Obecná část důvodové zprávy nebo odůvodnění musí zejména adresovat možná risika při zpracování osobních údajů a zvolené prostředky k jejich minimalizaci. Doporučení je na stránkách ÚOOÚ.[[4]](#footnote-4) K tomu je vhodné konsultovat pověřence pro ochranu osobních údajů předkladatele a doplnit o jeho doporučení obecnou část důvodové zprávy nebo odůvodnění. Navrhovateli se doporučuje postupovat podle jeho doplněné DPIA k výše zmíněnému předchozímu návrhu. DPIA by v tomto případě mělo také adresovat zejména následující problémy: 1) chybějící test proporcionality ohledně bodu 4 návrhu, kde se navrhuje zveřejňovat osobní údaje i fyzických osob, které spáchali přestupek podle zákona o zaměstnanosti, což lze považovat za zásadní průlom do práva na soukromí. 2) důkladné odůvodnění bodu 76 návrhu, obsahující přístupy do základních registrů, s akcentem na mechanismy zabezpečení a minimalizace rizik zneužití či úniku osobních údajů.3) důkladné odůvodnění bodu 77 návrhu, týkající se zveřejňování adres fyzických osob podnikajících. Dále je nutné podoktnout, že odkaz na RIA v rámci DPIA je zavádějící, RIA tohoto návrhu je k ochraně osobních údajů a soukromí prakticky neadresná. | **Akceptováno**DPIA bude doplněno.  |
| 77. | **K obecné části důvodové zprávy – část B**  | **KVOP** | ***Z*** | K důvodové zprávě (obecná část)V důvodové zprávě, v obecné části, písm. B., str. 15 je zmíněno, že novelizace zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, si vyžádá novelizaci vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb. Kromě jiného by se změna vyhlášky měla týkat také šesté části, poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti podle § 31.Navrhuji ponechat první část věty, že „příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti se poskytují bezhotovostně“ (bez uvedení další specifikace této formy).**Tuto změnu vítám,** neboť jsem se setkala s několika případy, kdy uchazeč splnil podmínky pro poskytnutí příspěvku, ale protože neměl zřízený účet u peněžního ústavu, nemohl mu Úřad práce České republiky příspěvek poskytnout. Nově tak bude možné vyplatit příspěvek na aktivní politiku zaměstnanosti např. prostřednictvím poukázky.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vysvětleno**MPSV má v úmyslu z textu předmětného ustanovení vypustit pouze slova „převodem na účet příjemce vedený u peněžního ústavu“. |
| 78. | **Ke zvláštní části – K původnímu bodu 63** | **KVOP** | ***Z*** | K důvodové zprávě [k bodu 63 (§ 117a a 117b]Doporučuji vysvětlit v důvodové zprávě pojmy „interní vzdělávání“ a „externí vzdělávání“ použité v § 117a odst. 1 písm. a) bod 1 a 2.Pro žadatele o příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců je žádoucí vysvětlit, jaký typ vzdělávání lze považovat za vzdělávání interní a externí, od kterých subjektů, co všechno do takovýchto nákladů lze zahrnout např., zda se jedná o náklady na externí lektory vzdělávající v prostorách zaměstnavatele, včetně nákladů na cestovné, náklady vzdělávaných zaměstnanců související s externím vzděláváním mimo prostory zaměstnavatele (cestovné zaměstnanců), náklady na zahraniční cesty za účelem vzdělávání, náklady na tlumočení apod.Doporučuji vysvětlit v důvodové zprávě pojem „nezbytná podpora zaměstnance“ použitý v § 117b odst. 1.Pro žadatele o příspěvek na řešení specifických znevýhodnění je žádoucí upřesnit, jaká míra podpory je považována za nezbytnou, jakým způsobem a kdo v individuálních případech určí její rozsah.Doporučuji vysvětlit v důvodové zprávě pojem „mimořádně obtížné poměry“ použitý v  § 117b odst. 1.Pro žadatele o příspěvek na řešení specifických znevýhodnění je žádoucí upřesnit, jakým způsobem bude posuzováno, kdy obtížné poměry zaměstnance dosáhnou takové intenzity, že budou považovány za poměry mimořádně obtížné.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. |
|  | **K závěrečné zprávě RIA** |  |  |  |  |
| 79. | **Obecně** | **ÚVČR - KOM** | ***Z*** | Nesouhlasíme s konstatováním předkladatele v souhrnu závěrečné zprávy RIA, že návrh vůbec neimplementuje právo EU (viz níže). Žádáme napravení formálních nedostatků návrhu v souladu s LPV. | **Akceptováno**Bude upraveno.  |
| 80. | **K části A - Definice problému**  | **Ministryně spravedlnosti a předsedkyně LRV (dále jen „ÚVČR – KLM“)** | ***Z*** | V zájmu ucelenosti popisovaných problémů žádáme doplnit následující upřesňující informace, popř. zdůvodnit, proč nebudou poskytnuty. V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále osoby se ZP) doplnit data o zaměstnanosti těchto osob (ve členění dle chráněného/volného trhu práce), přičemž zohlednit vliv současné nízké míry nezaměstnanosti. Dále uvést počet zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, činnosti, na které se nejvíce zaměřují a podrobnější informace o negativních praktikách v oblasti vykazování nákladů a náhradního plnění (odhad rozsahu problému, charakteristik zaměstnavatelů). Dále doplnit možné důvody, proč zaměstnavatelé upřednostňují náhradní plnění před přímým zaměstnáváním osob se ZP a proč téměř polovina oprávněných dodavatelů náhradního plnění tuto možnost nevyužívá (např. vliv nízké informovanosti, nesouladu nabídky a poptávky). V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti žádáme charakterizovat dotčené skupiny včetně odhadu jejich velikosti, proč a jak jsou ohrožené na trhu práce, podrobněji popsat, jaké změny trhu práce jsou očekávány v souvislosti se 4. průmyslovou revolucí (ohrožené obory, zaměstnanci, nově poptávané znalosti a dovednosti, apod.) a v návaznosti více specifikovat projekt POVEZ, např. na jaká opatření a cílové skupiny se zaměřoval. Shrnuty by měly být i stěžejní výstupy projektu KOMPAS, na které návrh reaguje.  | **Akceptováno**RIA bude doplněna za pomocí dostupných statistických a dalších údajů, kterými MPSV, resp. ÚP ČR disponuje. |
| 81. | **K části A - Dopady na státní rozpočet**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Dopady na státní rozpočet – část A**Předkladatel by se měl pokusit odhadnout, v jakém řádu se budou pohybovat přínosy z opatření v oblasti zaměstnávání osob se ZP. Lze pracovat i s predikcí, zda uvedené náklady mohou být pokryty těmito přínosy.  | **Akceptováno**RIA bude doplněna. |
| 82. |  | **SMOČR** | ***Z*** | Dále si Svaz měst a obcí ČR dovoluje upozornit na nedostatečnou finanční podporu návrhu, kdy na straně 2 dokumentu „Shrnutí závěrečné zprávy RIA“ je uvedeno, že pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen „APZ“), jejíž nástroje se mají předkládaným návrhem rozšířit, není předpokládán zvýšený finanční dopad do státního rozpočtu a ostatních veřejných rozpočtů, neboť se jedná o příspěvky nenárokové. Uveden je zde roční náklad státního rozpočtu v maximální výši 11 mil. Kč. V rozpočtu kapitoly MPSV je na položku APZ alokována částka 3 204 475 953 Kč. Dle našeho názoru tak nejsou navrhované legislativní úpravy s rozpočtem slaďovány. Bez potřebné výše finančních prostředků na realizaci nově navrhovaných nástrojů APZ a posílení personálních kapacit pracovníků Úřadů práce, nebudou mít zamýšlené změny a rozšíření nástrojů APZ v konečném důsledku očekávaný efekt. Navrhujeme, aby byly v RIA upraveny reálné náklady na realizaci všech nově navrhovaných změn v předloženém návrhu.**Tato připomínka je zásadní.**  | **Akceptováno částečně**RIA bude doplněna.  |
| 83. | **K části A - Dopady na podnikatelské prostředí**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | V návaznosti na předchozí připomínky je třeba zohlednit možné negativní dopady na zaměstnavatele osob se ZP včetně dodavatelů náhradního plnění (otázka ohrožení menších dodavatelů v důsledku snížení limitů).  | **Akceptováno**RIA bude doplněna. |
| 84. | **K části A Sociální dopady**  | **ÚVČR - KLM** |  | Žádáme uvést, na základě čeho (vlastní či externí výzkumy, zahraniční praxe) předkladatel usuzuje, že se zvýší přímé zaměstnávání osob se ZP. V minulosti již došlo ke snížení limitu náhradního plnění, nicméně dle uvedených dat nedošlo ke kýžené eliminaci negativních praktik nebo zvýšení zaměstnávání osob se ZP, spíše naopak. Dále je nutné reflektovat, zda může dojít k ohrožení pracovních míst či jiným pracovním změnám osob se ZP v důsledku reakce zaměstnavatelů (zejména těch, kteří vykazovali neúměrně vysoké náklady) na přísnější úpravu. | **Akceptováno**RIA bude doplněna ve vztahu k relevantním novelizačním bodům ponechaným v návrhu.  |
| 85. | **K části A i B -Návrh variant řešení**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Návrh variant řešení – část A i B**V části A, u oblastí b) a c) by mělo být uvedeno, zda byly zvažovány i jiné věcné varianty (např. různé výše částek uznatelných nákladů či limitu náhradního plnění) včetně nelegislativních opatření (např. posilování osvěty a informovanosti stran zaměstnávání osob se ZP či jinak znevýhodněných). Obdobné doplnění žádáme pro část B.  | **Akceptováno**RIA bude doplněna. |
| 86. | **K části A i B - Identifikace nákladů a přínosů**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Identifikace nákladů a přínosů – část A i B**Předkladatel by měl nejprve identifikovat obecně typy nákladů a přínosů, a to i s ohledem na to, jakým dotčených subjektům mohou vznikat. U části A by neměly být opomenuty např. administrativní zátěž klientů ÚP ČR i zaměstnanců tohoto úřadu (oblast a), přínosy stran digitalizace služeb pro občany, dopady na míru zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob se ZP a dalších ohrožených skupin nebo dopady na činnost dotčených zaměstnavatelů včetně dodavatelů náhradního plnění.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 87. | **K části A i B Vyhodnocení nákladů a přínosů variant**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Vyhodnocení nákladů a přínosů variant – část A i B**V návaznosti na předchozí připomínku je nutné vysvětlit mechanismus hodnocení variant. Konkrétně uvést, podle jakých kritérií či již identifikovaných nákladů a přínosů byly varianty hodnoceny, jakých výsledků varianty podle těchto měřítek dosáhly a na základě výsledků přehledně představit porovnání variant a podložit tak výběr té nejvhodnější. Kritéria by se měla vztahovat k plnění cílů návrhu, řešení vymezených problémů či jiným preferencím předkladatele. Dále je třeba stanovit důležitost kritérií a hodnoty (např. body), kterých mohou nabývat.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 88. | **K části A i B - Konzultace** | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Konzultace – část A i B**Žádáme doplnit stručné shrnutí obsahu konzultací, např. jaké body byly nejvíce diskutované a problematické, jak se dospělo k výsledné podobě návrhu.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 89. | **K části B Sociální dopady**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | Předkladatel by měl zohlednit dopady (potenciálně negativní) na uživatele agentur práce, zejména uchazeče o zaměstnání zaměstnance, které mohou vzniknout v reakci na možné zrušení či změnu způsobu fungování některých agentur práce. | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 90. | **K části B - Definice problému**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | Žádáme doplnit širší kontext řešené problematiky. Konkrétně informace k agenturnímu zaměstnávání v ČR obecně, rozsah tohoto typu zaměstnávání, počet a zaměření agentur, počet a druh jejich uživatelů (zaměstnanci i zaměstnavatelé) a odhad množství agentur, kterých se týká zmíněná negativní praxe. Dále jaká negativa či problémy vznikají uživatelům z důvodu špatné praxe některých agentur a na jaké konkrétní nedostatky v dozoru nad agenturním zaměstnáváním a při spolupráci správních orgánů reagují navrhované změny.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 91. | **K části B - Identifikace dotčených subjektů**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Identifikace dotčených subjektů – část B**Jako další subjekty žádáme doplnit uživatele agenturního zaměstnávání, tj. uchazeče o zaměstnání, zaměstnance a zaměstnavatele. | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 92. | **K části B Implementace doporučené varianty**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | **Implementace doporučené varianty – část B**Předkladatel by se měl zaměřit na popis toho, jak se v návaznosti na realizaci návrhu změní činnosti a postupy ÚP ČR, MV, SÚIP a jejich vzájemná spolupráce.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |
