IV.

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 4
Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání~~; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis~~.
~~(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.~~

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně[79]) a dále z důvodu státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, a další právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují ~~zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a~~ opatření přijímaná podle § 8 písm. c) a § 8a písm. d).

~~(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.~~

~~(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě~~

~~nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.~~

~~(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.~~

~~(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.~~

~~(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.~~

~~(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby~~

~~a) bylo upuštěno od tohoto porušování,~~
~~b) byly odstraněny následky tohoto porušování a~~
~~c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.~~

~~(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.~~

~~(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.~~

---

[79]) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

§ 5
Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

a) identifikačními údaji
1. u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště osoby,
2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo osoby,
3. u fyzické osoby, která je podnikatelem,[8]) obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,

4. u zahraniční osoby údaje uvedené pod bodem 2 nebo 3 a umístění organizační složky v České republice,

b) bydlištěm
1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince[3]), který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
3. u cizince[3]), který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
4. u cizince[3]), který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, a který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci (dále jen „modrá karta“), vydaným podle jiného právního předpisu[72a]), adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců (§ 147c),

c) vážnými důvody důvody spočívající v
1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

d) soustavnou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole[9]), a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,

e) nelegální prací,
~~1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo~~
1. pokud fyzická osoba vykonává mimo pracovněprávní vztah[80]) práci pro právnickou nebo fyzickou osobu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů a jménem této právnické nebo fyzické osoby, na její náklady a odpovědnost, nejde-li o jejího manžela nebo registrovaného partnera, nebo

2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu[9a]) nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována, nebo v rozporu s modrou kartou, nebo bez modré karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

f) povoláním standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

[80]) § 3 zákoníku práce.

§ 6

(1) Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom

a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,

b) zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,

c) zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti,

d) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,

e) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,

f) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu
práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce. Národní soustava povolání obsahuje
1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem,
2. stručný popis povolání,
3. pracovní činnosti v povolání,
4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní,
5. další údaje související s povoláním,

g) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, **volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty,** agentur práce a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

(2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. g) vycházejí z údajů Úřadu práce a mohou být ministerstvem a Úřadem práce využívány k plnění povinností, které pro ně vyplývají z tohoto zákona, a dále mohou být využívány k účelům stanoveným zvláštními právními předpisy; pro jiné účely se údaje používají anonymně.

***

§ 8a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce

a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozbory a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

c) spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,

d) ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

e) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropské unie, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

f) zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,

g) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,

h) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

i) zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

j) zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,

k) zajišťuje posuzování **a rozhoduje**, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,

l) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců a evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

m) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi[12]) údaje
1. o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,
3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti (§ 120),
5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,
~~7. o tom, zda uchazeči o zaměstnání byl krajskou pobočkou Úřadu práce vypracován individuální akční plán,~~
7. o tom, zda s uchazečem o zaměstnání byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]), nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu,

n) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,

o) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb[9b]), včetně ukládání pokut,

p) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,

q) zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,

r) zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,

s) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů[13]).

(2) Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

§ 9

(1) Zdravotnická zařízení jsou povinna za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdržela žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby (§ 21).

(2) Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů s bodovými hodnotami[14]) a jinými právními předpisy[14a]). Úhradu poskytne ~~příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která si provedení výkonu vyžádala~~ **Úřad práce**, a to na základě vyúčtování předloženého zdravotnickým zařízením.

***

§ 14

(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

(2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

a) krajské pobočky Úřadu práce,

b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených[17]) za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojediněle[18]) tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.

(5) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).

(6) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují **při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c)** při řešení situace na trhu práce. **Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce a s písemným souhlasem uchazeče o zaměstnání, jemuž se má zaměstnání zprostředkovat (§ 119a).**

***

§ 20

(1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti[21]),

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby[22]),

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo

b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby[22]).

(3) Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí

nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

***

§ 24

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je ~~Úřadem práce~~ **krajskou pobočkou Úřadu práce** zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

***

§ 25

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není

a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a ~~5~~**6**,

b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[27]) považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,

c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

d) členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

g) soudcem,

h) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,

i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,

j) prezidentem republiky,

k) členem vlády,

l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,

m) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,

n) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra

o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu[28]) nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu[29]), a to v době, kdy tuto činnost vykonává,

p) pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu[30]), nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,[30a])

q) výdělečně činná v cizině, nebo

r) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání**, s výjimkou uvedenou v odstavci 4**.

(2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou

a) je uznána dočasně neschopnou práce,

b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,

c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo

d) je invalidní ve třetím stupni[32a]), s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek [32b]).

(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo

b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

(4) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně připravující se na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu[32g]) v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.

~~(4)~~ **(5)** Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

~~(5)~~ **(6)** Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").

~~(6)~~ **(7)** Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2).

(8) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud

a) fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo

b) zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]).

V případech podle písmene a) nebo b) může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce.

[32g]) § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

***

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí ~~Úřad práce~~ **krajská pobočka Úřadu práce** vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

~~a) nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů uvedených v § 25 odst. 3 a 5~~**~~6~~**~~, nebo zahájení jiných činností uvedených v § 25 odst. 1, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,~~

a) kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,

b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,

c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,

d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,

e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,

f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),

g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo

h) zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti.

§ 30
Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže

a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,

b) uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů
1. nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3, nebo
2. ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,

c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání,

d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo

e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

(2) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),

b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci,

c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),

d) odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce,

~~d)~~ **e)** odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo

~~e)~~ **f)** maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).

(3) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1 písm. a), nebo kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající z odstavce 1 písm. b).

