**IV.**

**DŮVODOVÁ ZPRÁVA**

**Obecná část**

1. **Zhodnocení platného právního stavu**

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) je podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon), ústředním orgánem státní správy, do jehož kompetence z věcného hlediska patří také oblast zaměstnanosti, včetně zaměstnávání cizinců, a péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc. MPSV pravidelně i v těchto oblastech analyzuje dosahované výsledky, činí opatření k řešení aktuálních otázek, dbá o náležitou právní úpravu včetně přípravy návrhů zákonů a jiných právních předpisů.

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

* zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí,
* postihu subjektů, kterým byla uložena pokuta za umožnění nelegální práce a zastřené zprostředkování zaměstnání, a
* zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“).

MPSV při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti 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. Zároveň spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.

Stávající právní úprava v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí však postrádá takové instituty, které by významně přispěly ke snížení výskytu nelegální práce, pracovního vykořisťování a zastřeného zprostředkování zaměstnání, a zároveň by měly návaznost na jednotlivé programy ekonomické migrace schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku.

Upravit podmínky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v České republice nese značnou důležitost z několika perspektiv. Za prvé, taková revize má potenciál výrazně pozitivně ovlivnit proces integrace a sociální stability cizinců v České republice. Poskytnutím legálního a stabilního zaměstnání za důstojných pracovních podmínek se otevírá prostor pro efektivní začlenění cizinců do místní společnosti. V důsledku toho se snižuje riziko sociálního vyloučení a konfliktů.

Za druhé, z ekonomického hlediska je třeba zdůraznit, že revize podmínek zaměstnávání cizinců ze třetích zemí může generovat významné ekonomické výhody. Tito cizinci mohou přinést do České republiky nejen odborné dovednosti, ale také pracovní sílu, která dokáže napomoci řešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých odvětvích ekonomiky. Legálně zaměstnaní cizinci jsou také aktivními přispěvateli do státního rozpočtu formou daní a sociálního pojištění. Celkově lze tedy konstatovat, že revize podmínek zaměstnávání cizinců ze třetích zemí představuje strategický krok pro Českou republiku, který může vytěžit mnoho výhod pro cizince, místní společnost a ekonomiku země.

Dále v této oblasti lze poukázat na to, že tuzemský trh práce se dlouhodobě potýká s převisem poptávky po pracovní síle a prognózy vývoje zejména s ohledem na obecné populační trendy a požadavky ekonomiky naznačují setrvání v tomto trendu[[1]](#footnote-1). V posledních letech vykazuje Česká republika velmi nízkou nezaměstnanost, přičemž dochází ke zvyšování účasti práceschopného obyvatelstva na trhu práce. Nezaměstnanost českých občanů nezvýšil ani volný vstup na trh práce pro držitele víza dočasné ochrany z Ukrajiny, kterých bylo v říjnu 2023 legálně zaměstnáno přes 117 000.

Počty zahraničních pracovníků sice stále rostou, ale přesto nedokáží naplnit poptávku zaměstnavatelů. V září 2023 bylo Úřadem práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) evidováno přes 800 000 cizích státních příslušníků. Z nich zhruba 110 000 mělo zaměstnanecké karty a pouze necelé dva tisíce modré karty EU.[[2]](#footnote-2)

Podle šetření MPSV z června 2023[[3]](#footnote-3) zaměstnavatelé poptávali 249 tisíc zaměstnanců a podobná data vykazují odhady Úřadu práce. Šetření potvrdilo, že nedostatek zaměstnanců patří mezi významné problémy omezující mnohé zaměstnavatele. Ukázalo se, že každého pátého zaměstnavatele omezuje nedostatek zaměstnanců.

Zaměstnavatelé dlouhodobě požadují v oblasti zahraniční zaměstnanosti legislativní úpravy, které umožní pružně reagovat na poptávku po pracovních silách v požadované struktuře a promptně zabezpečit obsazení volných pracovních míst v těch odvětvích, kde přetrvává dlouhodobý nedostatek zaměstnanců z řad českých občanů nebo občanů EU.

Z tohoto důvodu MPSV iniciovalo projekt „Multikriteriální bodový systém pro řízení pracovní migrace v České republice“[[4]](#footnote-4). Projekt realizovala Organizace pro hospodářský rozvoj a spolupráci (dále jen "OECD“) v letech 2020-2022 v rámci Národního programu reforem České republiky koordinovaného MPSV a financováno Evropskou Unii prostřednictvím Programu na podporu strukturálních reforem.

OECD detailně analyzovala systém migrační politiky České republiky a navrhla doporučení[[5]](#footnote-5) změn stávající právní úpravy v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků, které by přispěly k řízení podoby a struktury pracovní migrace tak, aby odpovídala potřebám trhu práce, ekonomiky a společnosti.

V současné době mohou cizinci získat zaměstnaneckou kartu až poté, co zaměstnavatel informuje Úřad práce o volném pracovním místě a je proveden test trhu práce. Bez ohledu na vzdělání, plat nebo povolání se na všechny migranty vztahují do značné míry stejné podmínky. Maximální doba platnosti zaměstnanecké karty je dva roky; lze ji prodloužit, ale prodloužení je rovněž omezeno na dva roky. Rodinní příslušníci držitelů zaměstnaneckých karet musí žádat o samostatné pobytové pracovní oprávnění. Žádost o trvalý pobyt lze podat po pěti letech.

Ačkoli v českém právním řádu neexistuje žádný právním předpisem stanovený početní limit pro migraci pracovních sil, omezená kapacita mnoha konzulátů a vysoká poptávka vedly k zavedení Programů ekonomické migrace, kdy vybraní zaměstnavatelé získají pro požadované zahraniční pracovníky garantovaný termín pohovoru na konzulárním úřadu za účelem podání žádosti o příslušné oprávnění k zaměstnání a pobytu.

Podle OECD většina konkurenčních zemí a zemí se srovnatelnými charakteristikami s Českou republikou nabízí kvalifikovaným pracovním migrantům příznivější podmínky: delší dobu platnosti povolení k pobytu a zaměstnání a jednodušší podmínky pro rodinné příslušníky pro příjezd i zaměstnání. Ve většině zemí EU mohou kvalifikovaní migranti požádat o trvalý pobyt dříve než za pět let a zpravidla již v průběhu platnosti prvního prodloužení příslušného oprávnění (v České republice jsou nutná dvě prodloužení).

Proto je navrhováno zavedení „Bodového systému pro účely zaměstnávání cizinců“ (bodový systém), který je ve spojení s dalšími opatřeními (především souběžně zaváděný institut uznaného zaměstnavatele) součástí širší reformy pracovní migrace.

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je oblastí, které MPSV věnuje intenzivní pozornost, o čemž svědčí i systémová změna právní úpravy zákona o zaměstnanosti spočívající v rozlišení volného a chráněného trhu práce, účinná od 1. 1. 2018. Přestože tato systémová komplexní změna naplnila stanovené cíle, byla identifikována potřeba dalších dílčích změn, které jsou nezbytné k odstranění některých přetrvávajících nežádoucích jevů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se tedy o potřebu změny právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Rovněž stávající právní úprava splnění podmínky bezdlužnosti pro účely poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a v návaznosti na ni institut odstranění tvrdosti zákona si vyžaduje provést takové změny, které zjednoduší poskytování tohoto příspěvku, ale přitom i nadále zachovají požadavek na bezdlužnost zaměstnavatele jako jednu ze zákonných podmínek pro vznik nároku na příspěvek.

Pokud jde o oblast plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílem je více motivovat zaměstnavatele na volném trhu práce k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením s odpovídajícím zbytkovým pracovním potenciálem. Proto je na místě revidovat i tuto oblast, a to tak, aby byli zvýhodněni zaměstnavatelé, kteří alespoň částečně plní tuto povinnost přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

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

Další legislativně technická dílčí změna právní úpravy spočívá ve sjednocení prekluzivní doby pro nemožnost vydat rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro všechny případy vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to na 5 let. Jedná se o opatření, které přispěje k právní jistotě uchazečů o zaměstnání.

Zároveň se navrhuje v rámci legislativně technických úprav vyjmout z povinnosti písemně ohlásit do 15. února plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ty zaměstnavatele, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§ 78). Jedná se o opatření na snížení byrokratické zátěže zaměstnavatelů.

**Přehled stávajících právních předpisů pro oblast zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a zaměstnávání osob se zdravotním postižením v gesci MPSV:**

* **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,**
* **Vyhláška č. 518/2004 sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,   
  o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,**

Na rovnost mužů a žen nemá platná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

Předkládaný návrh zákona v těch částech, které se týkají postavení fyzických osob, nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), podle jehož úpravy jde o nerovné zacházení nebo znevýhodnění některé osoby z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Lze proto konstatovat, že navrhované řešení nemá žádné dopady ve vztahu k zákazu diskriminace.

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

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

1. **Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy**

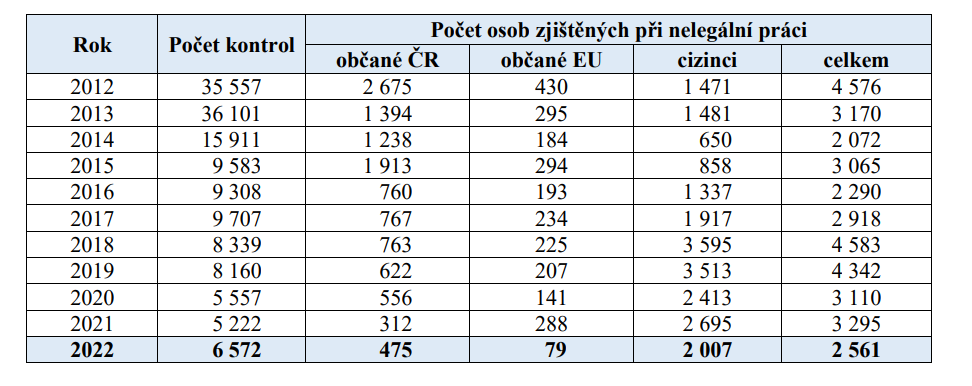
Tuzemský trh práce se dlouhodobě potýká s převisem poptávky po pracovní síle a prognózy vývoje zejména s ohledem na obecné populační trendy a požadavky ekonomiky naznačují setrvání v tomto trendu[[6]](#footnote-6). V posledních letech vykazuje Česká republika velmi nízkou nezaměstnanost, přičemž dochází ke zvyšování účasti práceschopného obyvatelstva na trhu práce. Navzdory výkyvům v zaměstnanosti v důsledku šíření nemoci COVID-19 se situace na trhu práce v roce 2021 stabilizovala. Hloubku a rozsah makroekonomických dopadů invaze Ruské federace na Ukrajinu nelze nyní spolehlivě predikovat, a to jak z hlediska negativního dopadu na vývoj HDP, tak i vývoje zaměstnanosti. Ekonomické predikce (včetně makroekonomické predikce Ministerstva financí) neočekávají v roce 2023 výrazný nárůst nezaměstnanosti.