| 93. | **K části B - Dopady na podnikatelské prostředí**  | **ÚVČR - KLM** | ***Z*** | Navrhovaná úprava vede ke zpřísnění podmínek pro založení i provozování podnikání formou agentury práce, žádáme tudíž o reflexi dopadů, které může mít tato regulace na daný segment trhu, popř. agentury, které pracují v souladu se zákonem.  | **Akceptováno**Bude upraveno v kontextu předmětné připomínky. |

**VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK NAD RÁMEC NÁVRHU**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Téma, popř. část materiálu** | **Resort** | **Označení připomínky*****(Z/ PP/D)*** | **Připomínka** | **Vypořádání** |
|  | **K zákonu č. 435/2004 Sb.** |  |  |  |  |
| 1. | **Obecně k části první** | **Kancelář veřejného ochránce práv (dále jen „KVOP“)** | ***Z*** | Žádám Ministerstvo práce a sociálních věcí o vydání metodického pokynu, kterým sjednotí postup úřadů práce tak, aby správní praxe odpovídala stávající právní úpravě a řízení o poskytnutí příspěvků a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle částí třetí a páté tohoto zákona bylo vedeno ve správním řízení.Na základě několika provedených šetření[[5]](#footnote-5) jsem zjistila, že úřady práce nerozhodují o všech žádostech o příspěvek nebo nástroj APZ ve správním řízení. V případě vyhovění žádosti úřady práce postupují podle zákona a uzavírají dohodu s žadatelem podle § 119 zákona o zaměstnanosti. V případě, že se rozhodnou příspěvek nebo nástroj neposkytnout, žadatele pouze neformálně vyrozumí (zpravidla telefonicky, dopisem či e-mailem). O nevyhovění žádosti tedy není vydáno správní rozhodnutí, a tudíž není možné se proti němu bránit. Právní úprava zaměstnávání lidí s postižením je tak za současného stavu roztříštěná. O žádosti o pracovní rehabilitaci[[6]](#footnote-6) se nerozhoduje ve správním řízení[[7]](#footnote-7) a u příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce[[8]](#footnote-8) zákon stanoví rozhodování podle správního řádu. Z důvodu zajištění principu rovnosti, předvídatelnosti rozhodování úřadů a zákonnosti jejich postupu je nutné vést o žádosti o příspěvek nebo nástroj APZ správní řízení podle správního řádu, protože zákon o zaměstnanosti neupravuje procesní aspekty řízení. Správní řád by měl být aplikován na základě principu subsidiarity, a to zejména část druhá (správní řízení), neboť účelem postupu úřadu práce je založit, změnit nebo zrušit určitá práva či povinnosti nebo (závazně) prohlásit, že žadatel určitá práva nebo povinnosti má nebo nemá (měl nebo neměl). Úřad práce tak v případě nevyhovění žádosti musí vydat správní rozhodnutí s patřičnými náležitostmi (včetně odůvodnění)[[9]](#footnote-9), proti němuž žadatel může podat opravný prostředek. Řízení bude končit buď uzavřením veřejnoprávní smlouvy[[10]](#footnote-10), nebo zamítavým rozhodnutí úřadu práce o neposkytnutí příspěvku nebo nástroje APZ.Poskytnutí či naopak neposkytnutí příspěvku nebo nástroje APZ může pro žadatele znamenat citelný zásah do jeho aktuální životní situace. Nejedná se totiž pouze o zaměstnavatele ucházející se o příspěvek za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale např. i o uchazeče o zaměstnání žádající o rekvalifikační kurzy, jejichž absolvování je klíčové pro zvýšení jejich šancí uplatnit se na trhu práce.Nezpochybňuji, že příspěvky a nástroje APZ jsou svou podstatou nenárokové a splnění podmínek pro jejich poskytování je nutné hodnotit individuálně u každé žádosti s ohledem na mnoho faktorů, včetně situace na trhu práce v každém regionu. Stejně tak jsem si vědoma toho, že podmínky pro poskytnutí příspěvků a nástrojů APZ jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti a že žadatelé se o příspěvky nebo nástroje ucházejí dobrovolně. Žádná z výše uvedených skutečností však nemůže být argumentem pro nevedení správního řízení o poskytnutí takového příspěvku nebo nástroje. Správní řízení se běžně vede i o nenárokových dávkách či jiných finančních příspěvcích, a to např. při rozhodování o mimořádné okamžité pomoci nebo v případě poskytování některých dotací.Právě nutnost individuálního posouzení každého případu je naopak důvodem, proč o žádosti vést řádné správní řízení a toto posouzení provést zcela transparentně s možností jeho přezkumu.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vysvětleno****Uvedená problematika je s KVOP již několik let diskutována, přičemž MPSV zastává konstantní právní názor, že o příspěvcích APZ se nerozhoduje ve správním řízení.** MPSV v této souvislosti již od roku 2018 disponuje stanoviskem Ministerstva vnitra jako garanta zákona správního řádu, týkajícím se posouzení otázky, zda má správní orgán po podání žádosti povinnost vždy zahájit správní řízení, jehož výsledkem má být vydání rozhodnutí. Z vyjádření Ministerstva vnitra vyplývá, že nikoliv. Vždy je nutné vycházet z konkrétních ustanovení zvláštního zákona (zde tedy zákona o zaměstnanosti) a právních účinků, ke kterým daný úkol správního orgánu směřuje, resp. je potřeba vzít v úvahu celou právní úpravu, která se k dané věci vztahuje. Podle poskytnutého závěru Ministerstva vnitra je posouzení správné aplikace každého zvláštního zákona však vždy odpovědností jeho věcného gestora, v daném případě tedy MPSV. |
| 2. | **K § 5 písm. b)**  | **ÚVČR - KOM** | ***Z*** | Nad rámec předloženého návrhu k § 5 písm. b), zejména bodu 3.:Vymezení bydliště v zákoně o zaměstnanosti podle našeho názoru vyžaduje i další úpravy, než které teď předkladatel navrhuje, neboť uvedené vymezení bydliště není aplikovatelné pro některé skupiny osob, jež požívají právo na rovné zacházení podle práva EU. Zejména vymezení v bodě 3. by mohlo být považováno ve světle judikatury Soudního dvora EU za nepřímo diskriminační kritérium, neboť po cizincích mimo EU prostřednictvím vymezení pojmu bydliště požaduje trvalý pobyt na území ČR. Např. dlouhodobě pobývající rezidenti, tj. cizinci třeťozemci, požívají na základě směrnice 2003/109/ES právo na rovné zacházení v přístupu k zaměstnání a k samostatné výdělečné činnosti a i v dalších oblastech (viz čl. 11, 16 a 21). Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, přitom trvalý pobyt přiznává při splnění podmínek pouze dlouhodobě pobývajícím rezidentům, jejichž statut dlouhodobých rezidentů uzná Česká republika podle § 83, nikoliv však dlouhodobě pobývajícímu rezidentu, který do ČR přijde z jiného členského státu EU; tento dlouhodobě pobývající rezident má na území ČR uznán dle § 42c pouze dlouhodobý pobyt, nikoliv pobyt trvalý. V návaznosti na tyto třeťozemce s dlouhodobým pobytem mají mít právo na přístup k zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti i jejich rodinní příslušníci na základě směrnice 2003/86/ES (čl. 14). Uvedené skupiny osob však formálně nesplní podmínku bydliště (trvalého pobytu) na území, i když zde budou legálně pobývat, a mohou být následně zkráceny na svých právech. Vymezení bydliště vyžaduje podle našeho názoru celkovou revizi z hlediska cizinců třeťozemců, jimž právo na rovné zacházení vyplývá z práva EU (kromě výše uvedené skupiny je třeba posoudit také práva osob např. dle směrnic 2011/98/EU, 2014/66/EU, 2011/95/EU, 2014/36/EU nebo 2016/801).**Připomínka je zásadní.**  | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod byl vypuštěn. Některé změny, konkrétně úprava definice bydliště a dále upřesnění způsobu podávání žádosti o zprostředkování zaměstnání, byly provedeny zákonem č. 161/2020 Sb., jehož součástí je novela zákona o zaměstnanosti.   |
| 3. | **K § 6 odst. 1 písm. i)** | **MV** | ***Z*** | Nad rámec návrhu – k § 6 odst. 1 písm. i) zákona o zaměstnanosti:Na základě § 6 odst. 1 písm. i) zákona o zaměstnanosti bude Ministerstvo práce a sociálních věcí vést centrální evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání podle § 5 písm. g). V této souvislosti požadujeme doplnit definici „nespolehlivého zaměstnavatele“ uvedenou v § 178f odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo tak bude mít možnost zrušit platnost zaměstnanecké karty z důvodu zastřeného zprostředkování zaměstnání zaměstnavatelem (srov. § 46e odst. 1 ve spojení s § 46 odst. 6 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb.).Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní. | **Neakceptováno** Nad rámec novely. Začlenění této definice do zákona o zaměstnanosti si vyžaduje komplexnější rozbor případné úpravy, které budou předcházet příslušná jednání zainteresovaných subjektů. MPSV je připraveno v této záležitosti s MV dále diskutovat.  |
| 4. | **K § 7, nový odst. 4** | **KVOP** | ***Z*** | Za bod 4 (§ 6 odst. 3) doporučuji vložit nový bod (§ 7) – připomínka nad rámec návrhuV § 7 navrhuji **doplnit** nový odstavec 4, který zní:„(4) Činnost nezávislých členů poradních sborů a nezávislých členů odborných pracovních skupin ustavených podle tohoto zákona je jiným úkonem v obecném zájmu[[11]](#footnote-11), při němž těmto odborníkům náleží náhrada platu nebo mzdy. Odborníkům, kteří nejsou v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu, avšak jsou výdělečně činní, přísluší náhrada ušlého výdělku za dobu, po kterou se účastnili na činnosti poradního sboru nebo odborné pracovní skupiny, v jimi prokázané výši, nejvýše však ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené a zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pro účely zaměstnanosti. Členům poradních sborů, členům odborných pracovních skupin přísluší dále náhrada prokázaných jízdních výdajů.“Navrhované ustanovení vymezuje postavení nezávislých odborníků působících v poradních sborech a odborných pracovních skupinách ustavovaných na základě zákona, a to ve vztahu k ohodnocování jejich činnosti. Toto opatření by mělo směřovat k větší motivaci odborníků participovat v těchto skupinách a tím i k zajištění potřebné odbornosti poradních sborů a odborných pracovních skupin. Z výzkumu pracovní rehabilitace a složení odborných pracovních skupin, který jsem realizovala v roce 2019, vyplynulo, že mezi členy těchto skupin převládají zaměstnanci úřadu práce (v celkovém souhrnu představují více než polovinu členů, na některých kontaktních pracovištích dokonce zaměstnanci úřadu práce tvoří více než tříčtvrtinový podíl členů odborné pracovní skupiny). Zaměstnanci úřadu práce tuto činnost vykonávají v rámci své pracovní doby, kdežto externí odborníci podle stávající právní úpravy nejsou za účast v těchto skupinách nijak honorováni. V důsledku toho je sestavení např. odborné pracovní skupiny u některých krajských poboček Úřadu práce velmi komplikované.Navrhované ustanovení je inspirováno úpravou odměňování nezávislých odborníků a členů nezávislých odborných komisí podle zákona o zdravotních službách.[[12]](#footnote-12)**Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno** Není předmětem návrhu. |
| 5. | **§ 58 až 66 – zprostředkování zaměstnání agenturou práce** | **ČMKOS** | ***Z*** | **V oblasti agenturního zaměstnávání požaduje ČMKOS takovou změnu legislativy, která by zamezila stávající praxi, kdy je na jméno jednoho statutárního zástupce registrováno současně více agentur práce.** ***Odůvodnění:*** *Tato praxe vede ke spekulativnímu chování a nezaručuje seriózní podnikatelské prostředí v této oblasti.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | **Vypořádáno jinak**Připomínka ČMKOS sice konvenuje záměrům a cílům zákona o zaměstnanosti, avšak stran případné změny právní úpravy by se v tomto směru muselo jednat o rozsáhlejší novelizaci příslušných ustanovení, což však není předmětem návrhu. MPSV je připraveno v této záležitosti s ČMKOS dále diskutovat.  |
| 6. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **ČMKOS rovněž požaduje takovou legislativní úpravu, která by zamezila využívat kumulovaně jako sídla agentur stejných adres v centru Prahy a velkých měst.*****Odůvodnění:*** *Tato praxe vede ke spekulativnímu chování a nezaručuje seriózní podnikatelské prostředí v této oblasti.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | **Neakceptováno**viz výše - vzhledem k značné problematičnosti uvedené připomínky zejména na ústavní rovině a také vzhledem k značně složité legislativní formulaci uvedené nově navrhované podmínky za současné situace nelze akceptovat, jakkoliv dané připomínka má své ratio. MPSV je připraveno v této záležitosti s ČMKOS dále diskutovat.  |
| 7. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **ČMKOS rovněž požaduje upravit legislativu v tom smyslu, aby zahrnovala nezbytnost spolurozhodování odborových organizací o úrovni zapojení agenturních zaměstnanců v příslušných podnicích.** ***Odůvodnění:*** *Tato praxe vede ke spekulativnímu chování a nezaručuje seriózní podnikatelské prostředí v této oblasti.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní*** | **Neakceptováno**Nad rámec připomínek. Předmětný návrh byl předem s ČMKOS konzultován a byla na něm dohoda. |