(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených

a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, **pokud tento zákon nestanoví jinak,**

b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

***

§ 33

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. ~~Jsou to zejména~~

~~a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),~~
~~b) fyzické osoby do 20 let věku,~~
~~c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,~~
~~d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,~~
~~e) fyzické osoby starší 50 let věku,~~
~~f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,~~
~~g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.~~

(2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. **Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.** Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

***

§ 35

(1) Zaměstnavatel ~~je povinen do 10 kalendářních dnů~~ **může** oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a **je povinen** neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po ~~vytvoření, uvolnění nebo~~ obsazení pracovního místa.

(2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis[32c]), též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušné krajské pobočce Úřadu práce ve stanovené lhůtě[32d]).

~~§ 36~~

~~Zaměstnavatel na vyžádání krajské pobočky Úřadu práce vybere z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33).~~

***

§ 37b

(1) Ministerstvo vede centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty. Centrální evidence obsahuje údaje uvedené v § 37.

(2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení ~~úřadu práce~~ **krajské pobočce Úřadu práce**, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků[32e]) a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu [32f]), a současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zvláštního právního předpisu[72a]). Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.

(3) Zastupitelský úřad České republiky vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o vydání modré karty a případné zpětvzetí této žádosti. Ministerstvo vnitra vyznačí v této evidenci podání žádosti o vydání modré karty, případné zpětvzetí žádosti, pokud byla podána na území České republiky, den, kdy bylo rozhodnuto o žádosti, a den vydání modré karty nebo den, kdy řízení o žádosti o vydání modré karty bylo zastaveno. V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení s předchozím souhlasem Ministerstva vnitra[72a]) vyznačí Ministerstvo vnitra v centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu.

(4) Neprodleně po vydání modré karty Ministerstvo vnitra elektronicky sdělí ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému byla vydána modrá karta, a pracovní místo, pro které byla modrá karta vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení její platnosti nebo o jejím zrušení.

(5) Ministerstvo nezařadí do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty volné pracovní místo u zaměstnavatele, kterému byla v období posledních 12 měsíců před podáním žádosti o modrou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí volné pracovní místo nebo volné pracovní místo vedené v této evidenci vyřadí, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce.

§ 38

Krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající

z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající z **jiných** právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

§ 39

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[32g]) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,

b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

(2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

~~b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce,~~

~~c)~~ **b)** kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů[34]) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

~~d)~~ **c)** který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3.

(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

***

§ 41

(1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední ~~3~~ **2** roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

(2) Není-li splněna podmínka stanovená v § 39 odst. 1 písm. a) předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním. Překrývají-li se doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou

výdělečnou činností a náhradní doba zaměstnání, započítává se do předchozího zaměstnání přednostně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.

(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),

b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,

c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,

d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra[35a]), nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby[35b]), pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,

f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

(4) Překrývají-li se náhradní doby zaměstnání uvedené v odstavci 3, započítávají se pouze jednou.

***

§ 44

(1) Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu

a) poskytování starobního důchodu,
b) poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. ~~5~~**6** ,
c) vazby.

(2) Po dobu uvedenou v odstavci 1 krajská pobočka Úřadu práce poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.

(3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

***

§ 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních ~~3~~ **2** letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby získal

zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[32g]) v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

§ 49

(1) Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních ~~3~~ **2** letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise[36]) nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

(2) Do doby 6 měsíců podle odstavce 1 se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním.

***

§ 53

„(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně, převodem na účet u banky nebo u spořitelního a úvěrního družstva určeného uchazečem o zaměstnání, anebo prostřednictvím sociální karty. Způsob výplaty určuje příjemce dávky.

[81]) § 4b zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

~~(1)~~ **(2)** Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.

~~(2)~~ **(3)** Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

***

§ 56

(1) Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci nebo jejich části, bylo-li

a) příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,
b) příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností uvedených v § 25 odst. 1 neskončil,
c) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek[32b]), nebo
d) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. ~~5~~**6**.

(2) Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit Úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou

a) trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, s výjimkou činností uvedených v § 25 odst. 3 a ~~5~~**6**,
b) pobírání starobního důchodu,
c) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek32b), nebo
d) pobírání dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. ~~5~~**6**.

(3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

(4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci nebo jejich částí zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání.

***

§ 58a

~~Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.~~

(1) Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku[82]) (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku[83]) všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat

k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví[82]) oprávněna provozovat pojištění záruky.

(4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojistné smlouvě[84]), pokud tento zákon nestanoví jinak.

(5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního zákona[85]).

(6) Agentura práce je povinna před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním podle odstavce 1 a podat k nim vysvětlení.

(7) Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

(8) Agentura práce je povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

---

[82]) zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.
[83]) § 356 zákoníku práce.
[84]) zákon č. 377/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů.
[85]) § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

§ 59

(1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci

a) počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) jimi umísťovaných fyzických osob,

c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).

(2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok

a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) počet jimi umístěných fyzických osob, **z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,**

c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

§ 60

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o

a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,

b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo

c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

(3) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) je dosažení věku nejméně 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.

(4) Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá podle zvláštního právního předpisu[39a]) výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(5) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

(6) Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.

(7) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínek stanovených v odstavcích 2, 4 a 5 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely

zprostředkování zaměstnání (dále jen "odpovědný zástupce"). V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) je podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 5 odpovědným zástupcem. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

(8) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je Úřad práce oprávněn přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje ~~ministerstvo~~ **Úřad práce** podle zvláštních právních předpisů.