Na základě výše uvedeného je proto potřeba v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí přijmout takové změny, které umožní pružně reagovat na poptávku po pracovních silách v požadované struktuře a promptně zabezpečit obsazení volných pracovních míst v těch odvětvích, kde přetrvává nedostatek zaměstnanců z řad českých občanů nebo občanů EU a zaměstnavatelé se potýkají s problémy tato pracovní místa dlouhodobě obsadit.

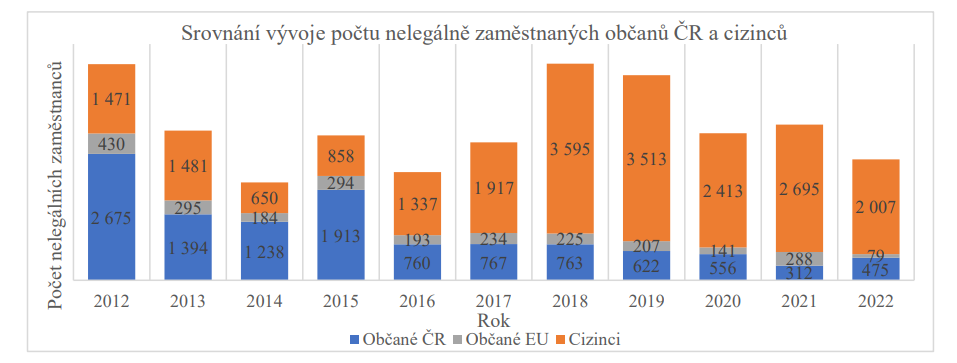
Je zřejmé, že stále přetrvává vysoká míra nelegálního a zastřeného zaměstnávání, která se pojí s možným rizikem pracovního vykořisťování zaměstnanců a má negativní dopad na veřejné rozpočty z hlediska neodvedené daňové povinnosti a povinnosti týkající se sociálního a zdravotního pojištění. Tyto poznatky vyplývají z kontrolní činnosti orgánů inspekce práce. Podrobnější data týkající se umožnění zjištění výkonu nelegální práce a zastřeného zaměstnávání jsou uvedena níže v tabulce 1 a 2 a v grafu 1. V současné situaci lze konstatovat, že výše sankcí za tyto dva přestupky je nastavena v dostatečném rozmezí, nicméně jeví se jako příhodné zavést další nepeněžní sankci, která bude mít hlavně preventivní charakter.

V souvislosti s větší informovaností veřejnosti o subjektech, které závažným způsobem porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů – konkrétně umožnění výkonu nelegální práce a zastřené zprostředkování zaměstnání, k jejichž kontrole jsou povolány orgány inspekce práce, se navrhuje úprava zákona o zaměstnanosti, podle něhož jsou k postihování oprávněny orgány inspekce práce. Navrhované opatření v podobě zveřejňování pokutovaných subjektů povede ke kultivaci pracovního prostředí a jednoznačně přispěje zaměstnancům k prosazování a ochraně jejich práv, současně bude pozitivně působit i v rámci podnikatelského prostředí.

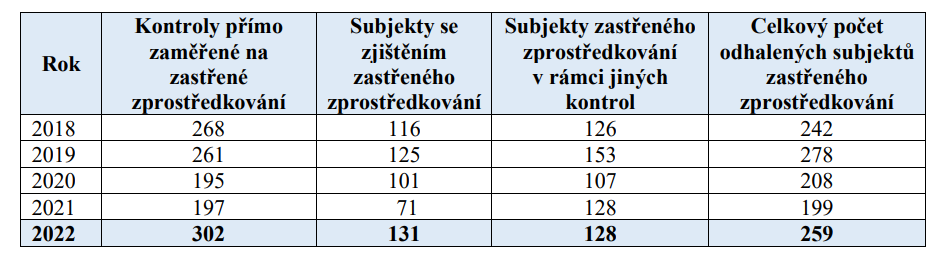
Tabulka 1: Vývoj počtu zjištěných nelegálně pracujících osob ve vztahu k počtu kontrol   
(zdroj: SÚIP)



Graf 1: Vývoj počtu nelegálně pracujících osob (zdroj: SÚIP)



Tabulka 2: Kontroly zastřeného zprostředkování zaměstnání



Zavedením institutu uznaného zaměstnavatele dojde také k optimalizaci řízení a správy programů ekonomické migrace, v jejichž rámci probíhá pracovní migrace do České republiky a posílení transparentnosti fungování celého systému. Dané opatření zároveň umožní sledovat a sdílet data o migraci a plnění povinností zaměstnavatelů pracovníků ze zahraničí, která jsou shromažďována veřejnou správou.

Tento institut bude také obsahovat prvky, kterými zaměstnavatelé budou motivováni ke správnému využívání imigračních programů a současně sníží požadavky na dokládání dokumentů, stejně jako umožní přednostní vyřizování žádostí.

V předmětném institutu budou stanoveny podmínky pro zařazení zaměstnavatele do evidence uznaných zaměstnavatelů:

1. zaměstnavatel v České republice podniká minimálně 2 roky, je zapsán v obchodním rejstříku a vložil do sbírky listin své účetní závěrky[[7]](#footnote-7),
2. zaměstnavatel je daňovým rezidentem v České republice podle zákona č. 586/92 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
3. zaměstnavatel v České republice zaměstnává ke dni podání žádosti alespoň 1 zaměstnance v pracovněprávním vztahu, který zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň 6 po sobě jdoucích měsíců,
4. zaměstnavatel je při podání žádosti o zařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů bezdlužný. Navrhuje se, aby se za bezdlužného pro účely zařazení a vedení v evidenci uznaných zaměstnavatelů považoval zaměstnavatel, který nemá evidován nedoplatek vyšší než 10 000 Kč, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky,

* u orgánů Finanční správy České republiky,
* u orgánů Celní správy České republiky,
* na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění,
* na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

1. zaměstnavateli nebyla v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů pravomocně uložena:

* pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
* pokuta za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo
* opakovaně pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinností vyplývajících z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“).

Výše uvedené podmínky musí zaměstnavatel splňovat po celou dobu jeho vedení v evidenci uznaných zaměstnavatelů. Plnění těchto podmínek bude ověřováno pravidelně k poslednímu dni každého kalendářního čtvrtletí.

Evidenci uznaných zaměstnavatelůbude vést MPSV v elektronické podobě jako její správce a bude obsahovat jméno zaměstnavatele, jeho identifikační číslo a datum, od kterého je zaměstnavatel považován za uznaného zaměstnavatele.

Zaměstnavatel o zařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů bude žádat elektronicky prostřednictvím k tomu určeného formuláře. Zaměstnavatel o zařazení, resp. nezařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů, bude informován automatickou zprávou zaslanou do jeho datové schránky. Při nezařazení do této evidence bude zpráva obsahovat i důvod nezařazení.

Z evidence uznaných zaměstnavatelů může být zaměstnavatel vyřazen na vlastní žádost, kterou rovněž bude podávat elektronicky. Z evidence uznaných zaměstnavatelů bude zaměstnavatel vyřazen, když přestane splňovat některou z podmínek pro zařazení, resp. vedení v této evidenci. Rovněž o vyřazení z evidence uznaných zaměstnavatelů bude zaměstnavatel informován automatickou zprávou zaslanou do jeho datové schránky, která bude obsahovat také důvod vyřazení z evidence. Každý zaměstnavatel může podat neomezený počet elektronických žádostí o zařazení do evidence. Samotný IT nástroj pravidelně k poslednímu dni každého kalendářního čtvrtletí zkontroluje plnění zákonem stanovených podmínek pro vedení v evidenci uznaných zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé, kteří splní všechny zákonem stanovené podmínky, budou tedy zařazeni do evidence uznaných zaměstnavatelů a získají výhody pro zaměstnávání cizinců.

Zároveň bude zajištěn automatizovaný přístup k externím informačním zdrojům, které budou využity pro stanovení splnění podmínek pro přiznání institutu uznaného zaměstnavatele, a to v zákonem určené čtvrtletní frekvenci získávání dat a výše uvedené minimální struktuře. Institut vznikne propojením jednotlivých databází z ostatních institucí a resortů, tak aby tento mohl být plně digitalizován bez potřeby kontroly ze strany lidských pracovníků.

Z hlediska snížení administrativní zátěže jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně státní správy, by měl uvedený nástroj být propojen s Registrem ekonomických subjektů (RES), dále s interními systémy MPSV a SÚIP. Dále bude tento systém propojen se systémy České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), s Finanční správou (Ministerstvem financí) a dalšími veřejně přístupnými registry, tak aby tato aplikace sama kontrolovala splnění výše uvedených podmínek. Detailní přehled systémů a rejstříků a z nich požadovaných dat je uveden níže v tabulce 3.