| 8. |  | **ČMKOS** | ***Z*** | **Dále ČMKOS požaduje odstranění možnosti, aby agentury mohly zaměstnávat a zprostředkovávat zaměstnání pro cizince z třetích zemí.** ***Odůvodnění:*** *Tato praxe vede ke spekulativnímu chování a nezaručuje seriózní podnikatelské prostředí v této oblasti.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní*** | **Neakceptováno**Nad rámec připomínek. Předmětný návrh byl předem s ČMKOS konzultován a byla na něm dohoda. |
| 9. | **K § 78 odst. 3 a § 78a odst. 2 a 16** | **KZPS** | ***Z*** | ***Nad rámec předloženého návrhu pak navrhujeme doplnit novelizaci v § 78 odst. 3 a v § 78a odst. 2 a 16 takto:***V § 78 odst. 3 navrhujeme zvýšit částku na 100 000 Kč. V průběhu posledních let došlo ke zvýšení částek postihů i za méně významné přestupky, některé pokuty začínají na stávající částce limitu 50 000 Kč.V § 78a odst. 2 navrhujeme zvýšit limit příspěvku pro osoby zdravotně znevýhodněné na částku 8 000 Kč. Odůvodnění: Aktuální (zbytkový) pracovní potenciál OZP této kategorie je v praxi trhu práce často srovnatelný s osobami s invaliditou I. nebo II. stupně, což platí především pro osoby vyššího věku. Je to dáno rigidním a zastaralým systémem dle Vyhlášky 359/2009 Sb., který vychází z úzce medicinského pohledu. Zatímco limit příspěvku na osoby se zdravotním postižením se od roku 2012 zvýšil, částka 5 000 Kč odpovídá na začátku roku 2020 jen 39 % (!) podpory OZP. V důsledku toho se trvale snižuje zájem o uplatnění těchto osob nejen na chráněném, ale i na volném trhu práce. Slibované systémové řešení je stále v nedohlednu. Navrhovaným zvýšením bude dosaženo původních proporcí roku 2012.§ 78a odst. 16 nahradit novým zněním, který včetně poznámky pod čarou č. 91 zní:„(16) Maximální částka příspěvku se stanoví jako součet základní složky příspěvku a valorizační složky příspěvku. Základní složka příspěvku je částka, která byla naposledy vyhlášena jako maximální částka příspěvku. Valorizační složka příspěvku činí 0,5násobek zvýšení průměrné měsíční mzdy za 1.-3.čtvrtletí předchozího roku vyhlášeného ČSÚ, oproti dosavadní hodnotě průměrné měsíční mzdy za 1.-3.čtvrtletí. Takto vypočtená maximální částka příspěvku se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů. Nejvýše maximální částka příspěvku v aktuální výši se zaměstnavateli poskytne od prvního dne kalendářního roku následujícího po vyhlášení průměrné měsíční mzdy za 1-3.čtvrtletí roku, ve kterém došlo ke zvýšení této průměrné mzdy. Aktuální výši maximální částky příspěvku vyhlásí ministerstvo k prvnímu dni kalendářního roku, v němž došlo ke zvýšení této průměrné mzdy sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“ | **Neakceptováno** Není předmětem návrhu a není ani potřeba tento limit upravovat, jelikož systémovou změnou účinnou od 1. 1. 2018, kdy dochází k uzavření dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP, odpadla četnost žádostí o prominutí podle § 78 odst. 3 ZoZ (v r. 2018 obdrželo MPSV 20 těchto žádostí a v roce 2019 pouze 2). Zároveň nyní není systémové v tomto směru upravovat ani § 78a. Nebylo projednáváno v rámci přípravy návrhu.  |
| 10. |  | **ÚZSČR** | ***Z*** | ***Nad rámec předloženého návrhu pak navrhujeme doplnit novelizaci v § 78 odst. 3 a v § 78a odst. 2 a 16 takto:***V § 78 odst. 3 navrhujeme zvýšit částku na 100 000 Kč. V průběhu posledních let došlo ke zvýšení částek postihů i za méně významné přestupky, některé pokuty začínají na stávající částce limitu 50 000 Kč.V § 78a odst. 2 navrhujeme zvýšit limit příspěvku pro osoby zdravotně znevýhodněné na částku 8 000 Kč. Odůvodnění: Aktuální (zbytkový) pracovní potenciál OZP této kategorie je v praxi trhu práce často srovnatelný s osobami s invaliditou I. nebo II. stupně, což platí především pro osoby vyššího věku. Je to dáno rigidním a zastaralým systémem dle Vyhlášky 359/2009 Sb., který vychází z úzce medicinského pohledu. Zatímco limit příspěvku na osoby se zdravotním postižením se od roku 2012 zvýšil, částka 5 000 Kč odpovídá na začátku roku 2020 jen 39 % (!) podpory OZP. V důsledku toho se trvale snižuje zájem o uplatnění těchto osob nejen na chráněném, ale i na volném trhu práce. Slibované systémové řešení je stále v nedohlednu. Navrhovaným zvýšením bude dosaženo původních proporcí roku 2012.§ 78a odst. 16 nahradit novým zněním, který včetně poznámky pod čarou č. 91 zní:„(16) Maximální částka příspěvku se stanoví jako součet základní složky příspěvku a valorizační složky příspěvku. Základní složka příspěvku je částka, která byla naposledy vyhlášena jako maximální částka příspěvku. Valorizační složka příspěvku činí 0,5násobek zvýšení průměrné měsíční mzdy za 1.-3.čtvrtletí předchozího roku vyhlášeného ČSÚ, oproti dosavadní hodnotě průměrné měsíční mzdy za 1.-3.čtvrtletí. Takto vypočtená maximální částka příspěvku se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů. Nejvýše maximální částka příspěvku v aktuální výši se zaměstnavateli poskytne od prvního dne kalendářního roku následujícího po vyhlášení průměrné měsíční mzdy za 1-3.čtvrtletí roku, ve kterém došlo ke zvýšení této průměrné mzdy. Aktuální výši maximální částky příspěvku vyhlásí ministerstvo k prvnímu dni kalendářního roku, v němž došlo ke zvýšení této průměrné mzdy sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“ | **Neakceptováno** Není předmětem návrhu a není ani potřeba tento limit upravovat, jelikož systémovou změnou účinnou od 1. 1. 2018, kdy dochází k uzavření dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP, odpadla četnost žádostí o prominutí podle § 78 odst. 3 ZoZ (v r. 2018 obdrželo MPSV 20 těchto žádostí a v roce 2019 pouze 2). Zároveň nyní není systémové v tomto směru upravovat ani § 78a. Nebylo projednáváno v rámci přípravy návrhu. |
| 11. | **K § 78a odst. 4** | **MF** | ***Z*** | **K čl. I., bodu 48:** V souvislosti s navrhovanou úpravou v ustanovení § 78a odst. 15 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), které se v obecné rovině týká nedoplatků, konkrétně prominutí splnění podmínky bezdlužnosti, se požaduje úprava souvisejícího ustanovení v tomto paragrafu, a to odstavce 4. V uvedeném ustanovení je normována tzv. bezdlužnost takto „… nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění…“. Ministerstvo financí se dlouhodobě snaží o sjednocení formulace úpravy bezdlužnosti ve všech zákonech napříč právním řádem. Ve vazbě na uvedenou snahu Ministerstva financí v nyní novelizovaném zákoně požaduje upravit podmínku bezdlužnosti tak, aby její formulace reflektovala úpravu týkající se bezdlužnosti používanou napříč právním řádem a zároveň respektovala terminologii zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád“), zejména v případě nedoplatku (nikoli daňového nedoplatku) podle § 153 daňového řádu. Dále lze s ohledem na opakovaný výskyt bezdlužnosti v předmětném zákoně (např. v § 75 odst. 3, § 76 odst. 2, § 78a odst. 4, 118 odst. 3) zvážit, zda by nebylo vhodné se inspirovat úpravou např. v § 43f zákona č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů, v § 91 zákona č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, ve znění pozdějších předpisů, v § 56 zákona č. 307/2013 Sb., o povinném značení lihu, ve znění pozdějších předpisů, a dalších, kde je pro účely tohoto zákona vydefinován ten, kdo je bezdlužný, a dále se pracuje pouze s tímto pojmem, nikoliv s jeho obsahem. Tak by tomu mohlo být v rámci zákona o zaměstnanosti např. při definování podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání v § 60 odst. 2. Navrhuje se využít např. následující textaci, která je tradičně napříč právním řádem využívána v souvislosti se statusem bezdlužnosti určitého subjektu:„Za bezdlužnou se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která nemá evidován nedoplatek (s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky), a) u orgánů Finanční správy České republiky,b) u orgánů Celní správy České republiky,c) na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění ad) na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.“. Pokud jde o text uvedený v závorce, je na zvážení připomínkového místa, zda jej v návaznosti na chtěné věcné řešení do ustanovení (bez závorky) zařadí, nebo zda jej vypustí, podle toho, zda má být za bezdlužnou považována osoba, která sice má nedoplatek, ale aktivně jej řeší v součinnosti s orgánem veřejné moci, který povolil posečkání jeho úhrady nebo jeho rozložení na splátky, nebo zda má být za bezdlužnou považována pouze ta osoba, která nemá žádný nedoplatek bez dalšího.Toto řešení má výhodu zejména v tom, že pokud dojde k novelizaci znění této podmínky (např. rozšíření bezdlužnosti u dalších orgánů či peněžitých plnění), bude třeba novelizovat pouze ustanovení, které tuto podmínku definuje, a všechna další ustanovení, která používají pouze pojem „bezdlužnost“, zůstanou nedotčena.Současně je žádoucí (v závislosti na zvoleném způsobu uchopení změny právní úpravy týkající se bezdlužnosti) upravit i další obdobná ustanovení upravující problematiku bezdlužnosti v rámci zákona o zaměstnanosti (např. již výše uvedený § 75 odst. 3, § 76 odst. 2 a 118 odst. 3). | **Neakceptováno**Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku bezdlužnosti řešenou z pohledu celého zákona o zaměstnanosti, a to ve vztahu k volnému i chráněnému trhu práce a poskytování příspěvků APZ, MPSV bude zvažovat možnou budoucí úpravu této oblasti. |
| 12. | **K § 81, nový odst. 7** | **KVOP** | ***Z*** | Za bod 52 (§ 81 odst. 3) doporučuji vložit nový bod (§ 81) – připomínka nad rámec návrhuV § 81 navrhuji doplnit nový odstavec 7, který zní:„(7) Povinnost uvedenou v odstavci 1 plní zaměstnavatelé, kteří jsou organizační složkou státu nebo státní příspěvkovou organizací, pouze způsobem uvedeným v odstavci 2 písm. a) nebo b) nebo jejich vzájemnou kombinací.“Plnění povinnosti zaměstnávat lidi s postižením odvodem do státního rozpočtu podle § 81 odst. 1 písm. c) má zřejmý sankční charakter, který však v případě zaměstnavatelů z veřejného sektoru zamýšlenou funkci neplní. V případě, že organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace plní povinný podíl odvodem do státního rozpočtu, dochází k pouhému převodu mezi kapitolami státního rozpočtu bez jakéhokoli dopadu na situaci zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru. Navrhovaná úprava by také přispěla k dosažení cíle vytýčeného Národním plánem podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020,[[13]](#footnote-13) který si výslovně klade za cíl přímé zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru.**Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno**Jedná se o připomínku nad rámec navrhované právní úpravy. Navíc je potřeba podotknout, že úprava navrhovaná připomínkovým místem již byla v minulosti součástí zákona o zaměstnanosti a z důvodu problémů při praktické realizaci povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla možnost odvodu prostředků do státního rozpočtu pro organizační složky státu do zákona vrácena. Ač se orgány státní správy v zaměstnávání osob se zdravotním postižením posouvají (zprávy o plnění opatření NPVRPOZP), ne všechny instituce mohou plnit povinnost výhradně zaměstnáváním OZP či náhradním plněním.  |