(9) Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generálním ředitelství Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst[9b]).

***

§ 61

(1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést

a) identifikační údaje právnické osoby,

b) předmět podnikání,

c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,

d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,

e) identifikační údaje odpovědného zástupce.

(2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit

a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,

b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,

c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

(3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést

a) identifikační údaje fyzické osoby,

b) místo a předmět podnikání,

c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,

d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.

(4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit

a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,

b) doklad o odborné způsobilosti,

c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

(5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii[40]), pokud zákon o volném pohybu služeb[9b]) nestanoví jinak. U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud zákon o volném pohybu služeb[9b]) nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

(6) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce ~~ministerstvu~~ **Úřadu práce**. V případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá generální ředitelství Úřadu práce nové rozhodnutí.

(7) V případě právnické nebo fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b) samostatně.

(8) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.[41])

***

§ 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede ~~ministerstvo~~ **Úřad práce**. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce a seznam jejích pracovišť. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v ~~§ 61 odst. 1 písm. a) až d)~~ **§ 61 odst. 1 písm. a) až e)** a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození a bydliště.

§ 66

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.[42)] Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta ~~nebo modrá karta~~ **modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání**.

§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni[32a]),

c) rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

(3) Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

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

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) a b), dokládá fyzická osoba ~~potvrzením nebo rozhodnutím~~ **posudkem nebo potvrzením** orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. c), dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím Úřadu práce.

(6) Posuzování zdravotního stavu pro účely odstavce 2 písm. c) upravuje jiný právní předpis[41a]).

(7) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

***

§ 72

(1) Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

(2) Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí

a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,

b) ~~v chráněných pracovních dílnách a~~ na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo

c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

(3) O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) obsah přípravy k práci,

c) dobu a místo konání přípravy k práci,

d) způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

e) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.

(5) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

***

Chráněné pracovní místo ~~a chráněná pracovní dílna~~

~~§ 75~~

~~(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.~~

~~(2) Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.~~

~~(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění~~

nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

(4) Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje zaměstnavatele,
b) místo a předmět podnikání.

(5) K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(6) Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
d) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
j) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,[44])
b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,[45])
c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu[46]).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(8) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.[46])

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane

~~vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.~~

~~(10) Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) a e) až j) a v odstavci 7. Příspěvek se poskytne pouze, je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3.~~

§ 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě o jeho zřízení nebo vymezení.

(2) Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené orgánem finanční správy, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

(4) Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje zaměstnavatele,

b) místo a předmět podnikání, a

c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.

(5) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle

§ 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný orgán finanční správy mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(6) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) charakteristiku chráněného pracovního místa,

c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,

d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,

e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,

f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,

g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,

h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,

i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, a

k) ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na charakteristice zřizovaného chráněného pracovního místa lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu[44]),

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu[45]), a

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu[46]).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(8) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně[46]).

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 7 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(10) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) až c), e), h) a k), dohoda mezi Úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 6 písm. a) a b), e), h) a k).

---

[44]) § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

[45]) § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

[46]) Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

~~§ 76~~

~~(1) Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.~~

~~(2) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.~~

~~(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.~~

~~(4) Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje~~

~~a) identifikační údaje účastníků dohody,~~

~~b) charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné pracovní dílně,~~
~~c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením,~~

~~d) dobu, po kterou bude chráněná pracovní dílna provozována,~~
~~e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,~~
~~f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,~~
~~g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,~~
~~h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,~~
~~i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,~~
~~j) ujednání o vypovězení dohody.~~

~~(5) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na~~

~~a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,[44])~~
~~b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.[45])~~
~~c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu[46]).~~

~~Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).~~

~~(6) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 5 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.[46])~~

~~(7) Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje uvedené v odstavci 4 písm. a) a e) až j) a v odstavci 5. Příspěvek se poskytne pouze, je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.~~

§ 76

(1) Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytne za předpokladu splnění podmínky podle § 75 odst. 3 ke dni podání žádosti o příspěvek. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč.

(3) Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje

a) identifikační údaje zaměstnavatele,

b) místo a předmět podnikání, a

c) seznam chráněných pracovních míst a jejich počet.

(4) K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky podle § 75 dost. 3, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný orgán finanční správy mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(5) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje podle § 75 odst. 6 písm. a) a f) až k) a odstavce 7.

§ 77

~~(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a pracovních míst v chráněné pracovní dílně, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování příspěvku.~~

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, a způsob poskytování příspěvku.

(2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

~~§ 78~~

~~Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením~~

~~(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.~~

(2) Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy.

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

a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, anebo
b) součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistila krajská pobočka Úřadu práce sama; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen úřadu práce doložit.

(4) Součástí žádosti je

a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených mzdových nákladů včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 5). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

(5) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné

zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(6) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu.

(7) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 3,
b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo pokud zaměstnavatel v přiměřené lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce nedoloží součásti žádosti uvedené v odstavci 4,
c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající mzdovým nákladům včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 5 nebo 6 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a).

(8) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

(9) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně[46]).

(10) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(11) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

(12) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 3 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Proti rozhodnutí o prominutí splnění podmínky výše splatných nedoplatků není přípustný rozklad a rozhodnutí je vyloučeno ze soudního přezkumu.

§ 78

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených mzdových a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené mzdové náklady v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 6 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,

c) srážek ze mzdy určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 4 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

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

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

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

(5) Součástí žádosti je

a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,

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

c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

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

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

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

b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu,

c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo

d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

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

b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo pokud zaměstnavatel v přiměřené lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce nedoloží součásti žádosti uvedené v odstavci 5,

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

d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti.

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

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně[46)].