Tabulka 3: Přehled systémů a rejstříků a z nich požadovaných dat pro institut spolehlivého zaměstnavatele

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Název systému | Instituce | Požadovaná data | pozn. |
| RES | ČSÚ | IČO |  |
| název (jméno) |  |
| právní forma |  |
| datum vzniku |  |
| datum zániku |  |
| sídlo |  |
| okres |  |
| základní územní jednotka |  |
| CZ-NACE a CZ-ISCO |  |
| počet zaměstnanců |  |
|  | SÚIP | pokuty |  |
|  | ČSSZ | odvody na sociálním p./nedoplatky |  |
|  | počet zaměstnanců |  |
| Obchodní rejstřík | MS | účetní závěrky |  |
| Živnostenský rejstřík | MPO | obory činností |  |
| provozovny |  |
|  | MF/GFŘ | daňový rezident |  |
|  | daňové nedoplatky |  |
|  |
|  | Zdravotní pojišťovny | možnost automatického zasílání dotazu na ZP o info o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění |  |  |

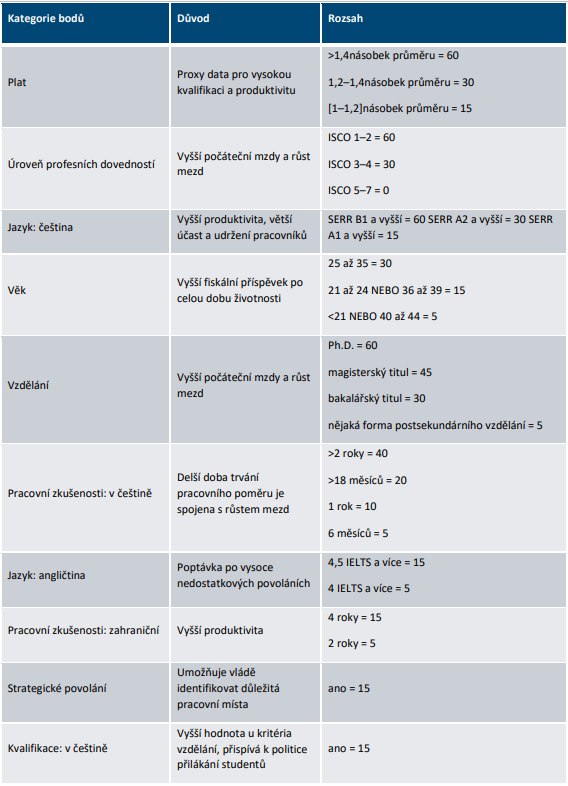
Hlavním principem, který má navržená právní úprava implementovat v rámci bodového systému, je efektivní řízení pracovní migrace do České republiky.

Na základě studie proveditelnosti, kterou vypracovala OECD, byly identifikovány návrhy na reformu systému pracovní migrace. Podstatné je zavedení výhodnějších podmínek pro vstup a pobyt cizinců s vyšší kvalifikací, kteří se uplatní v oblastech, které jsou pro rozvoj ekonomiky země klíčové.

OECD ve své analýze pro ČR navrhuje zavedení pětiletého pobytového a pracovního oprávnění pro velmi úzkou skupinu cizinců, kteří získají nejvíce bodů (tj. vysoce kvalifikovaní, s velmi vysokou mzdou a dovednostmi, které nejvíce potřebuje český trh práce), tříletého oprávnění pro skupinu cizinců, kteří získali minimální vládou definovaný (na základě nařízení vlády) počet bodů (s vyšší kvalifikací, nadprůměrnou mzdou a nedostatkovými dovednostmi) a dále zachování stávajících dvouletých oprávnění pro cizince, kteří nedosáhnou minimálního počtu bodů. Předkladatel uvedené doporučení OECD prozatím nebude v této podobě realizovat, pro uznaného zaměstnavatele však budou výhody spočívat v tom, že cizinec bude mít možnost získat delší pobytové oprávnění v rámci programů ekonomické migrace. Případná realizace dalších změn ve vztahu k uvedenému doporučení bude provedena až v návaznosti na vyhodnocení dopadů nyní navrhovaných změn v praxi.

K dlouhodobému úspěchu v integraci na trh práce přispívá řada různých kritérií. Pro zohlednění jednotlivých kritérií budou v rámci bodového systému stanoveny váhy jednotlivých parametrů přidělením příslušného počtu bodů. V předmětné studii OECD byl detailně vypracován výčet parametrů, které slouží k hodnocení zaměstnanců (cizinců z třetích zemí) a přidělování různých kategorií povolení. Parametry zahrnují charakteristiky zaměstnání (povolání, mzdu), ale i hlediska lidského kapitálu (české a zahraniční vzdělání, jazykové znalosti, pracovní zkušenosti v zahraničí i v České republice). Více bodů může být přiděleno cizincům pracujícím ve strategických odvětvích nebo povoláních. Navrhuje se do zákona vložit ustanovení, které zmocní vládu ke stanovení preferenčních kritérií s bodovým ohodnoceném pro účely vydání příslušného pracovního oprávnění. Vláda toto stanoví po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody.

Parametry dále zahrnují i věk, protože mladší pracovníci mají z časového hlediska delší pracovní potenciál, na druhou stranu však mohou být znevýhodněni nedostatkem zkušeností nebo nižší mzdou.



Bodová tabulka byla vytvořena na základě analýz zaměstnávání cizinců v České republice.

Pracovním migrantům, kteří přišli do ČR v letech 2015–2020, bylo zpětně experimentálně přidělováno bodové hodnocení. Méně než 10 % by získalo 150 bodů a kvalifikovalo se do nejvyšší kategorie povolení. Dalších 20 % by dosáhlo více než 65 bodů a kvalifikovalo se do druhé kategorie. Největší výhody získá exkluzivní skupina talentů. Při simulaci dopadů bodového systému na nedávné migranty měli téměř všichni úspěšní kandidáti vysokoškolské vzdělání; většina (ale ne všichni) byla zaměstnána na vysoce kvalifikovaných pracovních místech; většina byla v produktivním věku. Migranti, kteří dosáhli nejvyššího bodového hodnocení, pracují ve firmách všech velikostí. Nejlépe hodnocenými migranty jsou také nepoměrně častěji lidé z netradičních zemí původu, což České republice pomáhá rozšiřovat náborovou základnu.

Zaměstnávaní osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a také na volném trhu práce a systém podpory jejich zaměstnávání je potřeba zefektivnit tak, aby i zaměstnavatelé na volném trhu práce se ve větší míře začali zabývat zaměstnáváním té části z uvedené cílové skupiny, která má stále potenciál aktivně se zapojit do pracovního procesu právě v rámci volného trhu práce. Tento cíl je již nyní podpořen slevami na pojistném pro volný trh práce a projektem Úřadu práce „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“, v jehož rámci jsou poskytovány individualizované služby zaměstnavatelům a osobám se zdravotním postižením, pokud jde o pracovní uplatnění, včetně přímé podpory.

Dalším důvodem změn týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením je eliminovat zneužívání systému**.** Jde o snahu eliminovat takové postupy některých zaměstnavatelů, kterými dochází k obcházení povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo kterými je účelově čerpán příspěvek.

Pro ilustraci uvádíme základní data vývoje chráněného trhu práce v období 2018–2023, a to za první čtvrtletí daného roku tak, aby bylo zohledněno období1. čtvrtletí 2023 (u objemu finančních prostředků je uvedeno také čerpání za celý ukončený rok):

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1.Q 2018** | **1.Q 2019** | **1.Q 2020** | **1.Q 2021** | **1.Q 2022** | **1.Q 2023** |
| **Objem finančních prostředků** vyplacených zaměstnavatelům na chráněném trhu práce (§ 78a zákona o zaměstnanosti) | 1,72 mld Kč  Za celý rok 2018 –  7,2 mld. Kč | 1,85 mld. Kč  Za celý rok 2019 –  7,8 mld. Kč | 2,06 mld. Kč  Za celý rok 2020 -  8,5 mld. Kč | 2,2 mld. Kč  Za celý rok 2021 -  9,3 mld. Kč | 2,46 mld. Kč  Za celý rok 2022 -  10,3 mld. Kč | 2,68 mld. Kč  - |
| **Počet osob se zdravotním postižením** podpořených příspěvkem (§ 78a zákona o zaměstnanosti | 55 102 | 58 406 | 61 285 | *63 425* | 68 333 | 70 514 |
| **Počet zaměstnavatelů** podpořených příspěvkem (§ 78a zákona o zaměstnanosti | 3 353 | 3 335 | 3 548 | 3 609 | 3 788 | 3 798 |

Změny stávající právní úpravy týkající se poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob na chráněném trhu práce jsou odůvodněny nezbytností zabránit některým nežádoucím jevům způsobujícím neefektivitu systému podpory chráněného trhu práce. Problémem není samotný růst zaměstnanosti na chráněném trhu práce, ale to, že na chráněný trh práce přichází osoby v určité míře uplatnitelné na volném trhu práce a zaměstnavatelé, kteří postupují účelově s cílem maximalizovat částku státní podpory. Navrhované změny řeší právě tyto problémy.

Jedná se tedy o potřebu změny právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na chráněném trhu práce, pokud jde o vymezení okruhu osob se zdravotním postižením, které mají být příspěvkem podpořeny, a dále se jedná o vymezení okruhu situací, kdy na zaměstnance tento příspěvek nebo jeho zvýšení nelze poskytnout. Další důležitou změnou je zavedení maximální částky pro zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také nutnost zpřesnění dalších nákladů, o které lze tento příspěvek zvýšit. Zároveň vyvstala potřeba zamezit účelovým postupům majetkově propojených firem při čerpání příspěvku, resp. poskytování náhradního plnění.

S výše uvedenou problematikou souvisí také odstraňování tvrdosti zákona pro účely poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud jde o prominutí splnění podmínky bezdlužnosti co do nedodržení lhůty nebo výše součtu nedoplatků. Na základě poznatků z rozhodovací praxe MPSV vyplynulo, že je na místě zrušit hranici pro výši součtu nedoplatků s tím, že podmínka bezdlužnosti by byla splněna za předpokladu, že zaměstnavatel nedoplatky uhradí v zákonem stanovených lhůtách. Institut odstranění tvrdosti zákona bude zachován pro ministra práce a sociálních věcí, pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků.

Pokud jde o oblast plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílem je motivovat zaměstnavatele na volném trhu práce k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením s odpovídajícím zbytkovým pracovním potenciálem. Změny v oblasti povinného podílu přinesou efekt ve vzájemné synergii s dalšími opatřeními zaměřenými na motivaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (slevy na pojistném, projekt Úřadu práce „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“). Byla proto identifikována potřeba změny právní úpravy spočívající vzavedení diferenciace odvodu prostředků do státního rozpočtu v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Navrhovaná změna v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením si vyžádá také změnu vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která se bude týkat její čtvrté části. Konkrétně se bude jednat o vypuštění tzv. dílčího limitu náhradního plnění stanoveného pro objem dodávek pro jednoho odběratele. Dílčí limit náhradního plnění činí v praxi značné aplikační potíže. Převážná většina zaměstnavatelů ho není schopna v kombinaci s celkovým limitem náhradního plnění správně aplikovat.