| 13. | **K § 107 odst. 2** | **KVOP** | ***Z*** | Za bod 55 (§104 odst. 2) doporučuji vložit nový bod (§ 107) – připomínka nad rámec návrhuV § 107 odst. 2 navrhuji zrušit větu druhou („Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.“).Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace jsou stejně jako soukromí zaměstnavatelé vázány povinností plnit povinný podíl (§ 81) a v případě veřejného sektoru je žádoucí, aby byl plněn přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru[[14]](#footnote-14). Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020[[15]](#footnote-15) si zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru výslovně klade za jeden z hlavních cílů. Konkrétně v bodě 13.8 stanovuje:„V rámci své působnosti budou ústřední orgány státní správy včetně svých organizačních složek usilovat při zákonem stanoveném plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením o jejich přímé zaměstnávání, přičemž budou přihlížet k vyrovnanému zaměstnávání žen a mužů se zdravotním postižením.“Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti by měly směrem ke všem zaměstnavatelům sloužit nejen jako nástroj motivace, ale především jako nástroj podpory. Vyloučením zaměstnavatelů z veřejného sektoru pobírat tyto příspěvky, stát nejen že nevytváří potřebné podmínky pro přímé zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru, ale vytváří naopak bariéru. I zaměstnanec s postižením, který je zaměstnán ve veřejném sektoru, potřebuje kupříkladu speciální počítačový program, asistenci nebo pořízení orientačních pomůcek. Týká se ho, stejně jako zaměstnance v soukromé sféře, zapracování a častokrát zvýšené provozní náklady ze strany zaměstnavatele.V minulém roce jsem realizovala výzkum na zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru, který nyní v procesu finalizace a již z předběžných závěrů je zřejmé, že se státu příliš nedaří naplňovat závazek plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním lidí s postižením ve veřejném sektoru. Z realizovaných rozhovorů a dotazníkového šetření mimo jiné vyplynulo, že zaměstnavatelé mají jen minimální zkušenost s poskytováním přiměřených úprav na pracovišti a obecně mají v oblasti zaměstnávání lidí s postižením nedostatek informací a podpory. Další uváděnou bariérou je skutečnost, že na zvýšené náklady spojené se zaměstnáváním lidí s postižením nemají v rozpočtech vyhrazené prostředky.Nabízí se protiargument, že je nelogické, aby zaměstnavatelé z veřejného sektoru pobírali příspěvky od státu, nicméně stejní zaměstnavatelé, v případě neplnění povinného podílu přímým zaměstnáváním lidí s postižením nebo odebíráním výrobků nebo služeb, odvádějí nemalé částky do státního rozpočtu.[[16]](#footnote-16)Jako efektivnější se proto jeví poskytnout i těmto zaměstnavatelům potřebnou podporu při přímém zaměstnávání lidí s postižením a neodepírat jim možnost využívání příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti.[[17]](#footnote-17)**Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno**Jedná se o připomínku nad rámec navrhované právní úpravy.Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Poskytování státních prostředků organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím by tak bylo pouze přesouváním prostředků mezi jednotlivými kapitolami státního rozpočtu a v případě mzdových příspěvků umělým navyšováním prostředků na mzdy státních zaměstnanců.  |
| 14. | **K § 108 odst. 4 (původní odst. 3)** | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 108 odst. 4 (původní odst. 3):**Požadujeme upravit poslední větu takto:„Akreditace se uděluje na dobu 5 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.“.S ohledem na dosavadní zkušenosti s realizací vzdělávacích programů a dále pak vzhledem ke skutečnosti, že související autorizace (dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů) jsou udělovány na dobu 5 let, žádáme při udělování akreditací prodloužit dobu udělení akreditace ze 3 na 5 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení. Uvedené prodloužení doby platnosti akreditace povede k úspoře administrativních nákladů na straně žadatelů o akreditaci a dále pak k zefektivnění celého procesu udělování akreditací. | **Akceptováno** S návrhem na prodloužení doby, na kterou je udělena vzdělávacímu programu v rámci rekvalifikace akreditace MŠMT, vyjadřujeme souhlas. Úprava bude provedena ve smyslu uplatněné připomínky.  |
| 15. | **K § 108, nový odst. 5**  | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 108:**Do § 108 požadujeme doplnit nový odstavec 5, který bude znít:„Vyučovacím jazykem vzdělávacího programu je český jazyk.“.Upřesňuje se, že kurz i zkoušky probíhají v českém jazyce. Na MŠMT se často obracejí živnostenské úřady, celní úřady a policie s podněty, že se při svých kontrolách setkávají s absolventy vzdělávacích programů, kteří nehovoří česky, s dotazy, jak mohla daná osoba absolvovat celý vzdělávací program a následně jej úspěšně ukončit závěrečnými zkouškami za situace, kdy tato osoba není schopna vést ani běžný rozhovor v českém jazyce. Navíc se v současnosti někteří uchazeči domáhají konání zkoušky v cizím jazyce za použití tlumočníka. To však není možné, neboť součástí rekvalifikace je mj. i znalost odborné terminologie v českém jazyce. Vzhledem k tomu, že výstupy z akreditovaných vzdělávacích programů jsou zároveň podkladem pro vydání živnostenského oprávnění a vzhledem k tomu, že žadatel o vydání živnosti má zájem se uplatnit na pracovním trhu v ČR, je žádoucí, aby český jazyk ovládal na úrovni umožňující dorozumění s klientem, dodavateli, úřady apod. Ustanovení nijak nebrání tomu, aby dílčí části jednotlivých rekvalifikací nebo zkoušek probíhaly v cizím jazyce, pokud tato znalost je součástí povolání (např. průvodce) nebo vzdělávací program směřuje k jazykové rekvalifikaci. | **Neakceptováno**V novém odstavci se navrhuje zakotvit povinnost vyučovacího českého jazyka při realizaci rekvalifikací. Předkladatel se opírá o zkušenosti živnostenských úřadů, celních úřadů a Policie České republiky, kteří se v rámci výkonu své činnosti setkávají s absolventy vzdělávacích programů, přičemž tito nehovoří česky. MPSV nedisponuje informacemi, že by se výše popsaná situace týkala oblasti rekvalifikací, resp. že se cizinci účastnili rekvalifikace zabezpečené ÚP ČR. V realizační praxi v oblasti rekvalifikací nebyly identifikovány problémy související s předloženým návrhem. Naopak ukotvení vyučovacího českého jazyka do oblasti rekvalifikací považujeme za omezující. Je nutné vzít v úvahu, že určité rekvalifikace připravují účastníky i na komunikaci v cizím jazyce specificky zaměřenou na konkrétní profesi. Rovněž s ohledem na nové technologie a vysoce odborná témata, která zasahují do oblasti vzdělávacích programů v rámci rekvalifikací, považujeme zavedení výuky v českém jazyce za omezující. V této souvislosti je nutné ke znalosti českého jazyka u cizinců uvést, že výuka českého jazyka pro cizince je zcela samostatný program v gesci MV a MŠMT, kteří zajišťují výuku českého jazyka pro cizince, jejíž součástí je i zkouška z cizího jazyka. Tento program ale nemá souvislost s oblastí rekvalifikací upravenou zákonem o zaměstnanosti a je právě směřován k tomu, aby cizinci dosáhli úrovně znalosti českého jazyka potřebné pro své pobývání na území České republiky a pro výkon pracovní činnosti na našem území. Jestliže živnostenské úřady považují za nezbytné, aby cizinec žádající o udělení živnosti disponoval znalostí českého jazyka, je žádoucí přímo upravit podmínky pro získání živnostenského oprávnění tak, aby byla prokazována znalost českého jazyka. Tuto záležitost však nelze řešit ukotvením českého vyučovacího jazyka v rámci rekvalifikací.  |
| 16. | **K § 108 odst. 5 písm. a) (původní odst. 4 písm. a)** | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 108 odst. 5 písm. a) (původní odst. 4 písm. a)):**Navrhujeme změnit formulaci týkající se podmínek, za kterých může být akreditace odejmuta. Znění „nedodržuje akreditovaný vzdělávací program“ požadujeme upravit na „nedodržuje podmínky, za kterých mu byla akreditace udělena“. Současné znění je zaměřeno příliš úzce. Na základě zkušeností z kontrolní činnosti rekvalifikačních zařízení, kterým byla akreditace udělena, vyplývá, že tato formulace je širší a lépe odpovídá skutečnosti. Rekvalifikační zařízení musí během kontroly doložit např. doklady o kvalifikaci a praxi garanta, doklady o prostorovém zabezpečení výuky apod., což jsou širší podmínky, než obsahuje současné znění zákona. | **Akceptováno** Navrhovaná změna formulace odpovídá aplikační praxi MŠMT. Zároveň jsme toho názoru, že také přispěje ke zvýšení kvality rekvalifikačních zařízení. Bude upraveno ve smyslu uplatněné připomínky. Novelizační bod bude upraven následovně:„V § 108 odst. 5 písmeno a) zní:„a) nedodržuje podmínky, za kterých mu byla akreditace udělena,“.“. |
| 17. | **K § 108 odst. 10 (původní odst. 9)** | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 108 odst. 10 (původní odst. 9):**Požadujeme dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí akreditace upravit na dobu 5 let. Tato úprava úzce souvisí s dobou, na kterou je akreditace udělována, neboť je žádoucí, aby došlo k provázanosti (viz naše zásadní připomínka č. 2). | **Akceptováno** Vazba na akceptaci připomínky vztahující se k prodloužení doby, po kterou je udělena akreditace, kdy dojde k prodloužení této doby z 3 let na 5 let. Zapracováno ve smyslu uplatněné připomínky.  |
| 18. | **K § 108 odst. 11 (původní odst. 10)** | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 108 odst. 11 (původní odst. 10):**Požadujeme upravit zmocnění MŠMT pro vydání prováděcího právního předpisu následujícím způsobem:„Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci; požadavky na tvorbu, obsah a rozsah učebních plánů, organizaci vzdělávání, formy vzdělávání, složení zkušební komise, způsob ukončení vzdělávání, archivaci dokladů; požadavky na dokládání materiálně technického vybavení pro zajištění vzdělávání, kvalifikace, délky a zaměření praxe garanta, lektora vzdělávání a členů zkušební komise; vstupní požadavky na uchazeče; náležitosti osvědčení o rekvalifikaci a potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.“.V současné době je MŠMT zmocněno k vydání prováděcího právního předpisu, který stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci, organizaci vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci a potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu. Toto zmocnění však neumožňuje upravit vyhláškou např. obsah učebních plánů či minimální požadavky na praxi a vzdělání vyučujících a garantů kurzů. Požadujeme proto rozšířit zmocnění pro MŠMT v zákoně tak, aby mohla vyhláška postihnout stanovení minimálních požadavků na kvalifikaci a praxi lektorů, odborných garantů a členů zkušební komise a jejich doložení, a tím zajistit lepší a vyšší kvalitu vzdělávání. | **Akceptováno částečně** Současná právní úprava zákona o zaměstnanosti v ustanovení § 108 odst. 10 zmocňuje MŠMT k tomu, aby prováděcím právním předpisem stanovilo náležitosti žádosti o akreditaci a organizaci vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci a potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu. V odůvodnění k provedení úpravy ustanovení § 108 odst. 10 zákona o zaměstnanosti MŠMT uvádí, že současná textace zmocnění neumožňuje prováděcím právním předpisem stanovit minimální požadavky na kvalifikaci a praxi lektorů, odborných garantů a členů zkušební komise, čímž by došlo k zajištění vyšší kvality vzdělávání. Připomínkovým místem však navrhované znění ustanovení § 108 odst. 11 (původní odst. 10) obsahuje mimo výše uvedené celý výčet dalších oblastí ovšem bez jakéhokoliv zdůvodnění potřebnosti jejich doplnění do ustanovení § 108 odst. 11. Ve vztahu ke zdůvodnění zvýšení kvality vzdělávání navrhujeme ustanovení § 108 odst. 11 upravit následovně: „Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, **požadavky na dokládání materiálně technického vybavení pro zajištění vzdělávání, kvalifikaci, délku a zaměření praxe garanta, lektora vzdělávání a členů zkušební komise,** způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci a potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.“  |
| 19. | **K § 109, nový odst. 6** | **MŠMT** | ***Z*** | **Nad rámec k § 109:**Do § 109 požadujeme vložit nový odstavec 6, který bude znít:„Úřad práce může za účastníka uhradit úhradu za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání i v případě, že účastník se nezúčastnil předchozího vzdělávání. Úřad práce může za účastníka uhradit úhradu za akreditovaný vzdělávací program i v případě, pokud se zúčastnil jen části akreditovaného vzdělávacího programu.“.Požadujeme do zákona zařadit výše uvedený odstavec, neboť mnoho klientů Úřadu práce má zájem o získání osvědčení o profesní kvalifikaci a mají dostatečné znalosti a pracovní zkušenosti a není tedy nutné, aby absolvovali celý vzdělávací program. V těchto případech by bylo žádoucí, aby za ně Úřad práce hradil vykonání závěrečné zkoušky z profesní kvalifikace bez nutnosti navštěvovat nejprve rekvalifikační kurz. Požadavek umožnění úhrady za absolvování části akreditovaného vzdělávacího programu požadujeme z důvodu individuálních potřeb klientů Úřadu práce, kterým by toto bylo po předchozí dohodě schváleno (modularizace rekvalifikací), což má návaznost i na právě realizovaný projekt KVASAR (KVAlita Systému Akreditací a Rekvalifikací). Tímto opatřením by se mohli u některých klientů Úřadu práce snížit celkové náklady i doba potřebná na rekvalifikaci. | **Neakceptováno**Návrh odporuje definici rekvalifikace v ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Důvody pro navrhovanou právní úpravu ve vazbě na projekt KVASAR jsou v současné době irelevantní, neboť v rámci projektu teprve byla zahájena realizace klíčových aktivit. Nastavení nového systému rekvalifikací v oblasti zaměstnanosti nebo jeho dílčí změny, a to včetně návrhu na legislativní úpravu zákona o zaměstnanosti, lze uskutečnit až po realizaci klíčových aktivit projektu a zejména s ohledem na výstupy tohoto projektu. V současné době by byla jakákoliv legislativní úprava ve vazbě na systém rekvalifikací nesystémová. Za zásadní považujeme také provedení revize Národní soustavy kvalifikací ve smyslu její aktualizace a posouzení jednotlivých profesních kvalifikací zejména s ohledem na neexistenci autorizované osoby, která na základě udělené autorizace provádí zkoušky fyzických osob za účelem získání osvědčení o profesní kvalifikaci, nebo nevyužitelnosti profesní kvalifikace v praxi.  |