(11) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(12) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí a druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

(13) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno. Proti rozhodnutí o prominutí nebo neprominutí splnění podmínky výše splatných nedoplatků není přípustný rozklad a rozhodnutí je vyloučeno ze soudního přezkumu.

***

§ 80

Zaměstnavatelé jsou povinni

a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,

c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (~~§~~ § 67 odst. 2 písm. ~~a) až c)~~),

d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

§ 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům ~~nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením,[47]) státem registrovanou církví nebo náboženskou~~

~~společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností[48]) nebo obecně prospěšnou společností,[49]) nebo zadáváním zakázek těmto subjektům~~ nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

~~(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).~~
(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze v celkové výši odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.

(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců ~~a výpočtu plnění povinného podílu~~**, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu** stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

~~[47]) Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.~~
~~[48]) Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.~~
~~[49]) Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.~~

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle daňového řádu.[50])

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává ~~příslušný správce daně~~ **místně příslušný celní úřad** podle sídla zaměstnavatele.

***

§ 86

(1) Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa (§ 35), která nelze obsadit jinak, jestliže předem ~~úřadu práce~~ **krajské pobočce Úřadu práce** oznámí a projednají ~~s ním~~ **s ní** záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.

(2) Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince,

a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (§ 97),
b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 98),
c) který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, nebo
d) který bude zaměstnán jako držitel zelené karty nebo modré karty.

Informační povinnost zaměstnavatele

***

§ 92

(1) Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s ~~úřadem práce~~ **krajskou pobočkou Úřadu práce** předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

(2) O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.

(3) Povolení k zaměstnání obsahuje

a) identifikační údaje cizince,
b) místo výkonu práce,
c) druh práce,
d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
e) dobu, na kterou se vydává,
f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

***

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,

c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),

~~c)~~ **d)** cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

(3) Dohoda mezi Úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
d) termín provedení poradenské činnosti,
e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

***

§ 109a

(1) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,

b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).

(2) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání cenu zvolené rekvalifikace.

(3) V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu

vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

(4) V případě, že bude Úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.
(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.

(6) Rekvalifikační zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.

(7) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen vrátit cenu rekvalifikace, kterou uhradil Úřad práce, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

(8) Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

***

§ 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu,[55]) hmotně podporuje

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky[55]) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených

zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce.

(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
i) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory,
k) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

(9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.[46])

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu,[11]) v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, **okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech,** a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem nebo s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

***

§ 113
Společensky účelná pracovní místa

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu ~~6~~ **12** měsíců. ~~Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.~~

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

***

§ 118

(1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
b) místo a předmět podnikání,
c) druh příspěvku, o který se žádá.

(2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit

a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené orgánem finanční správy, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně, **pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný orgán finanční správy mlčenlivosti vůči Úřadu práce,**
c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(4) Místně příslušná pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

HLAVA V

SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“). Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

(2) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou[87]), nebo

c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.

(3) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,

c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,

d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),

e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,

f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání

1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,

2. odmítl zprostředkované zaměstnání,

3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,

g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,

h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,

i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,

j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku,

k) ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 2 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Samostatnou přílohou dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinna zprostředkovávat zaměstnání.

(4) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně[46].

(5) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,

b) výši příspěvků podle odstavce 2 a termín a způsob jejich úhrady, a

c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

---

[87]) § 39 odst. 1 zákoníku práce.

~~HLAVA V~~
HLAVA VI

CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

§ 120

(1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

***

§ 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají ~~úřady práce, ministerstvo a~~ **Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce,** v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady **a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce** (dále jen "orgány kontroly").

§ 126

(1) ~~Úřad práce kontroluje~~ **Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují** dodržování pracovněprávních předpisů u

a) zaměstnavatelů,

b) právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,

c) fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona, (dále jen "kontrolovaná osoba").

(2) Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele[62]).

~~(3) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.~~

(3) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.

(4) Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou kartou nebo modrou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní úřady. Celní úřady jsou oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti podle § 87 a 88. Pro účely kontroly podle věty první a druhé poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům informaci o povoleních k zaměstnání vydaných Úřadem práce a o písemných informacích týkajících se cizinců, **občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2)**

a rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a to v rozsahu uvedeném v § 87, 88 a § 92 odst. 3. Celní úřad informuje o provedených kontrolách ~~příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce~~ **příslušný oblastní inspektorát práce**, a v případě zjištění nedostatků předává ~~této pobočce~~ **tomuto oblastnímu inspektorátu** podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

(5) Oprávnění kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v § 108 odst. 2 písm. a) realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Postup při provádění této kontroly se řídí zvláštním právním předpisem63).

(6) Kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena.

§ 127

(1) Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje

a) plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení (§ 111),

b) plnění cílených programů celostátního charakteru (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

***

§ 130

Zaměstnanci orgánu kontroly, vyjma zaměstnanců **Státního úřadu inspekce práce a** celního úřadu, kteří plní úkoly podle tohoto zákona, prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem, jehož vzor a náležitosti stanoví ~~generální ředitelství Úřadu práce~~ **ministerstvo** prováděcím právním předpisem. Zaměstnanci **Státního úřadu inspekce práce a** celního úřadu se prokazují služebním průkazem podle zvláštního právního předpisu.[65]) Služební průkaz vydává a odnímá ministerstvo.

[65]) Zákon č. 13/1993 Sb., Celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

***

§ 132

(1) Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu, zelenou kartu nebo modrou kartu, pokud ji zákon vyžaduje.

(2) Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další skutečnosti uvedené v odstavci 1.