1. **Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku**

Jedním z cílů změn navrhovaných v zákoně o zaměstnanosti je zvýšit prevenci nelegálního a zastřeného zaměstnávání na území České republiky a současně zvýšit povědomí o výskytu a jejich postihování, a to včetně výše udělovaných sankcí. Cílem je zpřístupnit fyzickým a právnickým osobám informaci o tom, že určitému subjektu byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání, přičemž zveřejnění těchto údajů bude mít zejména odrazující efekt. Mnohé právnické a fyzické osoby totiž odmítají spolupracovat s těmi, kteří porušují právní předpisy, a je tedy v zájmu všech subjektů jednat tak, aby k umožnění výkonu nelegální práce nedocházelo. Zveřejnění může pomoci nejen osobám ucházejícím se o zaměstnání, ale i široké veřejnosti získat představu o solidních zaměstnavatelích. Tato sankce bude spočívat ve zveřejnění níže uvedených údajů ve zmiňovaném veřejně přístupném seznamu.

Seznam bude zveřejněn na internetových stránkách MPSV a bude obsahovat název zaměstnavatele, IČ zaměstnavatele, datum nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku, částku pokuty a druh přestupku (umožnění výkonu nelegální práce nebo zastřené zprostředkování zaměstnání).

Pro fungování tohoto seznamu bude vytvořeno nové IT řešení, které bude kontrolovat databázi SÚIP obsahující informace o pokutách, a to na základě data nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku a na základě porušeného právního předpisu. Pokud toto IT řešení zjistí, že byl porušen právní předpis týkající se zastřeného zprostředkování zaměstnání nebo výkonu nelegální práce, a to v době 3 let před okamžikem kontroly, zveřejní výše uvedené údaje o zaměstnavateli a pokutě v předmětném veřejném seznamu na internetových stránkách MPSV. Současně tento IT nástroj bude každodenně kontrolovat již zveřejněný seznam zaměstnavatelů a v případě, že uplynuly více než 3 roky ode dne data nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku týkajícího se výkonu nelegální práce nebo za zastřeného zprostředkování zaměstnání, sám uvedenou fyzickou nebo právnickou osobu z tohoto seznamu odstraní.

Zavedení institutu uznaného zaměstnavatele pro potřeby zahraniční zaměstnanosti v České republice má obecně za cíl snížit výskyt nelegální práce, pracovního vykořisťování a zastřeného zprostředkování zaměstnání. Institut uznaného zaměstnavatele má dále ambici v budoucnu nahradit splnění většiny podmínek pro zařazení zaměstnavatelů do jednotlivých programů ekonomické migrace schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Pro uznané zaměstnavatele může znamenat určité benefity, např. v podobě zvýhodněného přístupu k možnosti získání zaměstnanců ze zahraničí.

Pro zařazení mezi uznané zaměstnavatele je rozhodující dodržování právních předpisů upravujících oblast zaměstnanosti a další relevantní právní předpisy. Zaměstnavatel by měl plnit své povinnosti vůči státu a příslušným institucím, což zahrnuje včasné a správné placení daní, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Jmenovaný institut bude plně digitalizován, a to zejména z toho důvodu, že digitalizace je klíčovým krokem směrem k efektivnějšímu a modernějšímu způsobu poskytování služeb v oblasti zaměstnávání cizinců. Současně Ministerstvo vnitra připravuje nový zákon o pobytu cizinců na území ČR, který již počítá s výraznou digitalizací pobytové agendy. Změny zákona o zaměstnanosti v oblasti zahraniční zaměstnanosti budou s novým zákonem o pobytu cizinců v provazbě. Elektronické procesy umožní rychlejší a transparentnější vyřizování pobytových oprávnění, víz a dalších záležitostí týkajících se cizinců, což sníží administrativní zátěž jak zaměstnavatelům, tak samotným cizincům přicházejícím nebo žijícím v České republice. Kromě toho by digitalizace mohla pomoci zjednodušit a zrychlit procesy související s povolováním pobytu a práce pro cizince, což může přilákat více zahraniční pracovní síly na naše území. Celkově lze říci, že digitalizace agendy pobytu a zaměstnávání cizinců by zvýšila efektivitu, transparentnost a pohodlí ve vztazích mezi státem, zaměstnavateli a cizinci.

Navrhovaná úprava bodového systému je nezbytná pro zefektivnění systému pracovní migrace tak, aby odpovídala potřebám trhu práce, ekonomiky a společnosti. Změny stávající právní úpravy jsou odůvodněny rovněž dlouhodobými demografickými potřebami České republiky, jejíž obyvatelstvo stárne a ubývá osob v produktivním věku.

Dalším odůvodněním nezbytnosti navrhované právní úpravy je zajištění konkurenceschopnosti České republiky v mezinárodní soutěži o kvalifikované zaměstnance.

Ve spojení s digitalizací procesu a zjednodušení administrativy bude dosaženo vyšší retence zahraničních pracovníků v České republice. Umožněním kvalifikovaným migrantům, aby s sebou přivedli své rodiny, přičemž jejich rodinní příslušníci získají okamžitý přístup na trh práce, se dostane Česká republika do srovnatelné pozice s dalšími zeměmi EU.

Bodovým systémem se rozumí stanovení preferenčních kritérií pro účely vydání některého z pracovních oprávnění k zaměstnávání cizince na území České republiky.

Navrhuje se, aby bodový systém stanovila vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce. V nařízení vláda určí pro jednotlivá kritéria počet bodů tak, aby maximální počet bodů za všechna kritéria nepřesáhl 150 bodů.

Bodový systém umožní flexibilně na základě pravidelné evaluace na základě nařízení vlády reagovat na strukturální změny v nabídce a poptávce pracovní síly, zvyšovat nebo snižovat prahovou hodnotu jednotlivých kritérií a upravovat váhu bodového hodnocení jednotlivých parametrů (bodovou škálu) tak, aby lépe motivovala ke vstupu na tuzemský trh práce cizince s dovednostmi, které mohou přispět k dlouhodobému růstu ekonomiky.

Navrhovaná právní úprava zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením směřuje k zefektivnění systému podpory zaměstnávání těchto osob, tj. „nasměrování“ osob, kterým to zbytkový pracovní potenciál umožňuje, na volný trh práce.

Pokud jde o poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, je změna právní úpravy nezbytná z důvodu eliminace účelového jednání některých zaměstnavatelů spočívajícího ve vykazování neúměrných zvýšených nákladů.

Z praktických poznatků i z dostupných dat vyplývá, že zaměstnavatelé vykazují zvýšené náklady účelově v neúměrně vysokých částkách a snaží se tím získat maximální částku příspěvku (aktuálně 15 200 Kč). Zejména se tak děje v případě nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kdy se čerpání příspěvku na tyto náklady za posledních pět let mnohonásobně zvýšilo. Stanovení maximální částky pro zvýšení příspěvku přispěje k efektivitě poskytování této podpory, eliminuje negativní účelové postupy zaměstnavatelů a současně zajistí rovnováhu mezi mzdovou složkou příspěvku a příspěvkem na zvýšené náklady.

Cílem navrhované úpravy je zpřehlednit také systém uznávání dalších nákladů pro účely zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a sjednotit postup jednotlivých pracovišť Úřadu práce při posuzování těchto nákladů. Tyto další náklady jsou v současné době definovány obecně a v praxi není vždy zcela jednoznačné, které z nich lze pro nárok na příspěvek uplatnit. To je důvodem rozdílného přístupu jednotlivých pracovišť Úřadu práce a rostoucího počtu druhoinstančních řízení. V neposlední řadě tato vágnost nedává zaměstnavatelům právní jistotu při čerpání podpory na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Navrhovaná úprava z tohoto důvodu zpřesňuje, za jakých podmínek lze uznat konkrétní další náklady, o které lze zvýšit příspěvek.

Ve vztahu ke zrušení nároku zaměstnavatele na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním na chráněném trhu je potřeba poukázat zejména na to, že osoba zdravotně znevýhodněná má, na rozdíl od osob invalidních, zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání. Navrhovaná změna rovněž navazuje na opatření projektu Úřadu práce a na další opatření motivující k zaměstnávání na volném trhu práce, což je dlouhodobým cílem státní politiky zaměstnanosti.

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

V současnosti jsou všechny tři způsoby plnění povinného podílu zaměstnávat OZP na volném trhu práce rovnocenné (přímé zaměstnávání OZP, náhradní plnění, odvod do státního rozpočtu). Navrhovaná změna má za cíl zvýšit zájem zaměstnavatelů na přímém zaměstnávaní OZP v pracovním poměru, tyto zaměstnavatele oproti stávajícímu stavu zvýhodnit (snížením odvodu) a tím také zlepšit postavení a možnosti pracovního uplatnění OZP na volném trhu práce.

Pokud jde o splnění podmínky bezdlužnosti pro účely poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a v návaznosti na ni institut odstranění tvrdosti zákona, je na místě uvést, že stávající právní úprava v důsledku promíjení splnění podmínky bezdlužnosti nad hranici 10 tisíc Kč prodlužuje správní řízení o poskytnutí samotného příspěvku, které vede Úřad práce. Přijetím navrhovaných změn v této oblasti dojde k urychlení řízení o poskytnutí příspěvku, snížení administrativní zátěže zaměstnavatele a v konečném důsledku i k urychlení výplaty příspěvku, kterým jsou refundovány již vyplacené mzdy a další náklady, které zaměstnavatel vynaložil při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ačkoli podle návrhu nebude již zákonem stanovena hranice výše nedoplatků (10 tisíc Kč), nad kterou zaměstnavatel nyní žádá o odstranění tvrdosti zákona a prominutí splnění podmínky bezdlužnosti, zůstane i nadále zachována podmínka bezdlužnosti zaměstnavatele pro splnění nároku na poskytnutí příspěvku.