| 20. | **K § 109, nový odst. 6** | **ČMKOS** | ***Z*** | **Do ustanovení § 109 požadujeme vložit nový odstavec 6 tohoto znění:***„(6)* ***Úřad práce může za účastníka uhradit úhradu za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání i v případě, že účastník se nezúčastnil předchozího vzdělávání. Úřad práce může za účastníka uhradit úhradu za akreditovaný vzdělávací program i v případě, pokud se, zúčastnil jen části akreditovaného vzdělávacího programu.“******Odůvodnění:****Požadujeme do zákona zařadit výše uvedený odstavec, neboť mnoho klientů ÚP má zájem o získání osvědčení o profesní kvalifikaci a mají dostatečné znalosti a pracovní zkušenosti a není tedy nutné, aby absolvovali celý vzdělávací program. V těchto případech by bylo žádoucí, aby za ně Úřad práce hradil vykonání závěrečné zkoušky z profesní kvalifikace bez nutnosti navštěvovat nejprve rekvalifikační kurz. Požadavek umožnění úhrady za absolvování části akreditovaného vzdělávacího programu požadujeme z důvodu individuálních potřeb klientů ÚP, kterým by toto bylo po předchozí dohodě schváleno (modularizace rekvalifikací), což má návaznost i na právě realizovaný projekt MPSV - KVASAR. Tímto opatřením by se mohli u některých klientů ÚP snížit celkové náklady i doba potřebná na rekvalifikaci.* ***Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.*** | **Neakceptováno**Návrh odporuje definici rekvalifikace v ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Důvody pro navrhovanou právní úpravu ve vazbě na projekt KVASAR jsou v současné době irelevantní, neboť v rámci projektu teprve byla zahájena realizace klíčových aktivit. Nastavení nového systému rekvalifikací v oblasti zaměstnanosti nebo jeho dílčí změny, a to včetně návrhu na legislativní úpravu zákona o zaměstnanosti, lze uskutečnit až po realizaci klíčových aktivit projektu a zejména s ohledem na výstupy tohoto projektu. V současné době by byla jakákoliv legislativní úprava ve vazbě na systém rekvalifikací nesystémová. Za zásadní považujeme také provedení revize Národní soustavy kvalifikací ve smyslu její aktualizace a posouzení jednotlivých profesních kvalifikací zejména s ohledem na neexistenci autorizované osoby, která na základě udělené autorizace provádí zkoušky fyzických osob za účelem získání osvědčení o profesní kvalifikaci, nebo nevyužitelnosti profesní kvalifikace v praxi.  |
| 21. | **K § 112 – veřejně prospěšné práce** | **SMOČR** | ***Z*** | Na základě řady podnětů, zaslaných členskými obcemi a městy Svazu měst a obcí ČR, si dále dovolujeme nad rámec navrhovaných změn v zákoně uplatnit připomínku k současnému nastavení nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšných prací (dále jen „VPP“). Stávající nastavení systému VPP je dle názoru Svazu v současné praxi neefektivní a pro všechny zúčastněné strany (tj. zaměstnavatel – obec, uchazeč o zaměstnání a Úřad práce) také velmi administrativně náročné. Z toho důvodu obce dlouhodobě požadují jeho změnu. Problém nastává u podmínky, kdy lze dotyčnou osobu zaměstnat v rámci VPP pouze na dva roky, přičemž poté musí být opětovně zařazena na dobu tří měsíců do evidence uchazečů o zaměstnání, a teprve po uplynutí této doby je možné dotyčnou osobu na původní pozici znovu vrátit. Během uvedených tří měsíců však dotyčná osoba ztrácí (mnohdy složitě) získané pracovní návyky a navíc velmi často nové zaměstnání vzhledem ke svým omezeným možnostem nezíská.Obce by v rámci péče o své občany ocenily mít možnost zřídit dotovaná místa VPP trvale. Jednalo by se o místa pro občany obcí, u nichž obec ví, že jsou na volném trhu práce nezaměstnatelní a jedinou jejich možností pro pracovní uplatnění jsou právě VPP.Navrhujeme proto vyvolat se zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí a Svazem měst a obcí ČR jednání o možné úpravě nástroje VPP tak, aby byl nastaven v souladu s výše uvedeným, což by v konečném důsledku pomohlo mnoha nezaměstnatelným osobám získat pracovní uplatnění a zapojit se tak do běžného života.**Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno**Jedná se o připomínku nad rámec navrhované právní úpravy.VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti realizované za účelem získání pracovních návyků podpořených osob. Cílem není dlouhodobé zaměstnávání na dotovaných pracovních místech, ale aktivizovat podpořené osoby tak, aby je bylo možné umístit finálně na volný trh práce. |
| 22. | **K § 117a a 117b** | **KVOP** | ***Z*** | Bod 63 (§ 117a a §117b) - připomínka nad rámec návrhuNavrhuji upravit úvodí text bodu takto (navrhované znění s vyznačením změny): „Za § 117 se vkládají nové § 117a~~a~~**,** 117b ***a 117c***, které včetně nadpisu znějí:“Jedná se o legislativně technickou úpravou související s navrhovaným doplněním § 117c (k tomu viz dále).V § 117a odst. 1 písm. a) navrhuji za slovo „zaměstnanců“ vložit slova „a pracovních asistentů“ a doplnit nový bod 4, který zní: „4. náklady vynaložené na vzdělávání provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,“.Navrhované znění s vyznačením změn:(1) Příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody na:a) náklady odborného vzdělávání zaměstnanců ***a pracovních asistentů***, kterými se rozumí1. náklady vynaložené na externí vzdělávání,2. náklady interních lektorů zajišťujících interní vzdělávání,3. náklady vynaložené na zkoušku, pokud má zkouška být výsledkem vzdělávání,***4. náklady vynaložené na vzdělávání provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,***“Považuji za nutné doplnit výčet o provozní zaměstnance a pracovní asistenty, pro které bude nutné vzdělávání za účelem pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a to včetně vzdělávání pracovních asistentů, kteří nejsou zaměstnanci téhož zaměstnavatele.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod k § 117a a 117b vypuštěn. |
| 23. | **K § 117a, nový odst. 8** | **KVOP** | ***Z*** | V § 117a navrhuji doplnit nový odstavec 8, který zní:„(8) Doba poskytování příspěvku na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců se přizpůsobuje individuálním potřebám zaměstnanců, maximální doba poskytování tohoto příspěvku je 6 měsíců. V ojedinělých a odůvodněných případech lze dobu poskytování tohoto příspěvku prodloužit na 12 měsíců.“V navrhovaném znění § 117a je doba poskytování příspěvku vázána na dobu, po kterou probíhalo vzdělávání či zapracování, není však nijak limitována. Mohlo by tak kupříkladu docházet k situacím, kdy bude zapracování zaměstnance trvat až jeden rok. Navrhované doplnění je opatřením k předcházení zneužívání příspěvku ze strany zaměstnavatelů. Doba 6 měsíců je stanovena stejně jako maximální doba pro poskytování příspěvku na řešení specifických znevýhodnění (§ 117b). Výjimečné prodloužení doby na 12 měsíců má umožnit zaměstnavatelům v individuálních případech požádat o prodloužení této lhůty. Může se jednat o zaměstnance, kteří s ohledem na své postižení budou potřebovat pro zapracování delší dobu, nebo o zaměstnance, jejichž vzdělávání bude časově náročnější (tlumočení, příprava podkladů v jiné formě apod.)**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod k § 117a a 117b vypuštěn. |
| 24. | **K § 117a odst. 1** | **KVOP** | ***Z*** | V § 117b odst. 1 navrhuji slova „služba sociální prevence“ nahradit slovy „sociální služba podle zákona o sociálních službách“.Navržené znění s vyznačením změn:„(1) Příspěvek na řešení specifických znevýhodnění může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody na úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zajištění nezbytné podpory zaměstnance, proti kterému je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce podle jiného právního předpisu nebo zaměstnance, který potřebuje zvláštní pomoc; tímto zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který se ocitl v mimořádně obtížných poměrech nebo který v nich žije a kterému byla z tohoto důvodu v posledních 12 měsících poskytnuta ~~služba sociální prevence~~ **sociální** **služba podle zákona o sociálních službách,** zaměstnanec bez přístřeší a zaměstnanec po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence.“V navrhovaném znění se tento příspěvek týká pouze zaměstnanců, kteří v posledních 12 měsících využili službu sociální prevence. Důvodová zpráva neuvádí, z jakého důvodu je poskytnutí příspěvku na řešení specifických znevýhodnění vázáno pouze na služby sociální prevence. Vyloučeno je tak široké spektrum služeb sociálního poradenství, jako jsou kupříkladu občanské poradny nebo sociální práce s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností. Vzhledem k neustále se měnící typologii sociálních služeb a jejich častému prolínání, doporučuji obecnější kategorizaci sociálních služeb, které mohou být poskytovány osobám v mimořádně obtížných poměrech.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod k § 117a a 117b vypuštěn. |
| 25. | **K novému § 117c** | **KVOP** | ***Z*** | Za §117b navrhuji doplnit nový § 117c, který zní:**„§ 117c****Příspěvek na přijetí přiměřených opatření**(1) Příspěvek na přijetí přiměřených opatření může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody na úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zajištění přiměřených opatření[[18]](#footnote-18) v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.(2) O příspěvek na přijetí přiměřených opatření lze žádat zejména v souvislosti s úhradou nákladů zaměstnavatelea) vzniklých před vznikem pracovního poměru, spojených s účastí konkrétního uchazeče o zaměstnání ve výběrovém řízení,b) vynaložených na přizpůsobení pracoviště a pracovního prostředí potřebám konkrétního zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením; a to včetně poradenství,c) na mzdové náklady osobních asistentů[[19]](#footnote-19) v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných osobními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a na zajištění osobních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,d) na zajištění srozumitelnosti informací podávaných zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením; a to včetně tlumočení,e) vynaložených na tímto zákonem nespecifikovaná přiměřená opatření odpovídající individuálním potřebám konkrétního zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.(3) Úřad práce může poskytnout příspěvek na všechny náklady uvedené v odstavci 2 nebo jen na některé z nich.“Cílem příspěvku na přijetí přiměřených opatření je motivování a podpora zaměstnavatelů k přímému zaměstnávání lidí s postižením pozitivními opatřeními. Povinnost zaměstnávat lidi s postižením je tímto zákonem[[20]](#footnote-20) jasně zakotvena a naplňování této povinnosti přímým zaměstnáváním lidí s postižením ve veřejném sektoru si klade za cíl i Národním plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020.[[21]](#footnote-21) V souvislosti se zaměstnáváním lidí s postižením **má zaměstnavatel povinnost** **přijmout přiměřená opatření**; v opačném případě by se mohl dopustit nepřímé diskriminace[[22]](#footnote-22). O nepřímou diskriminaci nepůjde v případech, kdy by přijetí přiměřených opatření představovalo nepřiměřené zatížení.[[23]](#footnote-23) Jde zároveň o nejčastější argument zaměstnavatelů, proč nemohli přijmout přiměřená opatření. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat technické a organizační opatření pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, ukládá i zákoník práce.