(3) Za nesplnění povinnosti uvedené v odstavci 2 může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše ~~5 000 Kč~~ **10 000 Kč**, a to i opakovaně, nejvýše však do částky ~~50 000 Kč~~ **100 000 Kč**.

***

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
c) vykonává nelegální práci, nebo
d) umožní výkon nelegální práce.

(2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo
d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou. **Přestupkem není nesplnění oznamovací povinnosti podle § 35.**

(3) Za přestupek

a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,

b) podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,

c) podle odstavce 1 písm. c) lze uložit pokutu do ~~10 000~~ **100 000** Kč,

d) podle odstavce 2 písm. c) ~~a d)~~ lze uložit pokutu do 500 000 Kč,

e) podle odstavce 2 písm. d) lze uložit pokutu do 100 000 Kč,

~~e)~~ **f)** podle odstavce 1 písm. d) lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.

***

§ 140

(1) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že

a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy, nebo

c) umožní výkon nelegální práce.

(2) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel

a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,

c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo

d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou. **Správním deliktem není nesplnění oznamovací povinnosti podle § 35.**

(3) Zdravotnické zařízení se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za správní delikt se uloží pokuta do

a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),

b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),

c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) ~~a d)~~,

d) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. d),

~~d)~~ **e)** 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,

~~e)~~ **f)** 5 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c).

***

§ 141

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

(2) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

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

(4) Správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává ~~Úřad práce~~ **Státní úřad inspekce práce**.

(5) Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu.

(6) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby[8]) nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

***

§ 145

~~Povolení~~ **Záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení** k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá Úřad práce po vyjádření krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno.

***

§ 147

Na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahují ustanovení ~~§ 35,~~ 80 a 81; ~~povinnosti uvedené v § 35 a 81 se nevztahují~~ **povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje** na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,70) pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. ~~Ustanovení § 35 se nevztahuje na vedoucí pracovní místa obsazovaná jmenováním[71]).~~

~~[71]) § 33 odst. 3 zákoníku práce.~~

***

§ 147a

(1) Zaměstnanci státu zařazení k výkonu práce v Úřadu práce jsou povinni zachovávat mlčenlivost
o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním. Tato povinnost trvá i po skončení pracovněprávního vztahu. Povinnosti mlčenlivosti je může zbavit ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu generální ředitel Úřadu práce. Tímto ustanovením není dotčena povinnost oznamovat určité skutečnosti orgánům příslušným podle zvláštních právních předpisů[71a]).

(2) Ustanovení odstavce 1 se vztahuje rovněž na zaměstnance státu zařazené k výkonu práce v celních úřadech **nebo v oblastních inspektorátech práce**, kteří vykonávají kontrolu podle tohoto zákona, s tím, že povinnosti mlčenlivosti je může ve veřejném zájmu zbavit vedoucí příslušného celního úřadu **nebo generální inspektor Státního úřadu inspekce práce**.

***

§ 147d

(1) Údaje z evidencí podle § 6 odst. 1 písm. g) jsou vedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jehož správcem je ministerstvo.

(2) Ministerstvo zajišťuje pro provádění zákona na vlastní náklady jednotný aplikační program automatizovaného zpracování údajů, potřebný pro zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Tento program poskytuje bezplatně Úřadu práce a krajským pobočkám Úřadu práce, které jsou povinny ho při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti používat.

(3) Úřad práce a krajské pobočky Úřadu práce jsou povinny zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 2, jakož i všech dokumentů a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a dokumentů a spisů o příspěvcích po dobu 15 kalendářních let následujících po kalendářním roce, v němž došlo k pravomocnému ukončení tohoto správního řízení nebo k poslednímu zápisu údajů do informačního systému.

(4) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí.[88)]

[88)] § 4a zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

***

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

§ 8
Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti

(1) Okresní správy sociálního zabezpečení posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro účely poskytnutí dávek a mimořádných výhod podle jiných právních předpisů[9b]) při zjišťovacích a kontrolních lékařských prohlídkách. Za tím účelem posuzují

a) invaliditu a změnu stupně invalidity,
b) dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a jeho neschopnost vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu výdělečnou činnost,
~~c) zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,~~
d) zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu příjem vlastní prací,
e) zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely poskytnutí mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, příspěvku na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže, příspěvku na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
f) zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,
g) stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči.

(2) Okresní správa sociálního zabezpečení provede zjišťovací lékařskou prohlídku na základě žádosti správního orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek žádán.

(3) Okresní správa sociálního zabezpečení provede kontrolní lékařskou prohlídku

a) v termínu určeném při předchozím posouzení okresní správou sociálního zabezpečení na základě žádosti správního orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek žádán,
b) zjistí-li posudkově významné skutečnosti, které odůvodňují provedení kontrolní lékařské prohlídky,
c) z podnětu orgánu sociálního zabezpečení nebo správního orgánu, na základě jehož žádosti provedla okresní správa sociálního zabezpečení zjišťovací lékařskou prohlídku; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat příslušný orgán o výsledku posouzení,
d) z podnětu orgánu pomoci v hmotné nouzi, jde-li o prokázání trvání invalidity třetího stupně pro účely řízení o dávce pomoci v hmotné nouzi a již uplynula platnost posudku; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat orgán pomoci v hmotné nouzi o výsledku posouzení,
e) z podnětu Úřadu práce České republiky, jde-li o ověření skutečnosti, zda fyzická osoba je osobou se zdravotním postižením; v těchto případech je okresní správa sociálního zabezpečení povinna informovat Úřad práce České republiky o výsledku posouzení, nebo
f) z podnětu fyzické osoby, která byla uznána invalidní, avšak její žádost o přiznání invalidního důchodu byla zamítnuta a již uplynula platnost posudku, jde-li o prokázání, že je osobou se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti.