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

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

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

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

Navrhované právní úpravy v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se dotýkají tyto právní akty Evropské unie:

* Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009,   
  o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí,
* Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
* Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s.), která byla ratifikována rovněž Evropskou unií 23. prosince 2010,
* Směrnice Evropského parlamentu a Rady o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (2004/38/ES),
* Směrnice Rady o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (2009/50/ES),
* Směrnice Evropského parlamentu a Rady o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (2011/98/EU),
* Směrnice Evropského parlamentu a Rady o společných normách a postupech v členských státech při navracení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (2008/115/ES),
* Směrnice Evropského parlamentu a Rady o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci (2014/36/EU),
* Směrnice Rady o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (2003/109/ES).

Navrhovaná právní úprava je v souladu s výše uvedenými právními předpisy Evropské unie, které vytvářejí rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Navrhovanou právní úpravou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením není snížena nezbytná míra implementace ve vnitrostátním právním řádu a návrh zákona je tedy plně v souladu se směrnicí 2000/78/ES.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je slučitelný s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie. Jedná se o mandatorní výdaj, který nenaplňuje znaky veřejné podpory (není selektivní).

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

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

1. **Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí ČR**

**Dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty**

Z ekonomického hlediska má potírání nelegálního zaměstnávání několik pozitivních efektů. Legalizace zaměstnání zvyšuje daňové příjmy státu, neboť jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé jsou povinni platit daně a sociální pojištění. To má za následek zvýšení státních příjmů, které lze investovat do veřejných služeb a infrastruktury.

Dále, potírání nelegálního zaměstnávání cizinců podporuje místní ekonomiku tím, že legální pracovníci mají tendenci utrácet alespoň část příjmů v místním hospodářství, což přispívá k růstu a vytváření nových pracovních míst. Tím dochází k posílení ekonomické stability a rozvoje.

Pro správné fungování institutu uznaného zaměstnavatele bude zapotřebí vyvinout a provozovat IT sytém, který bude automatizovaným sběrem vyhodnocovat data z informačních systémů státní správy.

Obecně by však tento institut měl taktéž napomoci snížení výskytu nelegálního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování zaměstnání, na základě čehož se zvýší daňové odvody státu za legální zaměstnávání. Současně plně automatizovaný systém nahradí práci úředníků, kteří v současné době kontrolují splnění podmínek jednotlivých programů ekonomické migrace ručně.

Rovněž u bodového systému si prvotní investice vyžádá pořízení ICT zázemí pro jeho fungování.

S navrženou právní úpravou nejsou a nebudou spojeny žádné požadavky na navýšení personálních kapacit a prostředků na platy v příslušných služebních úřadech, resp. v kapitole MPSV.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud jde o navrhovanou úpravu zpřesnění uznatelných nákladů uplatňovaných v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, se dopady na finanční rozpočet nepředpokládají. Ačkoliv se nejedná o primární cíl úpravy, lze naopak očekávat úspory veřejných výdajů na poskytovaný příspěvek, a to v důsledku zavedení maximálních částek tzv. zvýšeného příspěvku nebo v důsledku přesunu některých osob se zdravotním postižením na volný trh práce. Pokud by zaměstnavatelé v důsledku zavedení diferenciace odvodu prostředků do státního rozpočtu v rámci povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nezačali tyto osoby více zaměstnávat, lze očekávat zvýšení příjmů státního rozpočtu v důsledku zvýšeného odvodu do státního rozpočtu za neplnění dané povinnosti. V roce 2021 (poslední uzavřené období) zaměstnávalo méně než 1 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců 5 843 zaměstnavatelů. Těmto zaměstnavatelům by se tedy odvod zvýšil. Pokud jde o další úpravy v této oblasti, finanční dopady se nepředpokládají. Veškeré výdaje v souvislosti s navrhovanými změnami budou hrazeny v rámci závazných ukazatelů státního rozpočtu na příslušný rozpočtový rok bez nároku na dodatečné navyšování rozpočtu.

**Dopad navrhované právní úpravy na podnikatelské prostředí ČR**

Mnoho cizinců přináší do zemí, kde pracují, odborné dovednosti a znalosti, které mohou přispět k inovaci a konkurenceschopnosti místního hospodářství. Tito pracovníci mohou zaujímat místa, která nejsou snadno obsaditelná místní pracovní silou, což může pomoci udržet a rozvíjet určité odvětví nebo průmyslové odvětví.

Potírání nelegálního zaměstnávání cizinců pomáhá vytvořit spravedlivější pracovní prostředí. Legalizace zaměstnání umožňuje pracovníkům získat práva a ochranu poskytovanou pracovním právem. To vede k větší sociální spravedlnosti a zamezuje nekalým konkurenčním praktikám. Úprava spočívající v zavedení evidence subjektů porušujících závažným způsobem příslušné právní předpisy tedy bude mít pozitivní dopad na podnikatelské prostředí, neboť zaměstnavatelé, kteří umožňují výkon nelegálního a zastřeného zaměstnávání, přijdou o tuto konkurenční výhodu a z nastalé situace tak budou těžit především poctiví zaměstnavatelé.

Pokud jde o institut uznaného zaměstnavatele, digitalizace české státní správy představuje potenciál významně zlepšit podmínky pro zaměstnavatele, zejména v kontextu snížení administrativní zátěže. Digitalizace umožňuje zaměstnavatelům urychlit procesy získávání pobytových a pracovních povolení pro zahraniční pracovníky, což zefektivňuje nábor nových zaměstnanců. Současně online komunikace s příslušnými státními orgány výrazně usnadňuje provádění administrativních úkonů.

Rychlé nábory pracovníků ze zahraničí představují pro zaměstnavatele významný benefit. Tato možnost umožňuje rychle a flexibilně reagovat na fluktuaci na pracovním trhu a efektivně obsadit volné pracovní pozice. Dále, tato schopnost usnadňuje řešení sezónních nebo dočasných potřeb po pracovní síle.

V souvislosti s navrhovanou právní úpravou bodového systému lze očekávat dopady pouze na ty podnikatele, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky. Úprava bude mít pozitivní dopad na podnikatelské prostředí, neboť zkrátí dobu, po kterou zaměstnavatelé nemohou z důvodů současné regulace obsadit požadovanou pracovní pozici. Dále úprava pozitivně ovlivní konkurenceschopnost ČR, a to ze dvou hledisek. Umožní zaměstnavatelům rychleji reagovat na nové potřeby trhu obsazením nových pracovních míst, u nichž chybí tuzemští uchazeči o zaměstnání. Zvýší se rovněž atraktivita českého trhu práce pro zahraniční uchazeče, což bude významné zejména u vysoce kvalifikovaných uchazečů.

V souvislosti s navrhovanou právní úpravou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze očekávat dopady pouze na ty podnikatele – zaměstnavatele osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, kteří vykazovali neúměrně vysoké další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením s úmyslem účelově získat maximální výši příspěvku. Pozitivně lze vnímat změny týkající se snížení odvodu do státního rozpočtu v souvislosti se zaměstnáváním vyššího počtu osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů na volném trhu práce s více než 25 zaměstnanci. Pro většinu zaměstnavatelů, na které se vztahuje povinnost zaměstnávání OZP, bude mít změna pozitivní vliv ve formě snížení odvodu do státního rozpočtu. Ostatní, tj. 29 % zaměstnavatelů, na které se tato povinnost vztahuje (5 843 zaměstnavatelů), budou odvádět více nebo v lepším (preferovaném) případě začnou realizovat aktivity vedoucí k přímému zaměstnávání OZP.

1. **Zhodnocení sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopadů na ochranu práv dětí a dopadů na životní prostředí**

Potírání nelegálního zaměstnávání má pozitivní sociální dopady na specifické skupiny obyvatel, včetně osob sociálně slabých, osob se zdravotním postižením a národnostních menšin. Těmito dopady jsou zlepšení pracovních podmínek, práva pracovníků, rovné příležitosti a sociální integrace. Legální zaměstnání zajišťuje spravedlivé mzdy, pracovní dobu a právní ochranu. Rovněž podporuje rovnost, eliminaci diskriminace a snižuje riziko sociálního vyloučení. Celkově je tedy podporováno vytváření inkluzivního a spravedlivějšího pracovního prostředí.

Navrhovaná úprava bodového systému nebude mít za následek žádné dopady na osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením, na národnostní menšiny, ochranu práv dětí ani na životní prostředí.

U navrhované úpravy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením se očekávají pozitivní dopady v podobě zvýšení přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, a to v důsledku zavedení diferenciace odvodu do státního rozpočtu v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*.* Zároveň navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na národnostní menšiny, ochranu práv dětí ani na životní prostředí.

**I. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Oblast ochrany osobních údajů byla zhodnocena i z hlediska navrhované úpravy zveřejňování subjektů, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti anebo za výkon nebo umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se bude jednat výhradně o fyzické osoby podnikající, předkladatel neshledal důvody k provedení testu proporcionality, protože tato úprava nezasahuje do práva na soukromí.

Navrhovaná právní úprava spočívající v zavedení institutu uznaného zaměstnavatele a bodového systému nemá dopad na ochranu soukromí ani ochranu osobních údajů, jelikož údaje o zaměstnavateli budou zjišťovány z informačních systémů státní správy na jeho vlastní žádost.

Navrhovaná právní úprava v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemá dopad na ochranu soukromí ani ochranu osobních údajů, protože se jedná o změny, které souvisí s poskytováním příspěvku a jeho struktury, a dále o změny parametrického charakteru (výše odvodů do státního rozpočtu), které se rovněž žádným způsobem ochrany soukromí a osobních údajů nedotýkají a nemají za následek žádný zásah do této sféry práv jednotlivých fyzických osob. Navrhovaná právní úprava tedy v této oblasti nemění existující zpracování osobních údajů a ani nezakládá žádné nové způsoby jejich zpracování.

**J. Zhodnocení korupčních rizik**

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

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

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

Evidence všech pokut je nyní vedena SÚIP, tato evidence včetně jednotlivých rozhodnutí však není veřejná. Současně navrhovaná úprava počítá se zveřejňováním informací o přestupku po době nabytí jejich právní moci. Seznam bude obsahovat pouze název zaměstnavatele, IČ zaměstnavatele, datum nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku, částku pokuty a druh přestupku (umožnění výkonu nelegální práce nebo zastřené zprostředkování zaměstnání). Korupční rizika jsou tedy považována za minimální či nulová.