[[24]](#footnote-24)„Přiměřená úprava“ podle Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“)[[25]](#footnote-25) znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a jsou prováděné, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními. Přiměřené úpravy by pro osoby se zdravotním postižením proto měly být zajištěny například při poskytování informací, v dopravě, v justici, ve vzdělávání nebo při účasti na politickém životě. Neposkytnutí přiměřených úprav se může rovnat diskriminaci.[[26]](#footnote-26)V souvislosti s poskytnutím přiměřených úprav vyplývá pro ČR z Úmluvy několik pozitivních závazků, tzn. závazků státu aktivně podnikat kroky k naplnění tohoto práva:přijmout veškerá odpovídající opatření, včetně opatření legislativních, s cílem změnit nebo zrušit existující zákony, předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace vůči osobám se zdravotním postižením [čl. 4 odst. 1 písm. b)],přijmout veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy (čl. 5 odst. 3),zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti [čl. 27 odst. 1 písm. i)],podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce [čl. 27 odst. 1 písm. j)],podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření [čl. 27 odst. 1 písm. h)]Z výzkumu, který jsem realizovala v roce 2019 na téma zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru,[[27]](#footnote-27) vyplývá, že zaměstnavatelé mají s přijímáním přiměřených opatření minimální zkušenost, nemají k jejich poskytování potřebné informace ani prostředky. Lze předpokládat, že situace v soukromém sektoru bude obdobná, ne-li horší.Současná právní úprava nabízí výčet provozních nákladů, včetně nákladů na pracovní asistenty nebo na přizpůsobení provozovny[[28]](#footnote-28), o které lze žádat v rámci příspěvků podle § 76 a § 78a tohoto zákona. Poskytování přiměřených opatření nelze zúžit, s ohledem na **individuální charakter takovéhoto opatření**, na pouhý taxativní výčet. Tento výčet mimo jiné opomíjí třeba další složku přístupnosti - právo vyhledávat a získávat informace o zaměstnání včetně podmínek pro jeho získání a dostupných pracovních míst a povinnost státu tyto informace poskytnout.[[29]](#footnote-29)Podpora zaměstnávání lidí s postižením se v současné době soustředí z velké části na přípravu lidí s postižením na pracovní trh. Velmi malá pozornost je však věnována přípravě a podpoře samotných zaměstnavatelů, kteří jsou postaveni před povinnost bez adekvátních prostředků podpory.Příspěvek na přiměřené úpravy by pro zaměstnavatele znamenal zmírnění zatížení při poskytování přiměřených opatření zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, přispěl by k naplňování pozitivních závazků státu, které mu vyplývají z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, umožnil by orgánům inspekce práce lépe ověřovat, zda zaměstnavatel vynaložil veškeré potřebné úsilí pro poskytnutí přiměřených opatření (zažádal o tento příspěvek) a v neposlední řadě by přispěl ke zvýšení motivace zaměstnavatelů, jak ze soukromého tak z veřejného sektoru, zaměstnávat lidi s postižením v pracovním poměru.**Tato připomínka je zásadní.** | **Vypořádáno jinak**Novelizační bod k § 117a a 117b vypuštěn. |
|  | **K zákonu č. 634/2004 Sb.** |  |  |  |  |
| 26. | **K položce č. 3 a 5** | **MV** | ***Z*** | Nad rámec návrhu k čl. III – k zákonu o správních poplatcích:Požadujeme vložit nové novelizační body 1 a 2 a dosavadní neoznačený novelizační bod označit jako novelizační bod 3. Novelizační body 1 a 2 navrhujeme ve znění:„1. V příloze se v položce 3 písm. a) nahrazují slova „Kč 50 za každou i započatou stránku Kč 40 na technickém nosiči dat Kč 15 za první stránku a  Kč 5 za každou další i započatou stránku, je-li pořizována na kopírovacím stroji nebo na velké tiskárně počítače“slovy „Kč 100 za každou i započatou stránku Kč 50 na technickém nosiči dat Kč 20 za první stránku a  Kč 10 za každou i další započatou stránku, je-li pořizována na  kopírovacím stroji nebo na tiskárně počítače“.2. V příloze se v položce 5 písm. a) nahrazují slova „Kč 30 za každý podpis nebo otisk razítka“slovy „Kč 100 za každý podpis nebo otisk razítka“.Dosud stanovené částky nepovažujeme za odpovídající současným nákladům na provedení uvedených úkonů.Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní. | **Neakceptováno**Zcela nad rámec.Je nutné, aby si připomínkové místo připomínku konzultovalo s gestorem zákona o správních poplatcích – MF. |

**VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK PODSTATNÉ POVAHY K MATERIÁLU S NÁZVEM:**

**Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Téma, popř. část materiálu** | **Resort** | **Označení připomínky*****(Z/ PP/D)*** | **Připomínka** | **Vypořádání** |
|  | **Obecně k návrhu** |  |  |  |  |
| 1. | **Obecně k návrhu** | **Hospodářská komora ČR (dále jen „HKČR“)** | ***PP*** | 1. **Obecná zásadní připomínka k předkládanému materiálu**

Hospodářská komora České republiky (dále jen „HK ČR“) považuje situaci, kdy paralelně probíhají dvě obsahově velmi podobné novelizace zákona o zaměstnanosti, za velmi nežádoucí z hlediska legislativního procesu. Vypořádání připomínek první novely zákona o zaměstnanosti má dopad i na druhou novelu, což významně komplikuje připomínkovací proces, neboť oba materiály sice „žijí“ formálně zcela nezávisle, prakticky se jedná o komplexní materiál, jehož štěpení může vést k nezamýšleným právním důsledkům.Stejně jako u předchozího návrhu se jedná o změny nekoncepční. Předkladatel (Ministerstvo práce a sociálních věcí – dále jen „MPSV“) evidentně nepracuje s podklady, které má od zaměstnavatelů a místo otázky, proč se něco děje (je zneužíváno) a jak to efektivně řešit, navrhuje restrikce a penalizaci. Návrhy se zcela míjí s realitou.Jakkoli se může zdát, že rozšíření termínu bydliště nad rámec trvalého pobytu odpovídá stávající situaci, ve skutečnosti se jedná jen o malou změnu neodpovídající současnému trendu digitalizace a elektronické komunikace. Správně by mělo být možné se evidovat u kterékoli pobočky Úřadu práce pomocí rodného čísla, případně biometrických údajů a vše by mohlo proběhnout elektronicky, např. prostřednictvím tzv. samoobslužného kiosku. Nastavení limitů pro příspěvky, které podporují zaměstnávání osob zdravotně postižených (dále jen „OZP“) se může zdát racionální, ve skutečnosti ale k řešení obcházení a zneužívání zákona nepovede. Dle názoru HK ČR  opatřením, které by bylo pro podnikatele motivující a zároveň neumožňovalo zneužívání zákona, je snížení odvodů (na sociální a zdravotní pojištění).Je otázka, zda navrhované rozšíření rekvalifikace o jazykovou rekvalifikaci v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti skutečně povede ke zvýšení jazykových znalostí. Těžko si představit, že se někdo naučí nový cizí jazyk v rámci rekvalifikačního kurzu, pokud se jej nenaučil již v rámci školní docházky (ať již povinné nebo následné). Úroveň jazykového vzdělávání by mělo primárně zajišťovat Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). MPSV by mělo podporovat rekvalifikace pro takové znalosti a povolání, která jsou na trhu práce nedostatkové a ve spolupráci s MŠMT využívat Národní systém kvalifikací. Ze všech výše uvedených důvodů HK ČR požaduje stáhnout jak tento návrh, tak i předchozí návrh novely téhož zákona, u kterého již připomínkové řízení probíhá. Dále HK ČR požaduje zpracovat jeden nový srozumitelný návrh, který bude adekvátně reagovat na nové situace a nebude jen restriktivním a penalizujícím předpisem. V případě, že nebude tomuto návrhu vyhověno, HK ČR předkládá konkrétní připomínky k předkládanému materiálu.  | **Akceptováno**Návrhy obou novel budou spojeny do jednoho materiálu. **Neakceptováno**Při zprostředkování zaměstnání zůstává i nadále zachována nezbytnost osobního kontaktu UoZ s úřadem práce, a to včetně jeho povinnosti dostavovat se osobně na krajskou pobočku za účelem zprostředkování zaměstnání. Účelem navrhované úpravy tedy není umožnění evidence nezaměstnané osoby kdekoliv, ale v místě, kde se daná osoba alespoň obvykle zdržuje, a to tak, aby mohla poskytovat součinnost úřad při naplňování účelu zprostředkování vhodného zaměstnání. **Neakceptováno** Snížení odvodů není předmětem úpravy zákona o zaměstnanosti. **Neakceptováno**Je na místě, aby ZoZ umožňoval i jazykovou rekvalifikaci, v rámci níž může dojít k získání jazykových znalostí alespoň na minimální úrovni, kterou mnozí zaměstnavatelé oprávněně vyžadují, nebo která může být využita pro obnovení již získaných jazykových znalostí; jazyková rekvalifikace má sloužit k uplatnění na trhu práce. |
|  | **K části první** |  |  |  |  |
| 2 | **K § 25 odst. 2 písm. d)** | **Národní rada osob se zdravotním postižením (dále jen „NRZP ČR“)** | ***PP (Z)*** | **K bodu č. 10 –** návrh na úpravu nad rámec navržené úpravy – zásadní připomínkaNavrhujeme zrušit § 25 odst. 2 písm. d) včetně poznámek pod čarou č. 32a a 32b.(2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou…~~d) je invalidní ve třetím stupni~~[~~32a)~~](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#f2611871)~~, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek~~~~32b)~~.OdůvodněníDle § 39 uvedeného zákona má při splnění dalších podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze uchazeč o zaměstnání, nikoli zájemce o zaměstnání.Při naší činnosti i při spolupráci s pracovníky ÚP ČR a posudkovými lékaři se opakovaně setkáváme s faktem, že posudek o invaliditě NEOBSAHUJE vyjádření, zda osoba je uznána invalidní ve stupni III. za zcela mimořádných podmínek. Invalidní osoba pak nemůže být registrována jako uchazeč a při ukončení aktuální výdělečné činnosti tato osoba následně nemůže pobírat podporu v nezaměstnanosti.Jsme přesvědčeni, že je žádoucí, aby osoby invalidní ve III. stupni měly možnost registrovat se jako uchazeč o zaměstnání bez ohledu na ne/uvedení výroku „schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek“. Proto navrhujeme zrušení písmene d) odstavce 2 § 25 zákona o zaměstnanosti.Současně je třeba uvést, že čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod zaručuje svobodnou volbu povolání a zaměstnání každému, tj. i poživatelům ID pro III stupeň invalidity. Tyto osoby, přestože jsou v konečném důsledku nejhůře zaměstnatelné, nemají možnost být uchazeči o zaměstnání a využívat tak pomoci úřadu práce s hledáním zaměstnání. Nutno zdůraznit, že být uchazečem o zaměstnání, automaticky neznamená, mít nárok na finanční dávky. Pouze to znamená podporu při volbě povolání a výběru vhodného zaměstnání. Tyto osoby, pokud jsou zaměstnány, platí i sociální pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Není proto důvodu, proč by neměli mít možnost čerpat podporu v nezaměstnanosti, když si na ni přispívají, jako každý jiný občan. Stát tímto odmítá pomoci těmto osobám se začlenit do normálního života, který obvykle zahrnuje i zaměstnaní – být zaměstnán. Z výše uvedených důvodů se navrhovaná změna jeví jako naprosto nezbytná.Závěrem doplňujeme, že je nelogické v současné době, kdy je naprostý nedostatek pracovních sil na našem trhu, bránit podpoře zaměstnávání těchto osob, obzvláště když § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti považuje tyto osoby za osoby s těžším zdravotním postižením, které se započítávají do plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako 3 osoby se zdravotním postižením. | **Neakceptováno**  |