(4) Úkoly okresní správy sociálního zabezpečení uvedené v odstavci 1 může plnit pouze lékař.

(5) Místní příslušnost okresní správy sociálního zabezpečení k posuzování zdravotního stavu podle odstavce 1 se řídí

a) místem trvalého pobytu fyzické osoby na území České republiky, popřípadě místem pobytu na území České republiky podle druhu pobytu cizince; nemá-li fyzická osoba takový pobyt na území České republiky, řídí se místní příslušnost místem, kde se na území České republiky obvykle zdržuje, nebo

b) sídlem věznice, popřípadě vazební věznice (dále jen „věznice“), je-li fyzická osoba ve výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby.

(6) Na žádost fyzické osoby, jejíž zdravotní stav má být posouzen, nebo s jejím souhlasem může okresní správa sociálního zabezpečení příslušná podle odstavce 5 požádat o posouzení této osoby okresní správu sociálního zabezpečení, v jejímž územním obvodu je tato osoba zaměstnána nebo se v něm dlouhodobě zdržuje, popřípadě je v ústavní péči zdravotnického zařízení nebo jsou jí poskytovány pobytové sociální služby v zařízení sociálních služeb nebo je jí poskytováno vzdělávání pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením[9c]), anebo okresní správu sociálního zabezpečení, v jejímž územním obvodu je zdravotnické zařízení, ve kterém je posuzované osobě poskytována zdravotní péče, pokud zdravotní stav posuzované osoby vyžaduje vzhledem k charakteru nemoci posouzení tímto zdravotnickým zařízením.

(7) Okresní správy sociálního zabezpečení podávají posudky o tom, zda zdravotní stav osob, jejichž důchodové pojištění provádějí orgány uvedené v § 9, odůvodňuje poskytnutí dávky důchodového pojištění anebo dávky nebo služby sociální péče.

(8) Při posuzování podle odstavce 1 vychází okresní správa sociálního zabezpečení zejména z nálezu ošetřujícího lékaře, popřípadě výsledků funkčních vyšetření a výsledků vlastního vyšetření lékaře, který plní úkoly okresní správy sociálního zabezpečení podle odstavce 1, a z podkladů stanovených jinými právními předpisy[9d]). Při posuzování podle odstavce 1 lze vycházet také z podkladů vypracovaných lékařem určeným Českou správou sociálního zabezpečení.

(9) Česká správa sociálního zabezpečení posuzuje invaliditu a dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a jeho neschopnost vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu výdělečnou činnost pro účely řízení o námitkách (§ 88). Rozhoduje-li o důchodu orgán sociálního zabezpečení uvedený v § 9 odst. 1, vydává Česká správa sociálního zabezpečení posudky podle věty první na základě žádosti tohoto orgánu. Úkoly České správy sociálního zabezpečení podle věty první může plnit pouze lékař. Z posuzování podle věty první je vyloučen lékař, který tutéž věc posuzoval nebo pro takové posouzení vypracoval podklad pro účely rozhodnutí správního orgánu v prvním stupni řízení.

(10) Okresní správa sociálního zabezpečení předá nebo zašle občanu do 7 dnů stejnopis posudku vydaného podle odstavce 1 písm. a); náležitosti tohoto posudku stanoví prováděcí právní předpis.

***

§ 14
Povinnost zachovávat mlčenlivost

(1) Zaměstnanci orgánů sociálního zabezpečení jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění úkolů orgánů sociálního zabezpečení nebo v přímé souvislosti s nimi, pokud se dále nestanoví jinak. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního vztahu. Povinnosti zachovávat mlčenlivost mohou být zaměstnanci orgánů sociálního zabezpečení zproštěni pouze tím, v jehož zájmu tuto povinnost mají, a to písemně s uvedením rozsahu a účelu.

(2) Údaje týkající se jednotlivých občanů, organizací nebo malých organizací, které se orgány sociálního zabezpečení při své činnosti dozvědí, sdělují jiným subjektům, jen stanoví-li tak zvláštní zákon[45]) nebo tento zákon; jinak mohou tyto údaje sdělit jiným subjektům jen se souhlasem občana, organizace nebo malé organizace. V rozsahu potřebném pro řízení ve věcech sociálního zabezpečení poskytují orgány sociálního zabezpečení údaje týkající se jednotlivých občanů cizozemským nositelům pojištění na základě jejich žádosti, nestanoví-li mezinárodní smlouva jinak. Orgány sociálního zabezpečení poskytují dále údaje získané při provádění důchodového pojištění jiným správním úřadům nebo orgánům k plnění úkolů vyplývajících pro ně z práva Evropských společenství a mezinárodních smluv.