Vyhodnocování splnění podmínek institutu uznaného zaměstnavatele bude probíhat automaticky a pomocí speciálního IT řešení. Samotná kritéria pak budou definována v zákoně o zaměstnanosti. Předkladatel je proto přesvědčen, že skutečná korupční rizika jsou minimální či nulová.

O poskytování příspěvku jednotlivým zaměstnavatelům na chráněném trhu práce rozhodují příslušná pracoviště Úřadu práce ve správním řízení. Podmínky pro přiznání   
a poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce jsou stanoveny právním předpisem – zákonem o zaměstnanosti, a to jednotně pro všechny zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce. Na základě uvedeného tak lze konstatovat, že v rámci systému výkonu veřejné správy založeného na přesně definovaných podmínkách poskytování tohoto příspěvku a jeho kontroly vzniká minimální prostor pro korupční jednání. Veškeré postupy správních orgánů jsou dostatečně upraveny přímo zákonem o zaměstnanosti, resp. správním řádem. Při poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce vykonávána kontrolní činnost, která spočívá ve výkonu veřejnosprávní kontroly předběžné, průběžné a následné. Proto žádné zvýšení korupčních rizik nebylo v souvislosti s navrhovanými změnami struktury příspěvku a dalšími parametrickými změnami identifikovány.

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

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

**L. Zhodnocení dopadů na rodiny (FIA)**

V oblasti zaměstnávání cizinců nebyly identifikovány negativní dopady na rodiny.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením se nejedná o úpravu, která by zasahovala do základních funkcí rodiny, postavení jejich jednotlivých členů nebo jiných významných aspektů rodin. Právní úprava v této oblasti stanovuje stejné podmínky a pravidla pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postavením a jejich začlenění na trh práce bez ohledu na rodinné postavení těchto osob.

**M. Zhodnocení územních dopadů, včetně dopadů na územní samosprávné celky**

Navrhovaná právní úprava nemá v jednotlivých oblastech žádné územní dopady.

**N. Zhodnocení souladu navrhovaného řešení se zásadami tvorby digitálně přívětivé legislativy**

Při zpracování změn týkajících se zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a evidence subjektů, kterým byla uložena pokuta za umožnění nelegální práce a zastřené zprostředkování zaměstnání, byly všechny níže uvedené zásady respektovány. Konkrétně k jednotlivým zásadám uvádíme:

1. Budování přednostně digitálních služeb (princip digital by default)

Zásada je návrhem plně naplněna. Dochází k vytváření nových agend (uznaný zaměstnavatel, bodový systém), které budou plně digitalizovány. Nepředpokládá se zavedení žádné papírové formy dokumentů potřebných pro zařazení zaměstnavatele do evidence uznaných zaměstnavatelů. V případě bodového systému se rovněž předpokládá plně digitální forma bez nutnosti zavádět jakékoliv nové papírové dokumenty. Způsob vydávání dokumentů z oblasti cizinecké agendy se nemění.

2. Maximální opakovatelnost a znovupoužitelnost údajů a služeb (princip only once)

Řešení počítá s opakovatelným využíváním údajů.

3. Budování služeb přístupných a použitelných pro všechny, včetně osob se zdravotním postižením (princip governance accessibility)

Navrhované řešení bude požadovat plnění principů přístupnosti.

4. Sdílené služby veřejné správy

Řešení předpokládá sdílení dat mezi MPSV a dalšími institucemi (Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí), přičemž pro stanovení naplnění podmínek uznaného zaměstnavatele budou využita data z registru ekonomických subjektů (RES), interních systémů MPSV a SÚIP. Dále bude tento systém propojen se systémy České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), s Finanční správou (Ministerstvem financí) a dalšími veřejně přístupnými registry. Cílem je, aby výše uvedené aplikace samy kontrolovaly splnění podmínek uznaného zaměstnavatele a zajistily přidělení bodového ohodnocení cizince.

5. Konsolidace a propojování informačních systémů veřejné správy

Řešení předpokládá propojování dat především mezi MPSV a podřízenými institucemi – Úřad práce ČR (ÚP ČR), Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (SÚIP). V budoucnu je možné další rozšíření sdílení dat.

6. Mezinárodní interoperabilita – budování služeb propojitelných a využitelných v evropském prostoru

Není relevantní.

7. Ochrana osobních údajů v míře umožňující kvalitní služby (princip nařízení o ochraně osobních údajů)

Zpracování osobních údajů se týká pouze bodového systému a bude prováděno zejména na základě zákonných povinností či zákonem svěřených úkolů a v rozsahu, způsobem a po dobu stanovenou právními předpisy, které upravují činnost, resp. nezbytnou pro realizaci úkolů svěřených těmito předpisy.

8. Otevřenost a transparentnost včetně otevřených dat a služeb (princip open government)

V rámci změn navrhovaných v zákoně o zaměstnanosti s cílem zvýšení prevence nelegálního a zastřeného zaměstnávání na území České republiky a současně zvýšení povědomí o výskytu a jejich postihování bude po dobu stanovenou zákonem zveřejněn na internetových stránkách MPSV seznam subjektů jimž byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání zaměstnavatelů a bude obsahovat název zaměstnavatele, IČ zaměstnavatele, datum nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku, částku pokuty a druh přestupku (umožnění výkonu nelegální práce nebo zastřené zprostředkování zaměstnání).

Stejně tak bude zveřejněn na internetových stránkách MPSV seznam uznaných zaměstnavatelů.

V případě bodového systému není relevantní, předmětné informace obsahují osobní data, která není možné zveřejňovat mimo rezort MPSV.

9. Technologická neutralita

Navrhované řešení respektuje principy technologické neutrality.

10. Uživatelská přívětivost

Řešení si klade za cíl maximální uživatelskou přívětivost a umožňuje více druhů přístupů.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejsou jednotlivé zásady pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy navrhovanou právní úpravou dotčeny, protože změny se týkají postupů při stanovení nároku na zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce o další náklady. Dále se návrh zákona týká parametrických změn souvisejících s odvodem do státního rozpočtu v souvislosti s plněním povinného podílu. Z uvedeného vyplývá, že navrhované změny právní úpravy v dané oblasti žádným způsobem nezasahují do samotného procesu týkajícího se vzniku nároku na příspěvek na základě žádostí zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a jeho výplatu.

Pro úplnost předkladatel uvádí, že žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce lze vyplnit a po uložení ji zaslat na Úřad práce jako příslušný správní orgán datovou schránkou, e-mailem s elektronickým podpisem nebo poštou s vlastnoručním podpisem, resp. doručit na Úřad práce osobně. Kromě toho je možné žádost o příspěvek podávat elektronicky, přičemž v případě této varianty může zaměstnavatel v rámci elektronické komunikace s Úřadem práce využít několik nástrojů, a to bankovní identitu, e-občanku, národní identifikační autoritu či mobilní klíč e-governmentu. Více informací zaměstnavatelé naleznou na <https://www.uradprace.cz/web/cz/elektronicka-komunikace>.

**Zvláštní část**

**K čl. I**

**K bodům 1 a 4** [§ 6 odst. 1 písm. i) a odst. 3]

Navrhuje se upravit předmětná ustanovení tak, aby vedení evidence právnických a podnikajících fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti bylo rozšířeno na všechny tři body týkající se pojmu nelegální práce. Rovněž se navrhuje tuto evidenci rozšířit o právnické a podnikající fyzické osoby, kterým byla pravomocně uložena pokuta za zastřené zprostředkování zaměstnání [§ 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti].

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

Cílem je zpřístupnit fyzickým a právnickým osobám informaci o tom, že určitému subjektu byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání, přičemž zveřejnění údajů v evidenci bude mít zejména odrazující efekt. Mnohé právnické a fyzické osoby totiž odmítají spolupracovat s těmi, kteří porušují právní předpisy, a je tedy v zájmu všech subjektů jednat tak, aby k umožnění výkonu nelegální práce nebo zastřeného zprostředkování zaměstnání nedocházelo.

Navrhuje se toto ustanovení doplnit tak, aby evidence obsahovala i sídlo právnické anebo podnikající fyzické osoby a spáchaný přestupek, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč. Zároveň se v tomto ustanovení navrhuje doplnit, že údaje uvedené v evidenci se zveřejňují způsobem umožňujícím dálkový přístup, a to po dobu tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

**K bodům 2, 17 a 20** (§ 6 odst. 2, § 88a až 88e a § 147d odst. 1)

Uznaný zaměstnavatel

Zavedení institutu uznaného zaměstnavatele pro potřeby zahraniční zaměstnanosti v České republice má obecně za cíl snížit nelegální práci, pracovní vykořisťování a zastřené zprostředkování zaměstnání.

Institut uznaného zaměstnavatele má dále ambici v budoucnu nahradit splnění většiny podmínek pro zařazení zaměstnavatelů do jednotlivých programů ekonomické migrace schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Pro uznané zaměstnavatele může znamenat určité benefity, např. v podobě zvýhodněného přístupu k možnosti získání zaměstnanců ze zahraničí nebo možnosti získat pro své budoucí zaměstnance ze třetích zemí delší pobytová a pracovní oprávnění.

Pro zařazení mezi uznané zaměstnavatele je rozhodující dodržování právních předpisů upravujících oblast zaměstnanosti a dalších relevantních právních předpisů. Zaměstnavatel by měl aktivně plnit své povinnosti vůči státu a příslušným institucím, což zahrnuje včasné a správné placení daní, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Evidenci uznaných zaměstnavatelů bude vést ministerstvo jako její správce.