| 3. | **K bodu 16 (původní bod 14) - § 58a** | **Asociace personálních agentur (dále jen „APA“)** | ***PP (Z)*** | **Návrh dále v několika bodech navrhuje změny v obsahu povinného pojištění agentur práce proti úpadku**,novela ho má dále zpřísnit a rozšířit kromě pracovních poměrů, tedy Pracovních smluv, i na Dohody o pracovní činnosti. To je podle APA zbytečné:Odůvodnění: Povinnost zahrnout do pojištění DPČ nepřímo platí už teď. Jen to nevyplývá výslovně ze Zákona o zaměstnanosti, ale ze Zákoníku práce, kam Zákon o zaměstnanosti odkazuje. Nicméně **APA navrhuje zrušení** **povinného pojištění agentur práce jako diskriminaci agenturních zaměstnanců, kteří tím ztrácejí státní****ochranu** z rukou Úřadu práce, jako mají všichni ostatní zaměstnanci, a jsou vydáni napospas komerčním pojišťovacím subjektům, tedy se dostávají z roviny veřejnoprávní do roviny soukromoprávní. **Tato diskriminace je** **nepřípustná.**Dále povinné pojištění pro případ úpadku - na rozdíl od běžných zaměstnavatelů - platí agenturní zaměstnanci vlastně dvakrát. Jednou sami prostřednictvím státního sociálního pojištění, které jim zajišťuje ochranu při úpadku zaměstnavatele a vyplacení až 3 dlužných mezd, a podruhé je platí sama agentura práce, čímž své služby zdražuje.Plnění je však agenturním zaměstnanců poskytováno jen jedno, a to soukromé. **Tato diskriminace je nepřípustná.**Dotazem na pouhých 6 (z 30 v ČR registrovaných) pojišťoven, které tento produkt nabízejí, APA zjistila, že za 9 let existence povinného pojištění agentur práce, řešila Slavia pojišťovna pouze 2 malé pojistné události (průměrný počet agentur práce s povolením pro dočasné přidělování a povinným pojištěním je 1.100) a Česká podnikatelskápojišťovna pouze 1. Která se nakonec ukázala jako nepojištěná, protože nedošlo k prodloužení smlouvy uhrazením ročního pojistného.Za návrhem vidíme lobbing pojišťoven a snahu zvýšit objem pojistné částky a tudíž i vybraného pojistného u produktu, který jim ročně přináší milionové tržby bez protiplnění. A nejedná se o nízké částky. Malá agentura práce obvykle platí ročně desetitisíce, střední několik set tisíc a velké agentury práce několik milionů Kč. Za nic. Ani MPSV,ani GŘ ÚP, ani SÚIP nikdy neprovedlo posouzení dopadů této regulace k ochraně trhu práce.**V konečném důsledku jde pouze o další finanční diskriminaci agenturních zaměstnanců a zdražení agenturního zaměstnávání ve prospěch pojišťoven.****APA navrhuje úplné vypuštění povinného pojištění ze zákona. Jako neživotného a beze smyslu.****Tato připomínka je zásadní.** | **Neakceptováno**Současnou konstrukci pojištění hodláme zachovat. |
| 4. |  | **NRZP ČR** | ***Z*** | **K bodu 12** – k § 30 odst. 3 – zásadní připomínkaNesouhlasíme s prodloužením lhůty z 3 let na 5 let, která zcela nepochopitelně prodlužuje možnost doby postihu uchazeče o zaměstnání. Současně upozorňujeme, že je tím porušena obecná tříletá promlčecí lhůta. Prodloužení lhůty není vůbec v důvodové zprávě zdůvodněno. | **Neakceptováno**Jedná se o prekluzivní, nikoliv o promlčecí lhůtu. V DZ se tato změna zdůvodněna na str. 13 a ve Zvláštní části DZ u bodu 12. Viz vypořádání zásadních připomínek. |
| 5. | **K bodu 38 (původní bod 36) - § 78 odst. 2 písm. d) bod**  | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 36, § 78 odst. 2 písm. d) bod 1** Požadujeme ponechat původní znění tohoto ustanovení.Odůvodnění:Jde o zcela bezzubý nástroj, který jen přidělává práci pobočkám ÚP a zaměstnavatelům. Nepoctiví zaměstnavatelé jej snadno obejdou, protože to zákon umožňuje a zaměstnancům, kteří z nějakého důvodu požadují výplatu v hotovosti, to ztěžuje život a odpírá jim to jejich právo na výběr způsobu výplaty za odvedenou práci. | **Neakceptováno**Ponecháním původního znění podmínka bezhotovostní výplaty nezmizí. Navrhovaná změna je pouze zpřesněním posuzování splnění podmínky. Úpravou bude jednoznačně stanoveno, že splnění podmínky se posuzuje zvlášť za jednotlivé kalendářní měsíce. |
| 6. | **K bodu 42 (původní bod 39) - § 78a odst. 7 písm. f)** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 39, § 78a odst. 7 nové písm. f)**Požadujeme novelizační bod vypustit a ponechat původní znění.Odůvodnění:Zde se rovněž jedná o poněkud nesmyslný požadavek, který postihne zejména výrobní družstva ale i jiné společnosti, které před několika léty respektovaly požadavek státu na zvýšení podílu zaměstnanců na řízení firem a po dohodě se zaměstnavateli (a také s odbory) zaměstnancům nabídly podíl na řízení firmy v postavení statutárních orgánů (nejčastěji jde o představenstvo družstva). Nyní budou zaměstnavatelé, kteří vyšli státu vstříc, omezováni na právech za to, že umožnili širší zapojení zdravotně postiženým zaměstnancům. O morálním dopadu na zaměstnance ani nemluvě.  | **Vypořádáno jinak**Viz vypořádání připomínek k příslušnému novelizačnímu bodu.  |
| 7. |  | **Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (dále jen „SONS“)** | ***PP (Z)*** | **K bodu 39. – zásadní připomínka**Tento bod navrhujeme vypustit!**Odůvodnění:**Z důvodové zprávy vyplývá, že motivem k navržení tohoto ustanovení je snaha navrhovatele předejít zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“) v případech, kdy je zaměstnancem, na něhož by měl být příspěvek čerpán, osoba, která je zároveň v postavení statutárního orgánu obvykle jednočlenné právnické osoby, typicky tedy společnosti s ručeným omezením. Avšak v podobě, v jaké je ustanovení navrženo, by negativně dopadalo i např. na organizace osob se zdravotním postižením, jejichž statutární zástupce již z povahy těchto organizací (často jde i o pravidlo dané zakládacím dokumentem) musí být osobou se zdravotním postižením. A protože organizace osob se zdravotním postižením jsou v 99 % případů zároveň neziskovými organizacemi, je obvykle statutární zástupce často i v pozici zaměstnance této organizace, a tudíž není naprosto nijak nemorální, aby tato organizace (zaměstnavatel) čerpala na tuto OZP (zároveň osobu v postavení statutárního orgánu nebo člena kolektivního statutárního orgánu) příspěvek na podporu zaměstnávání této osoby. Pokud by navrhovatel trval na snaze omezit popsanou nežádoucí praxi jednočlenné právnické osoby, která je zároveň statutárním orgánem i zaměstnancem, pak je třeba ustanovení formulovat tak, aby dopadalo právě a jen na takovéto právnické osoby, nikoliv na dnes běžný a s morálními zásadami nijak v rozporu existující stav organizací reprezentujících OZP. Nevidíme jediný důvod, proč by organizace uznaná jako zaměstnavatel na chráněném trhu práce, neměla mít nárok na předmětný příspěvek na zaměstnance, OZP, který je zároveň v postavení statutárního orgánu nebo jeho člena).  | **Vypořádáno jinak**Viz vypořádání připomínek k příslušnému novelizačnímu bodu.  |
| 8. | **K bodu 46 (původní bod 44) - § 78a odst. 12 písm. a) bod 1** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 44, § 78a odst. 12 písm. a) bod 1**Požadujeme nejprve upravit postavení provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v zákoně a po té zvážit, zda „zastropování“ výše příspěvku u uvedených pozic má vůbec nějaký smysl.Odůvodnění: V tomto ustanovení, místo dalších omezení, by mělo nejprve dojít k nápravě statutu provozních zaměstnanců a pracovních asistentů. Pracovní asistenti jsou zde spojováni s pracovněprávními vztahy, ačkoliv jde často o smluvní pracovníky, např. na základě zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“), nebo jiných právních předpisů, oproti provozním zaměstnancům, kteří ze zákona (§ 78a odst. 12) nejsou omezováni pracovněprávním postavením. Pozoruhodné je, že v metodice MPSV, zveřejněné z části na portálu ÚP, je uvedena charakteristika předmětných pozic správně, podle logického chápání, leč v rozporu s výše citovaným ustanovením zákona. Teprve po ujasnění postavení provozních zaměstnanců a pracovních asistentů lze uvažovat o vytvoření stropu pro obě kategorie. Pokud by však chtěli zaměstnavatelé omezení obejít stačí, pokud by v pozicích provozních zaměstnanců a pracovních asistentů angažovali více osob. | **Neakceptováno**Jedná se o opatření reagující na praktické poznatky poskytovatele příspěvku, kterým je ÚP ČR. Snahou je eliminovat zneužívání této části příspěvku. Z praktických poznatků totiž 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. |
| 9. | **K bodu 48 (původní bod 46) - § 78a odst. 12 písm. a) bod 2**  | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 46, § 78a odst. 12 písm. a) bod 2 poslední věta**Požadujeme vypustit navrhovanou větu:„*~~náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů podle bodu 1 nebo náklady na zajištění pracovních asistentů podle bodu 2 zaměstnavateli nenáleží za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec nebo pracovní asistent v postavení statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele~~*,“Odůvodnění: Jedná se o podobně nesmyslný požadavek jako u § 78a odst. 7 nové písm. f).  | **Neakceptováno**Nekalé praktiky, které se týkají problematiky statutárních orgánů, souvisí ve většině případů s uplatňováním nákladů na pracovní asistenty či provozní zaměstnance. Tyto postupy jsou aplikovány s cílem dosažení maximální částky příspěvku.Zaměstnavatelé si tyto náklady uplatňují i přes to, že tito zaměstnanci přímo nepomáhají OZP s pracovními úkony. Tomu nasvědčuje také statistika průměrného měsíčního čerpání příspěvku na jednu OZP. Toto průměrné čerpání se každým rokem zvyšuje. V roce 2019 to bylo 10 400 Kč. V roce 2017 to bylo 8 400 Kč. Nutno podotknout, že tento růst souvisí ve větší míře s uvedeným postupem zaměstnavatelů týkajícím se provozních zaměstnanců než s růstem minimální mzdy. OZP na chráněném trhu práce totiž v průměru pracují na 0,6 úvazek, tj. výše příspěvku poskytuje pro pokrytí minimální mzdy v průměru dostatečný prostor. Připomínka není akceptována také v souvislosti s akceptováním připomínky HKČR týkající se vyloučení zaměstnanců, kteří jsou statutárním orgánem, z nároku na mzdovou část příspěvku. Na zaměstnance, kteří jsou OZP a kteří jsou zároveň v postavení statutárního orgánu, tedy bude umožněno poskytovat mzdový příspěvek. Nebude však možné tyto zaměstnance zahrnovat do nákladů pracovních asistentů a provozních zaměstnanců.  |
| 10. | **K bodu 49 (původní bod 47) - § 78a odst. 12 písm. b)** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu, § 78a odst. 12 písm. b)** Požadujeme buď ponechat původní znění ustanovení nebo doplnit na konec doplňovaného textu slovo „***měsíčně***“, takto:„*maximální uznatelná částka za 1 kilometr pro účely nákladů na dopravu spojených se zaměstnáváním těchto osob, kterou nezajišťuje zaměstnavatel sám, činí 100 Kč* ***měsíčně***,“Odůvodnění: Při projednávání návrhu na MPSV byli zaměstnavatelé seznámeni s tím, že příspěvek na dopravu bude omezen na 100 Kč za 1 km za měsíc. Zde však není uvedeno žádné časové upřesnění, takže buď bude vázáno na čtvrtletí podle poskytování příspěvku anebo je třeba upřesnit stejně jako v odstavcích 2 a 3 téhož paragrafu. Pokud by bylo vázáno na čtvrtletí, šlo by o trojnásobné snížení příspěvku na dopravu oproti stavu, se kterým MPSV zaměstnavatele seznámilo a příspěvek by byl neadekvátně nízký.  | **Akceptováno** Bude doplněno do ustanovení § 78a odst. 12 písm. a) i b), že horní hranice uznatelnosti nákladu je měsíční.Zároveň na základě akceptace jiné zásadní připomínky je částka snížena na 50 Kč. |
| 11. | **K bodu 54 (původní bod 52) - § 81 odst. 3** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 52, § 81 odst. 3** Požadujeme navrhované opatření na snížení objemu poskytovaného náhradního plnění z 28 násobku na 14 násobek nezavádět a ponechat původní znění ustanovení § 81 odst. 3.Odůvodnění: Lukrativnost zaměstnavatelů zdravotně postižených je dána i poskytováním náhradního plnění a tedy i omezením jeho násobku. Pro mnohé zejména malé a střední firmy bude toto snížení zásadní. Argumentace MPSV je založena na tom, že náhradní plnění od roku 2012 roste, ale je poskytováno jen 56% potenciálními dodavateli. MPSV chce snížením docílit toho, že náhradní plnění bude poskytováno větším počtem dodavatelů. Podle HK ČR je logické, že mezi dodavateli náhradního plnění existuje konkurence a někteří (resp. jejich výrobky a služby) jsou více žádaní. Proto tento postup považuje za protitržní opatření. Dále dle HK ČR MPSV nevzalo v úvahu, že rok 2019 byl pilotním rokem projektu elektronické evidence náhradního plnění (dále jen „EE NP“), kdy poskytovatelé náhradního plnění byli sice pro přechod na EE NP školeni, ale odběratelům se nikdo nijak zvlášť nevěnoval. Navíc byl rozjezd systému poznamenán i technickými výpadky a ne vždy dobrou funkčností informačního systému MPSV. Odběratelé často netušili, že mají povinnost do systému EE NP odběr náhradního plnění v zákonné lhůtě potvrzovat. Proto údaj o odběru náhradního plnění za rok 2019, nepovažujeme za určující.HK ČR předpokládá, že snížením limitu naopak dojde k efektu, kterému chce MPSV zabránit, a to podstatně větší „přefakturaci“ náhradního plnění. | **Vypořádáno jinak**Viz vypořádání připomínek k příslušnému novelizačnímu bodu.  |