(3) Orgány sociálního zabezpečení jsou povinny na žádost poskytnout

a) informace získané při výběru pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jinému orgánu sociálního zabezpečení nebo soudu, projednávají-li tyto

orgány opravný prostředek ve správním řízení nebo žalobu ve věci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dědictví po poplatníku tohoto pojistného (příspěvku) nebo návrh na výkon rozhodnutí ohledně pohledávky na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; tyto informace poskytnou na žádost též jinému orgánu sociálního zabezpečení, je-li účastníkem insolvenčního řízení, v němž se řeší úpadek nebo hrozící úpadek plátce pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nebo soudu, který toto řízení vede anebo v tomto řízení ustanovenému insolvenčnímu správci,

b) správcům daně údaje nezbytné k výkonu správy daní,

c) zdravotním pojišťovnám[49]) seznam plátců pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a údaje o výši příjmů a výdajů jednotlivých osob samostatně výdělečně činných, které osoba samostatně výdělečně činná uvedla v přehledu podle zvláštního zákona, a výši vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jednotlivých zaměstnavatelů a ke kontrole nebo doplnění údajů vedených v informačních systémech zdravotních pojišťoven též údaje z registru pojištěnců,

d) Úřadu práce České republiky - krajským pobočkám a pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“)

1. údaje o vyměřovacím základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jednotlivých osob samostatně výdělečně činných a občanů, kteří jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z důvodu výkonu zaměstnání v cizině[50]),
2. údaje o délce doby důchodového pojištění podle zvláštního zákona[50e]), která je v evidenci příslušného orgánu sociálního zabezpečení, a to za období posledních 3 roků před zařazením občana do evidence uchazečů o zaměstnání. Krajské pobočky Úřadu práce podávají žádost prostřednictvím ~~Ministerstva práce a sociálních věcí~~ **Úřadu práce České republiky - generálního ředitelství**; žádost i sdělované údaje se předávají prostřednictvím Úřadu práce České republiky - generálního ředitelství v elektronické podobě,
3. údaje o důchodovém věku podle zvláštního zákona[2]) v případech, kdy žadatel o podporu v nezaměstnanosti podle zvláštního zákona[50h]) pracoval před 1. lednem 1993 způsobem, který by mohl založit nárok na snížení věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod podle předpisů platných před 1. lednem 1996; tyto údaje sdělují ve lhůtách uvedených v § 85a odst. 2 a § 107a odst. 2,

e) jiným orgánům sociálního zabezpečení informace v případech vyřizování stížností a zobecněné informace a souhrnné údaje, které orgány sociálního zabezpečení získají při své činnosti, bez uvedení konkrétních údajů, zejména jmenných,

f) orgánům oprávněným podle zvláštního zákona ke kontrole činnosti orgánů sociálního zabezpečení informace potřebné k provádění této kontroly,

g) Českému statistickému úřadu údaje stanovené zvláštním zákonem,[50a])

h) Ministerstvu financí informace vyžádané při plnění povinností podle zvláštního právního předpisu o boji proti legalizaci výnosů z trestné činnosti nebo zvláštního právního předpisu

o provádění mezinárodních sankcí za účelem udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, ochrany základních lidských práv a boje proti terorismu,

i) úřadům provádějícím státní sociální podporu, krajským úřadům a ministerstvu údaje o druhu a výši jimi vyplácených dávek důchodového pojištění, včetně doby jejich poskytování a výplaty, a údaje o zahájení, ukončení nebo pozastavení samostatné výdělečné činnosti, včetně spolupráce při výkonu této činnosti, jde-li o žadatele o dávky státní sociální podpory, poživatele těchto dávek a osoby s těmito žadateli nebo poživateli společně posuzovanými, a to v rozsahu nezbytném pro provádění státní sociální podpory,

j) obecním úřadům poskytujícím dávky a služby sociální péče a dávky pomoci v hmotné nouzi a krajským úřadům údaje o druhu a výši jimi vyplácených dávek důchodového pojištění žadatelům o tyto dávky a služby, poživatelům těchto dávek a služeb a osobám s těmito žadateli nebo poživateli společně posuzovanými, a to v rozsahu nezbytném pro provádění sociální péče a pomoci v hmotné nouzi,

k) Celní správě České republiky údaje o druhu a výši jimi vyplácených dávek důchodového pojištění, včetně data přiznání a údajů o jejich výplatě od tohoto data, a to v rozsahu nezbytném pro účely poskytování výsluhového příspěvku podle zvláštního zákona[50c]),

l) Veřejnému ochránci práv informace, které si vyžádá v souvislosti s šetřením podle zvláštního zákona,

m) informace získané při výběru pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti Národnímu bezpečnostnímu úřadu, zpravodajské službě nebo Ministerstvu vnitra, pro potřeby provádění bezpečnostního řízení podle zvláštního zákona[50d]),

n) živnostenským úřadům, u nichž osoby uvedené v § 10a odst. 1 podaly oznámení o zahájení samostatné výdělečné činnosti nebo přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, identifikační číslo osoby, čísla účtů pro placení pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a údaj o výši pojistného nebo záloh na pojistné na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

(4) Zobecněné informace a souhrnné údaje, které orgány sociálního zabezpečení získají při své činnosti, mohou být bez uvedení konkrétních údajů, zejména jmenných, využívány zaměstnanci těchto orgánů při vědecké, publikační a pedagogické činnosti.

(5) Česká správa sociálního zabezpečení je povinna na žádost fyzické nebo právnické osoby, která prokáže, že má vůči fyzické osobě podle pravomocného a vykonatelného rozhodnutí splatnou pohledávku, sdělit, zda tato osoba je poživatelem dávky důchodového pojištění a vyplácená dávka dosahuje výše podléhající výkonu rozhodnutí, a údaj o rodném čísle této jiné osoby.

(6) Povinnost zachovávat mlčenlivost se nevztahuje na údaje týkající se výše dluhu na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, včetně výše dlužného penále, jde-li o plátce pojistného, u něhož byl nařízen soudní nebo správní výkon rozhodnutí ve věcech pojistného.

***

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů

§ 2

(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je
a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
b) územním samosprávným celkem.[2])

(2) Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud jejich zaměstnavatel, který je právnickou osobou, má sídlo nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie.

(3) Zákon se rovněž nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.

(4) Uplatní-li zaměstnanec zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a) mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.