Po odeslání elektronické žádosti o zařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů nově vytvořený IT nástroj automaticky zkontroluje splnění zákonem stanovených podmínek žadatelem. O zařazení mezi uznané zaměstnavatele bude žadatel informován automatickou zprávou zaslanou do jeho datové schránky. Stejný postup informování bude uplatněn i v případě, že žadatel zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence nesplní, přičemž v tomto případě bude navíc uvedena i informace, která zákonná podmínka pro zařazení do evidence uznaných zaměstnavatelů nebyla splněna. Každý zaměstnavatel může podat neomezený počet elektronických žádostí o zařazení do evidence. Samotný IT nástroj pravidelně k poslednímu dni každého kalendářního čtvrtletí zkontroluje plnění zákonem stanovených podmínek pro vedení v evidenci uznaných zaměstnavatelů. Zaměstnavatel bude z evidence uznaných zaměstnavatelů vyřazen buď na vlastní žádost, či z toho důvodu, že přestal splňovat některou z podmínek pro zařazení a vedení v této evidenci. V případě, že zaměstnavatel přestane podmínky uznaného zaměstnavatele splňovat, systém jej z evidence automaticky vyřadí a zaměstnavatel o tomto bude informován automatickou zprávou zaslanou do jeho datové schránky společně s důvodem, na základě kterého došlo k jeho vyřazení.

Zaměstnavatelé, kteří splní všechny zákonem stanovené podmínky, budou tedy zařazeni do evidence uznaných zaměstnavatelů a získají výhody pro zaměstnávání cizinců.

Bodový systém

Na základě studie proveditelnosti, kterou vypracovalo OECD pro Českou republiku v roce 2022 v souvislosti s projektem EK v oblasti strukturálních reforem, byly identifikovány nejproblematičtější prvky českého migračního systému a následně vypracovány návrhy, jak jim předcházet. Jedná se především o absenci výhodnějších podmínek pro vstup a pobyt na území České republiky cizinců, kteří pracují v oblastech, které jsou pro Českou republiku klíčové, nebo v nedostatkových profesích.

V předmětné studii byl vypracován výčet různých parametrů, které slouží k hodnocení zaměstnanců (cizinců z třetích zemí) a k přidělování různých kategorií povolení. Parametry zahrnují charakteristiky zaměstnání (povolání, mzdu), ale i hlediska lidského kapitálu (české a zahraniční vzdělání, jazykové znalosti, pracovní zkušenosti v zahraničí i v České republice). Parametry dále zahrnují i věk, protože mladší pracovníci mají z časového hlediska delší pracovní potenciál, na druhou stranu však mohou být znevýhodněni nedostatkem zkušeností nebo nižší mzdou. Rovněž více bodů může být přiděleno cizincům pracujícím ve strategických odvětvích nebo povoláních.

Proto se navrhuje v části čtvrté zákona o zaměstnanosti zakotvit institut bodového systému, v rámci kterého budou stanovena preferenční kritéria (hlediska) pro udělení jednotlivých pracovních oprávnění k zaměstnávání cizinců na území České republiky.

Bodový systém stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody svým nařízením,které bude obsahovat konkrétní bodovou škálu jednotlivých kritérií, jako např. výčet pracovních pozic nebo strategických povolání, která budou bonifikována v rámci bodového systému, a další zákonem stanovená kritéria.

Aby bylo možné rozhodnout, komu tyto výhodnější podmínky poskytnout, musí vláda určit, kteří cizinci mají potřebné dovednosti a předpoklady a k tomu stanovit bodový systém. K dlouhodobému úspěchu v integraci na trh práce přispívá řada různých kritérií. Pro zohlednění jednotlivých kritérií budou v rámci bodového systému stanoveny váhy jednotlivých parametrů přidělením příslušného počtu bodů.

Bodový systém tak umožní reagovat na strukturální změny v nabídce a poptávce pracovní síly, zvyšovat nebo snižovat prahovou hodnotu jednotlivých kritérií a upravovat váhu bodového hodnocení jednotlivých parametrů (bodovou škálu) tak, aby lépe motivovala ke vstupu na tuzemský trh práce cizince s dovednostmi, které mohou přispět k dlouhodobému růstu ekonomiky.

**K bodu 3** (§ 6 odst. 2)

Do odstavce 2 je nezbytné doplnit SÚIP, který danými údaji disponuje a tyto využívá. Od roku 2012 je to právě SÚIP, který kontroly na úseku nelegálního zaměstnávání a zastřeného zaměstnávání provádí a tyto přestupky následně sankcionuje.

**K bodu 5** [§ 8a odst. 1 písm. i)]

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

**K bodu 6** (§ 21)

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

**K bodu 7** (§ 30 odst. 3)

V současnosti je prekluzivní doba stanovena pouze pro případy vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti. Jedná se o nedůvodný rozdíl, když se toto omezení vztahuje toliko na dva důvody vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a dalších osm důvodů [§ 30 odst. 1 písm. c), d) a e) a § 30 odst. 2 písm. a), b), c), e) a f) zákona o zaměstnanosti] není nijak časově limitováno. Navrhovaná změna zabrání vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání za skutečnost či porušení, které se stalo v minulosti, neboť není důvodné postihovat uchazeče o zaměstnání za skutečnost či pochybení o několik let později, což zejména přispěje k právní jistotě samotných uchazečů o zaměstnání.

**K bodu 8** (§ 52)

Navrhuje se výslovně uvést, obdobně jako je tomu v § 39 nebo § 50, že i při stanovení podpory podle § 52 se musí vycházet z výdělku nebo vyměřovacího základu ze zaměstnání, které bylo dobou důchodového pojištění v rozhodném období. Absence specifikace období, z něhož se v daném případě vychází, totiž způsobuje v praxi výkladové problémy.

**K bodu 9** [§ 78 odst. 2 písm. d) bod 1]

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

**K bodu 10** [§ 78 odst. 2 písm. d)]

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

**K bodům 11 až 12**

Ustanovení § 78a bylo za účelem přehlednosti a lepší orientace v textu rozčleněno do vícero samostatných ustanovení a byla upravena jejich systematika.

Změny oproti stávající právní úpravě jsou následující:

K§ 78a odst. 1 a 2, § 78d a 78e odst. 1

Jedná se o legislativně technické zpřesnění, aby bylo zřejmé, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce se poskytuje pouze na osoby se zdravotním postižením, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni [§ 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti].

K § 78a odst. 2 a 3

Osobou zdravotně znevýhodněnou je osoba, která má na rozdíl od osob invalidních v prvním, druhém nebo třetím stupni zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Tato schopnost je sice z důvodu nepříznivého zdravotního stavu snížena, avšak nikoliv tak významně jako u osob invalidních. Možnost pracovního uplatnění osob zdravotně znevýhodněných na volném trhu práce je výrazně vyšší než u invalidních osob, což potvrzují dostupná data. V České republice je asi 40 tis. osob zdravotně znevýhodněných, z toho přibližně 6 tis. osob pracuje na chráněném trhu práce a 6 tis. osob je vedeno Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Ostatní osoby zdravotně znevýhodněné, tj. cca 70 %, jsou zaměstnány na volném trhu práce.

Navrhovaná změna navazuje na opatření projektu Úřadu práce k zaměstnávání cílové skupiny na volném trhu práce, v jehož rámci jsou poskytovány individualizované služby zaměstnavatelům a osobám se zdravotním postižením, pokud jde o pracovní uplatnění, a to včetně nástrojů přímé podpory. Současně je potřeba připomenout, že podle § 7a odst. 1 písm. f) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, od 1. února 2023 náleží zaměstnavatelům na volném trhu práce zaměstnávajícím na zkrácený úvazek osoby se zdravotním postižením, včetně osob zdravotně znevýhodněných, sleva na pojistném ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována.

Pro účely uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§ 78), tj. pro účely splnění kvóty 50 % a pro účely plnění povinného podílu (§ 81) bude na osoby zdravotně znevýhodněné nadále nahlíženo jako na osoby se zdravotním postižením, tzn., že zaměstnavatel si tyto osoby bude moci pro uvedené účely i nadále započítat.

K § 78a odst. 4

Z praktických poznatků Úřadu práce i z dostupných dat (zejména ze statistických zjišťování MPSV) vyplývá, že zaměstnavatelé vykazují zvýšené náklady účelově v neúměrně vysokých částkách a snaží se tím získat maximální částku příspěvku (aktuálně 15 200 Kč). Stanovení tzv. stropu, tedy maximální částky pro zvýšení příspěvku na další náklady, přispěje k efektivitě poskytování této podpory, eliminuje negativní účelové postupy zaměstnavatelů a současně zajistí rovnováhu mezi mzdovou složkou příspěvku a zvýšením příspěvku na další náklady. Na základě navrhované právní úpravy již nebude docházet k tomu, že např. zaměstnanec OZP na 0,1 úvazek pobírá mzdu 3 000 Kč měsíčně a současně je na tohoto zaměstnance OZP zaměstnavateli Úřadem práce vypláceno 11 200 Kč měsíčně v rámci zvýšení příspěvku na další náklady. Z uvedeného návrhu zákona vyplývá, že další náklady související se zaměstnáním OZP již nebudou vyšší než samotný výdělek těchto osob. Největší objem finančních prostředků pro účely zvýšení příspěvku zaměstnavatelé nárokují v rámci pracovní asistence a provozních zaměstnanců. Současně se rovněž jedná o náklady, které jsou nejčastěji nárokovány účelově, kdy zaměstnavatel vykazuje mzdové náklady ostatních zaměstnanců s tím, že tito zaměstnanci realizují asistenční činnost. V praxi nejsou ojedinělé takové případy, kdy zaměstnavatelé na jednu osobu se zdravotním postižením žádají o zvýšení příspěvku na pět a více pracovních asistentů. Proto se navrhuje nově stanovit tento dílčí strop, který tyto účelové postupy při čerpání příspěvku na pracovní asistenty a provozní zaměstnance eliminuje.

K § 78a odst. 5

Vzhledem k tomu, že se navrhuje vypustit ze zákona výši nedoplatků ve vztahu ke splnění podmínky bezdlužnosti (§ 78c odst. 1), stane se institut odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k výši nedoplatků bezpředmětným, a tudíž je potřeba dosavadní zmocnění pro MPSV ze zákona o zaměstnanosti vypustit. Institut odstranění tvrdosti zákona bude v zákoně o zaměstnanosti ponechán pouze pro ministra práce a sociálních věcí (§ 78c odst. 2), pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků.