| 12. | **K původnímu bodu 53 - § 82 odst. 1 písm. a) až c)** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 53, § 82 odst. 1 nová písm. a) až c)** Požadujeme ponechat původní znění § 82 odst. 1.Odůvodnění: Dle důvodové zprávy má navrhovaná změna spolu se snížením limitu náhradního plnění zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením (OZP) na volném trhu práce. Navrhovaná změna zároveň deklaruje preferenci přímého zaměstnávání OZP před ostatními formami plnění zákonné povinnosti. V obecné rovině lze tento záměr předkladatele podpořit.Návrh však vůbec nezohledňuje předmět činnosti a s tím spojený charakter vykonávané práce u zaměstnavatelů. Odvětví jako energetika či stavebnictví jsou typickým příkladem oborů, kde jsou omezené možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Firmy v těchto oborech by se dostaly do režimu odst. 1 pod nové písmeno c). V důsledku přijetí nové úpravy by těmto firmám náklady vzrostly o desítky procent, dle odhadu z členské základny o cca 38 %. S ohledem na charakter práce v těchto odvětvích navíc nelze předpokládat, že by „stimulační“ právní úprava zajistila výraznější zaměstnávání OZP.Z výše uvedených důvodů navrhujeme ponechat původní znění, neboť již to zajišťuje solidární zapojení firem, které z důvodu povahy práce nemohou zaměstnávat OZP, do systému zaměstnávání OZP. | **Akceptováno**Novelizační bod byl vypuštěn. |
| 13. | **K bodům 68, 69, 72, 73 (původní body 69 až 72) - § 139 odst. 1 a § 140 odst. 1** | **Asociace kolektivního vyjednávání (dále jen „AKV“)** | ***Z (PP)*** | Doplňují se body 69a a 71a, které znějí:V § 139 odst. 1 písm. i) a v § 140 odst. 1 písm. g) se na konci doplňují slova **„nebo využije zastřeně zprostředkované zaměstnání“.**Odůvodnění: Zákon dosud neobsahuje možnou sankci pro ty, kteří zastřeně zprostředkované zaměstnání využívají a vytvářejí tak po něm poptávku. Podrobovat sankci pouze ty, kteří zaměstnání zastřeně zprostředkovávají, je nedostatečné, protože (jejich) nabídka je vyvolána poptávkou firem, které chtějí ušetřit náklady na pracovní sílu tím, že nevyužívají zprostředkování prostřednictvím agentur práce. Tento jev je v poslední době velmi rozšířen.**Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno částečně** Do tohoto návrhu zákona bude inkorporován totožný návrh úpravy obsažené v novele azylového zákona stran postihu zastřeného zprostředkování zaměstnání, neboť se jedná o zcela zásadní opatření. |
| 14. |  | **APA** | ***Z*** | Doplňují se body 69a a 71a, které znějí:V § 139 odst. 1 písm. i) a v § 140 odst. 1 písm. g) se na konci doplňují slova **„nebo využije zastřeně****zprostředkované zaměstnání“.**Odůvodnění: návrh novely - k našemu údivu opět - neobsahuje na všech pracovních setkáních všemi stranami navrhovanou sankci pro ty, kteří využívají zastřené zprostředkování zaměstnání a vytvářejí tak po něm poptávku na trhu práce. Podrobovat sankci pouze ty, kteří zastřené zaměstnání zprostředkovávají, je naprosto nedostatečné.Protože jejich nelegální nabídka je vyvolávána opakovaně nelegální poptávkou firem, které chtějí ušetřit náklady na pracovní sílu tím, že nevyužívají zprostředkování prostřednictvím legálních agentur práce.Postih pro odběratele za umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání, tj. stejný postih, jako už nyní má pseudoagentura (do 10 mil. Kč) a původně navrhované ustanovení: „Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že zastřené zprostředkování zaměstnání umožní.“, ve verzi pro připomínkové řízení není! Tento jev je v posledních 5 letech velmi rozšířen.Má velmi negativní dopad na agenturní zaměstnance, kteří jimi v důsledku zastřené zprostředkování zaměstnání nejsou a postrádají tak veškeré prvky ochrany dle Zákoníku práce §§307-309. Zejména pak instituty dočasného přidělení, BOZP a srovnatelných mzdových a pracovních podmínek. Setkáváme se na trhu práce nejen s vyplácením pouze minimálních mezd, ale dokonce na Dohody o provedení práce a prostřednictvím personálně propojených firem.Zaměstnanci tak dostávají mzdu, ale nedosahují u jednotlivých firem hranice pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a ani zaměstnavatel je nemusí odvádět. Tedy účtovat odběrateli. Takto prodaný zaměstnanec nemá žádnou ochranu v době nemoci, nemoci rodinného příslušníka, ztráty zaměstnání ani odpracovanou dobu pro starobní důchod. Obvykle se těchto vztahů účastní osoby v exekuci, kterých je aktuálně podle statistiky v ČR 1 milion. Je tedy obrovský šedý a černý trh práce, kde zaměstnanec, aby mu zůstala mzda a unikl exekuci, přijímá nabídky zastřeného zprostředkování zaměstnání jako ekonomickou výhodu. To jednak znevýhodňuje jeho věřitele, ale současně také zvyšuje díky úrokům jeho nesplácené dluhy.Dále má tento jev dopad na nekalou konkurenci mezi firmami. Ty, které využívají zastřené zprostředkování zaměstnání, mají poloviční, až třetinové mzdové náklady na zaměstnance a tím získávají nelegálně nekalou konkurenční výhodu oproti poctivým firmám. Protože ceny svých výrobků a služeb přizpůsobují sníženým nákladům, vznikají zde pevné mafiánské struktury a svazky, založené na třístranné výhodnosti objednavatel – nelegální dodavatel – zastřený agenturní zaměstnanec, kdy ani jedna strana nemá důvod protiprávní stav hlásit úřadům. Naopak spolupracují úzce na utajení takových struktur a společně vylepšují metody pro případné kontroly. A to včetně vykořisťování zahraničních zaměstnanců ze zemí mimo EU, kteří jsou drženi uvnitř továrních komplexů, staveb či lesů, jak se mnohokráte prokázalo, a významně porušují bezpečnost práce nedodržováním maximální délky směn ani délky odpočinku mezi směnami ani přestávky v týdnu. A jak již bylo zmíněno, českých občanů v exekuci. Současně má tento jev negativní dopad na rozpočet České republiky, protože stávající odhad nelegálů je ve výšipočtu legálních agenturních zaměstnanců. Tedy 300.000 osob. Pokud by každá z nich pracovala za srovnatelných podmínek, které jsou zhruba dvojnásobně vysoké, nevydělávali by 10 tisíc korun českých čisté mzdy na Dohodu o provedení práce (DPP), ale dvojnásobek na Dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo Pracovní smlouvu (PS), jelikož jako agenturní zaměstnanci sjednat DPP nesmí. Dnes z těch 10 tisíc Kč na DPP neodvádějí nic nebo jen zaměstnanec a pouze 15% daň z příjmu ze závislé činnosti. Tedy 1.500,- Kč měsíčně. U DPČ či PS a 20 tisíc Kč čisté mzdy by odvedli společně zaměstnanec a zaměstnavatel měsíčně na sociálním pojištění 8.138,- Kč, na zdravotním pojištění 3.510. Kč a na dani z příjmu ze závislé činnosti po uplatnění slev a zvýhodnění 3.150,- Kč.Celkem stát přichází u 1 zaměstnance za 1 měsíc o 14.798,- Kč. Při 300.000 nelegálních zaměstnancích je to měsíčně 4 miliardy 439 milionů a 400 tisíc Kč.Ročně tím nelegální struktury připraví rozpočet České republiky o 53 miliard 272 milionů 800 tisíc Kč.**APA navrhuje postih i toho, kdo zastřené agenturní zaměstnání umožní.****Tato připomínka je zásadní.** | **Akceptováno částečně**Do tohoto návrhu zákona bude inkorporován totožný návrh úpravy obsažené v novele azylového zákona stran postihu zastřeného zprostředkování zaměstnání, neboť se jedná o zcela zásadní opatření. |
| 15. | **K bodu 75 (původní bod 74) a původnímu bodu 73 - § 141a odst. 1 a 2** | **HKČR** | ***PP*** | **Připomínka k bodu 73 a 74, § 141a odst. 1 a odst. 2**Požadujeme ponechat původní znění ustanovení.Odůvodnění: Předkladatel navrhuje rozšíření ručení za úhradu pokuty za přestupek na všechny typy výkonu nelegální práce a zároveň má dojít k významnému prodloužení prekluzivní lhůty pro projednání přestupku z nynějších 90 dnů na celý jeden rok. Tento návrh nelze podpořit ze stejných důvodů, které HK ČR uplatnila v první novele zákona o zaměstnanosti u navýšení minimální výše pokuty za výkon nelegální práce. Jde o snahu kriminalizovat systémový problém nedostatku pracovní síly na trhu práce. Sám předkladatel si není zcela jist účelností návrhu, když v důvodové zprávě používá kondicionál na podporu navrženého řešení a konstatuje, že: „*ručení dodavatelů by (…) nepochybně přispělo k jejich odpovědnějšímu výběru svých subdodavatelů a kvalitnější a odbornější kontrole v průběhu jejich spolupráce“.* Předkladatel zároveň neupřesňuje, jakých prostředků má dodavatel použít, aby zajistil odpovědnější výběr. Připomeňme, že se jedná o smluvní vztahy soukromého práva, kde se sice smluvní strana – subdodavatel, resp. poddodavatel může zavázat k dodržení veškerých právních předpisů, tuto smluvní povinnost však druhá smluvní strana může v praxi velmi obtížně kontrolovat. Kontrolu plnění veřejnoprávních povinností zajišťují z povahy věci kontrolní orgány veřejné správy. Navíc v praxi bude díky navrhované úpravě docházet ke kriminalizaci nedbalostních administrativních pochybení, které naplní skutkovou podstatu nelegální práce. Navržená úprava nemá dle názoru HK ČR potenciál dosáhnout deklarovaného účelu, bude kontraproduktivní a postihovat firmy/osoby, které nemají reálnou možnost situaci ovlivnit. Proto navrhujeme ponechání aktuálního znění právní normy a napření sil na řešení nedostatku pracovních sil na trhu práce. | **Akceptováno částečně**Novelizační bod týkající se rozšíření ručení byl vypuštěn. Potřeba prodloužení lhůty pro zahájení správního řízení vyplynula z praxe, kdy stávající lhůta 3 měsíce byla prakticky nevyužitelná a proto nedostačující.  |

1. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. 10. 2019, sp. zn.: 5690/2017/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7728>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008 - 101, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz). [↑](#footnote-ref-2)
3. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017 - 28, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz). [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.uoou.cz/navod-k-posouzeni-vlivu-na-ochranu-osobnich-udaju-u-navrhu-pravnich-predpisu-dpia/ds-5344> [↑](#footnote-ref-4)
5. Viz např. zprávy ze šetření ze dne 14. 4. 2015, sp. zn. 3584/2012/VOP; ze dne 7. 6. 2016, sp. zn. 4556/2014/VOP; ze dne 27. 6. 2016, sp. zn. 3443/2015/VOP; ze dne 9. 2. 2017, sp. zn. 3793/2016/VOP; ze dne 27. 9. 2018, sp. zn. 5099/2017/VOP, ze dne 17. 12. 2018, sp. zn. 6347/2017/VOP nebo ze dne 22. 10. 2018, sp. zn. 2593/2017/VOP. [↑](#footnote-ref-5)
6. § 69 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-6)
7. Zjištění vychází z výzkumu pracovní rehabilitace realizovaného VOP v roce 2019, který bude zveřejněn v prvním čtvrtletí 2020. [↑](#footnote-ref-7)
8. § 78a zákona o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-8)
9. § 68 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-9)
10. § 161 správního řádu. [↑](#footnote-ref-10)
11. § 200 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-11)
12. Obdoba § 119 odst. 2 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-12)
13. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Za použití §147 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, podle kterého je pro účely plnění této povinnosti státní zaměstnanec považován za zaměstnance v pracovním poměru. [↑](#footnote-ref-14)
15. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf> [↑](#footnote-ref-15)
16. Podle zmíněného výzkumu veřejného ochránce práv o zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru to mohou být až milionové částky. [↑](#footnote-ref-16)
17. Zejména jde o příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (§ 75), příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (§ 76 a násl.), rekvalifikaci (§§ 109 - 110), příspěvek na zapracování (§ 116) a nové navrhované příspěvky (§ 117a, § 117b a § 117c). [↑](#footnote-ref-17)
18. § 3 odst. 2 až 4 zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-18)
19. § 39 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-19)
20. § 81 zákona o zaměstnanosti; ve státní správě obdobně § 114 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-20)
21. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf> [↑](#footnote-ref-21)
22. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Odkaz na zákaz diskriminace najdeme i v § 16 a násl. zákoníku práce a v § 4 zákona o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-22)
23. § 3 odst. 2 až 4 antidiskriminačního zákona. [↑](#footnote-ref-23)
24. § 103 odst. 5 zákoníku práce. [↑](#footnote-ref-24)
25. Článek 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, vyhlášené ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009. [↑](#footnote-ref-25)
26. Článek 5 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, vyhlášené ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009. [↑](#footnote-ref-26)
27. Zveřejnění výsledku a závěrů výzkumu je předpokládáno v prvním čtvrtletí roku 2020. [↑](#footnote-ref-27)
28. § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve spojení s § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-28)
29. Odst. 12 písm. b) část iii) Všeobecného vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005. Dostupné z: http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf. [↑](#footnote-ref-29)