***

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

§ 8
Osvobození od poplatku

(1) Od poplatků jsou osvobozeny

a) státní orgány a státní fondy,
b) diplomatická zastupitelství cizích států a delegovaní diplomatičtí zástupci, konzulové z povolání a další osoby, jsou-li státními příslušníky cizích států a požívají-li výsady a imunity podle mezinárodního práva, je-li zaručena vzájemnost a nejde-li o úkony prováděné v osobním zájmu nebo k osobnímu prospěchu těchto osob,
c) územní samosprávné celky a jejich orgány, požadují-li provedení úkonů souvisejících s výkonem státní správy, kterým jsou pověřeny,
d) právnické osoby, požadují-li provedení úkonů souvisejících s výkonem státní správy, kterým jsou pověřeny,
e) fyzické nebo právnické osoby, stanoví-li tak mezinárodní smlouvy a ujednání, kterými je Česká republika vázána.

(2) Od poplatků jsou osvobozeny úkony

a) související s prováděním zvláštních právních předpisů o sociálním zabezpečení, o důchodovém pojištění, o příplatku k důchodu a o zvláštním příspěvku k důchodu, o veřejném zdravotním pojištění, o státní sociální podpoře, o nemocenském pojištění, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, **o zaměstnanosti,** o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, o sociálně-právní ochraně dětí, o sociálních službách, o sociální péči, pomoci v hmotné nouzi, ve věcech branné povinnosti občanů a ve věcech civilní služby, s výjimkou poplatku za vydání nebo výměnu průkazu mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené občany a s výjimkou poplatku za přijetí žádosti o akreditaci vzdělávacího zařízení a žádosti o akreditaci vzdělávacího programu podle právních předpisů o sociálních službách,
b) prováděné v důsledku změny nebo opravy názvu obce, města, kraje, ulice, jiného veřejného prostranství, rodného čísla a úkony, prováděné v důsledku rozhodnutí z moci úřední,
c) pro orgány územního samosprávného celku, prováděné úřadem téhož územního samosprávného celku,
d) pro účely dědického řízení, prováděného notářem jako soudním komisařem,
e) pro účely exekučního řízení, prováděného soudním exekutorem, s výjimkou položky 1 bod 1 písmeno l),
f) pro účely využití volebního práva,
g) související s poskytováním dočasné ochrany cizincům,
h) stanoví-li tak mezinárodní smlouvy a ujednání, kterými je Česká republika vázána,
i) prováděné v důsledku živelní pohromy na území České republiky; za živelní pohromu se pro účely tohoto zákona považují nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice a rychlost větru nad 75 km/h, povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuny půdy a skalní zřícení, pokud k nim nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavebním provozem, sesouvání nebo zřícení lavin a zemětřesení dosahující alespoň 4. stupně Richterovy mezinárodní stupnice udávající makroseismické účinky zemětřesení.

(3) Na výsledku úkonu osvobozeného podle odstavce 2 písm. a) až i) vyznačí správní úřad účel, k němuž byl proveden.

(4) Od poplatků jsou osvobozeny i další osoby nebo úkony, a to v rozsahu stanoveném v sazebníku.

(5) V rozsahu stanoveném v sazebníku se správní úřad zmocňuje snížit nebo zvýšit poplatek anebo upustit od jeho vybrání.

***

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci2) práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, ~~s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,~~

b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,

e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců[3]), zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]),
f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi[4]).

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

a) kolektivních smluv[5]) v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce[6a]), jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštním právním předpisem[9]).

***

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

§ 101
Zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel, který ~~provozuje chráněnou pracovní dílnu nebo na nějž se vztahuje program zaměstnanosti, na jehož základě dodavatel~~ zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením podle zvláštního právního předpisu[58]) z celkového počtu zaměstnanců dodavatele.

(2) Skutečnost, že dodavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením podle odstavce 1, musí být dodavatelem uvedena v nabídce společně s **potvrzením Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) nebo s** potvrzeními nebo rozhodnutími orgánu sociálního zabezpečení, která se týkají osob se zdravotním postižením. ~~V případě chráněné pracovní dílny předloží dodavatel v nabídce potvrzení Úřadu práce České republiky - krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka“) či dohodu s krajskou pobočkou Úřadu práce podle zvláštního právního předpisu[59]).~~

(3) Při použití tohoto ustanovení je vyloučena možnost prokazovat skutečnosti podle odstavce 2 prostřednictvím jiných osob.

(4) Účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením[58]), je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snížená o 15 %. Ustanovení § 82 odst. 3 tím není dotčeno.

(5) Skutečnosti podle odstavce 5 musí dodavatel prokázat ve vztahu ke každému ze čtyř předchozích kalendářních čtvrtletí přede dnem zahájení zadávacího řízení. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců dodavatele a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu[60]).

(6) Hodnocení nabídkové ceny dodavatele podle odstavce 5 je možné pouze tehdy, pokud jsou skutečnosti podle odstavce 5 prokázány v nabídce předložením potvrzení místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

---

[58]) § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
[59]) ~~§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.~~
[60]) § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

***

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

a) dohodou,
b) výpovědí,
c) okamžitým zrušením,
d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání[20]) nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu[20a]) anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu[20a]).

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

~~(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému Úřadu práce České republiky - krajské pobočce nebo pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.~~

---

[20]) § 89 až 101 zákona o zaměstnanosti.
[20a]) § 42g a 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.

§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis[32]),
c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
d) sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů[32]), zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,
g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,
h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,

k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy[33]).

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně
1. pracovního zařazení,
2. druhu práce,

b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst ~~a dílen~~, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.