K§ 78b odst. 1 až 3 a § 78e odst. 1

S účinností od 1. 1. 2018 došlo ke změně právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Konkrétně byla, mimo jiné, sjednocena maximální částka příspěvku určeného na mzdové náklady vynaložené na zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a příspěvku určeného na další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z praktických poznatků vyplývá, že někteří zaměstnavatelé vykazují zvýšené náklady podle stávajícího § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti v neúměrně vysokých částkách. Tyto postupy jsou ve většině případů účelové, vedené ve snaze získat maximální částku příspěvku.

V praxi dochází i k takovým situacím, kdy si zaměstnavatel uplatňuje neúměrně vysoké další náklady na zajišťování externí dopravy, přičemž v některých případech je firma zajišťující tuto dopravu majetkově propojena s žadatelem o příspěvek apod.

Cílem navrhované úpravy je zpřehlednit systém uznávání dalších nákladů pro účely zvýšení příspěvku podle § 78a odst. 3 a 4 a sjednotit postup jednotlivých pracovišť Úřadu práce při posuzování těchto nákladů. Další náklady jsou v současné době definovány velmi obecně a v praxi není jednoznačné, které z nich lze pro nárok na zvýšení příspěvku uplatnit. To způsobuje rozdílný přístup jednotlivých pracovišť Úřadu práce a nárůst počtu druhoinstančních řízení. V neposlední řadě tato vágnost nedává zaměstnavatelům právní jistotu při čerpání podpory na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Navrhovaná úprava z tohoto důvodu zpřesňuje, za jakých podmínek lze uznat konkrétní náklady. Pokud jde o náklady na přizpůsobení provozovny, je zpřesněno, že se jedná o vícenáklady oproti zaměstnávání zaměstnanců bez zdravotního postižení. Vzhledem k tomu, že tyto náklady mají investiční charakter, je umožněno „rozpouštět“ je do uznatelných nákladů po dobu 6 měsíců od jejich vzniku. Dále nebude umožněno uplatňovat uznatelné náklady na dopravu a pracovní asistenci mezi majetkově propojenými firmami. V tomto případě se bude jednat o opatření směřující k tomu, aby nedocházelo k účelovému vykazování dalších nákladů v neúměrně vysokých částkách.

K § 78b odst. 4

Jedná se o legislativně technické zpřesnění související se zavedením legislativní zkratky „provozní asistent“ do § 78b odst. 1 písm. a).

K § 78c odst. 1 písm. b)

Podmínka bezdlužnosti je nyní splněna za předpokladu, že součet nedoplatků zaměstnavatele nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel je uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá nebo do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích dozvěděl od Úřadu práce, pokud údaje o nedoplatcích na základě souhlasu zaměstnavatele zjišťoval Úřad práce sám. V těchto případech je tedy stanovena hranice pro výši součtu nedoplatků částkou 10 000 Kč a lhůty k jejich úhradě.

Nově se navrhuje, aby nebyla stanovena žádná hranice pro výši nedoplatků   
a podmínka bezdlužnosti byla splněna za předpokladu, že zaměstnavatel nedoplatky uhradil nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, pokud si splnění podmínky bezdlužnosti zjišťoval zaměstnavatel nebo do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se   
o nedoplatcích dozvěděl od Úřadu práce, pokud údaje o nedoplatcích na základě souhlasu zaměstnavatele zjišťoval Úřad práce sám.

K § 78c odst. 3

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

K § 78e odst. 1 písm. b)

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

K § 78e odst. 4 a 5

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

Dále se navrhuje zpřesnit dosavadní text, který se týká těch případů, kdy se příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce zaměstnavateli poskytuje i přesto, že u něj došlo k situaci, která má za následek, že přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Konkrétně se jedná o případ, kdy zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, ale její výše nepřesáhla 50 000 Kč a příspěvek mu tudíž náleží, nebo tuto částku přesáhla, avšak příspěvek zaměstnavateli náleží ve snížené částce, což je stanoveno jako výjimka v § 78c odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

K § 78a odst. 5

Vzhledem k tomu, že se navrhuje vypustit ze zákona výši nedoplatků ve vztahu ke splnění podmínky bezdlužnosti (§ 78c odst. 1), stane se institut odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k výši nedoplatků bezpředmětným, a tudíž je potřeba dosavadní zmocnění pro MPSV ze zákona o zaměstnanosti vypustit. Institut odstranění tvrdosti zákona bude v zákoně o zaměstnanosti ponechán pouze pro ministra práce a sociálních věcí (§ 78c odst. 2), pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků.

**K bodu 13** [§ 81 odst. 2 písm. b)]

Z praktických poznatků i z dostupných dat vyplývá, že v oblasti tzv. náhradního plnění dochází k obcházení povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Někteří zaměstnavatelé na volném trhu práce, kteří mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 %, přistupují k takovému jednání, že vyčlení osoby se zdravotním postižením do účelově vytvořené společnosti, která působí na chráněném trhu práce, s vazbou na původní firmu. Přes tuto účelově vytvořenou společnost jsou fakturovány mateřské společnosti výrobky či služby, čímž tato původní společnost naplňuje zákonnou povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tím však nedochází k naplnění smyslu právní úpravy, kterým je zejména přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Navrhovaná změna tento nežádoucí stav narovnává.

**K bodu 14** (§ 82 odst. 1)

Navrhovaná úprava vytváří tlak na plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání a v konečném důsledku tedy přispívá ke zlepšení postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Cílem navrhované úpravy je pozměnit současný stav, kdy jsou všechny tři způsoby plnění povinného podílu rovnocenné. Navrhovaná změna je deklarací preference přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením před ostatními formami plnění této zákonné povinnosti. Možnost snížení odvodu do státního rozpočtu na 2násobek, popř. na 1násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, bude zaměstnavatele na volném trhu práce motivovat k tomu, aby zvážili všechny možnosti vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny. Snahou je docílit toho, aby zaměstnavatelé, kteří se doposud zaměstnáváním osob se zdravotním postižením vůbec nezabývali, začali o této možnosti uvažovat. Zaměstnavatelé, kteří alespoň částečně plní povinnost zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, budou naopak oproti stávajícímu stavu zvýhodněni.

Navrhovaná diferenciace odvodu do státního rozpočtu zároveň navazuje na opatření projektu Úřadu práce k zaměstnávání cílové skupiny – osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, v jehož rámci jsou poskytovány individualizované služby zaměstnavatelům a osobám se zdravotním postižením, pokud jde o pracovní uplatnění, a to včetně nástrojů přímé podpory.

**K bodu 15** (§ 83)

Jedná se o legislativně technickou úpravu a současně o snížení administrativní zátěže, kdy zaměstnavatelé uznaní za zaměstnavatele na chráněném trhu práce ohlašují plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81, přičemž uzavřením dohody o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je prokázáno, že tento povinný podíl naplňují přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

**K bodu 16** [§ 84 odst. 2 písm. f)]

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

Na základě změny právní úpravy od 1. 1. 2018 je možnost plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením tzv. náhradním plněním navázána na uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Rozhodné je, zda má zaměstnavatel účinnou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Čtvrtletní přepočtené počty tedy již není potřeba sledovat. Místo čtvrtletních přepočtených počtů je potřeba, aby dodavatelé náhradního plnění v evidenci uváděli roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tento počet je rozhodný pro určení výše limitu náhradního plnění.

**K bodu 18** (§ 111 odst. 12)

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

**K bodu 19** (§ 118 odst. 3)

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

**K čl. II (přechodná ustanovení)**

**K bodu 1**

V příslušném přechodném ustanovení se navrhuje upravit, že správní řízení o poskytnutí nebo vrácení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce zahájená podle § 78a zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a do tohoto dne pravomocně neskončená, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

**K bodu 2**

Dále se navrhuje, aby bylo přechodným ustanovením upraveno, že správní řízení o žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona týkající se prominutí splnění podmínky uvedené v § 78a odstavci 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, zahájená podle § 78a odst. 16 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a do tohoto dne pravomocně neskončená, se zastaví. Důvodem je, že tento postup je pro zaměstnavatele jako účastníka správního řízení příznivější.

**K bodu 3**

Tímto přechodným ustanovením je zajištěno, že o žádostech o příspěvek podaných za poslední kalendářní čtvrtletí přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se rozhodne podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a to z toho důvodu, že žádosti o příspěvek jsou podávány až po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí na základě tzv. refundačního principu.

**K bodu 4**

Navrhuje se upravit přechodným ustanovením plnění povinného podílu, a to tak, že plnění povinného podílu za rok předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

**K čl. III (účinnost)**

Navrhuje se, aby změny zákona o zaměstnanosti nabyly účinnosti k 1. lednu 2025 s výjimkou části týkající se bodového systému, uznaného zaměstnavatele pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a části týkající se evidence subjektů, kterým byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce nebo za zastřené zprostředkování zaměstnání, u kterých se navrhuje nabytí účinnosti k 1. lednu 2026.

1. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Dostupný na: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030> [↑](#footnote-ref-1)
2. [Vizualizace (mpsv.cz)](https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=8&rok=2023&typPohledu=STATY) [↑](#footnote-ref-2)
3. Analýza volných pracovních míst a zaměstnávání cizinců, Odbor politiky zaměstnanosti a Oddělení analýz trhu práce MPSV ČR (na základě odpovědí od 4300 zaměstnavatelů) [↑](#footnote-ref-3)
4. [A Multi-criteria Points-Based System for Managing Labour Migration to the Czech Republic - OECD](https://www.oecd.org/migration/mig/multicriterial-points-based-system-for-managing-labour-migration-to-the-czech-republic.htm) [↑](#footnote-ref-4)
5. [Závěrečná zpráva (oecd.org)](https://www.oecd.org/fr/migrations/mig/Doporu%C4%8Den%C3%AD-pro-preferen%C4%8Dn%C3%AD-bodov%C3%BD-syst%C3%A9m-migrace-%C4%8Cesk%C3%A9-republiky-Z%C3%A1v%C4%9Bre%C4%8Dn%C3%A1-zpr%C3%A1va-z%C3%A1%C5%99%C3%AD-2022.pdf) [↑](#footnote-ref-5)
6. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Dostupný na: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030> [↑](#footnote-ref-6)
7. Výjimka se vztahuje na zaměstnavatele, kteří jsou této povinnosti ze zákona zproštěni. Povinnost vkládat účetní závěrky do sbírky listin je stanovena v § 21a zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. [↑](#footnote-ref-7)