



435/2004 Sb.

Zákon

ze dne 13. května 2004

O zaměstnanosti

SHRNUTÍ ZÁKONA OD DOSTUPNÉHO ADVOKÁTA



JUDr. Ondřej Preuss, Ph.D.
Garant obsahu

Zákon o zaměstnanosti pomáhá hledat práci a brání švarcsystému. Zákon č.435/2004Sb., **zákon o zaměstnanosti**, stanoví **evidenci uchazečů**, **rekvalifikace** a **pokuty za nelegální práci**.

Nezaměstnaný má nárok na podporu, pokud posledních 24 měsíců platil pojištění alespoň 12. Úřad práce může hradit **rekvalifikační kurz**, včetně řidičáku C + E. Firma, která zaměstná cizince bez povolení, riskuje **pokutu 10milionůKč**.

Švarcsystém kontrolují inspektoři; dohoda o provedení práce nad 300 hodin ročně je riziková. Zaměstnavatel hlásí volná místa on-line, takže uchazeči vidí čerstvé nabídky v mapě.

Spolupracujte s úřadem; aktivní hledání zvyšuje podporu a odblokuje příspěvek na dojíždění či stěhování.

Vyhlášeno dne 23. července 2004, datum poslední novelizace 1. července 2025

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Úvodní ustanovení

HLAVA I

Předmět úpravy

§ 1

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a upravuje zabezpečování státní politiky

zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

HLAVA II

Základní ustanovení

§ 2

Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podléjí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími

osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“),

b) Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) ⁷⁵⁾.

§ 3

Účastníci právních vztahů

(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou

a) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce,

b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem;²⁾ fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci;³⁾ kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,

c) zaměstnavatelé⁴⁾; za zaměstnavatele se považuje rovněž odštěpný závod zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzická osoba oprávněná podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů⁵⁾; pro účely § 87 odst. 1 a 2, § 93, § 102 odst. 2 a § 126 se za zaměstnavatele považuje rovněž

1. odštěpný závod s umístěním na území České republiky, do něhož je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie vydaných podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance“) nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo
2. obchodní korporace se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou¹⁰¹⁾ nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,

d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů ⁶⁾ vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

(2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník⁷⁾ mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky pokud tento zákon nestanoví jinak.

(3) Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

§ 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.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace⁸⁰). Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít 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 a vztahu 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, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

§ 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, obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, sídlo, 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 nebo adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
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 cizince³⁾, 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,

c) vážnými 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. okamžitým zrušením 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 škole⁹), a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,

e) nelegální práci, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a je konána

1. fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; to neplatí, pokud výkon této práce mimo pracovněprávní vztah umožňují jiné právní předpisy,
2. cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nebo
3. cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

Pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.

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

g) zastřeným zprostředkováním zaměstnání činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu

pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b),

h) režimem dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu povinnost uchazeče o zaměstnání

1. zdržovat se v místě pobytu uvedeném v potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a

2. dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek,

i) vnitropodnikovým převedením výkon závislé práce cizincem, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, na území České republiky na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty¹⁰²⁾

1. v odštěpném závodu s umístěním na území České republiky, do něhož je cizinec převeden z obchodní korporace s umístěním mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo

2. v obchodní korporaci se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou¹⁰¹⁾ nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

§ 5a

Za zaměstnání se pro účely § 87 odst. 1 a 2, § 89 odst. 4 a § 93 považuje vnitropodnikové převedení.

§ 5b

Za bezdlužného se pro účely tohoto zákona považuje zaměstnavatel nebo osoba, kteří nemají evidován nedoplatek s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky,

a) u orgánů Finanční správy České republiky,

b) u orgánů Celní správy České republiky,

c) na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, nebo

d) na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

HLAVA III

Působnost ministerstva

§ 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) poskytuje způsobem umožňujícím dálkový přístup orgánům, rozhodujícím o poskytování veřejné výhody, podpory, dotace, příspěvku nebo zadávajícím veřejné zakázky, údaje z evidence fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- h) poskytuje na žádost způsobem umožňujícím dálkový přístup řídicím orgánům a koordinačnímu orgánu určeným pro operační programy financované z evropských strukturálních a investičních fondů⁹⁸⁾ údaje získané při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, včetně údajů o jednotlivých fyzických osobách, a o tom, zda jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2, jsou-li tyto údaje nezbytné k plnění úkolů vyplývajících pro ně z práva Evropské unie⁹⁹⁾; v žádosti musí být uvedeno ustanovení právního předpisu Evropské unie, o které se žádost opírá, rozsah požadovaných údajů a účel, pro který jsou dané údaje požadovány,

i) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením podle § 68 odst. 1, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty a dále evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,

j) vydává a odnímá osobám povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce podle § 14,

k) posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a určuje riziková odvětví ekonomických činností, ve kterých se tato nelegální práce soustřeďuje,

l) každoročně do 1. července předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích, o výsledku těchto kontrol a jejich procentním podílu na celkovém počtu právnických a fyzických osob podnikajících v jednotlivých rizikových odvětvích,

m) poskytuje Ministerstvu vnitra

1. přehled o změnách údajů ve vydaných povoleních ke zprostředkování zaměstnání,
2. přehled o pokutách uložených právnickým nebo fyzickým osobám, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů podle § 126 odst. 2 nebo jiného právního předpisu⁷⁸).

(2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. i) vycházejí z údajů Úřadu práce a Státního úřadu inspekce práce společně s evidencí podle odstavce 1 písm. j) mohou být ministerstvem, Úřadem práce a Státním úřadem inspekce 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.

(3) Evidence právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 obsahuje

- a) obchodní firmu nebo název právnické osoby nebo jméno, popřípadě jména a příjmení fyzické osoby,
- b) identifikační číslo právnické nebo fyzické osoby,
- c) výši uložené pokuty,
- d) datum nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Údaje v této evidenci se uchovávají po dobu, po kterou jsou právnické nebo fyzické osoby vyloučeny z účasti na veřejných výhodách, podporách, dotacích, příspěvcích nebo získání veřejných zakázek.

§ 6a

(1) K plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti ministerstvo může zřídit státní příspěvkovou organizaci. Ministerstvo

vydá zřizovací listinu této státní příspěvkové organizace. Státní příspěvková organizace vzniká dnem stanoveným ve zřizovací listině. Zřizovací listina musí dále obsahovat tyto údaje:

- a) název, sídlo a identifikační číslo osoby státní příspěvkové organizace,
- b) vymezení účelu, pro který se státní příspěvková organizace zřizuje,
- c) předmět hlavní činnosti, popřípadě jiné činnosti,
- d) označení statutárního orgánu a vymezení základní organizační struktury státní příspěvkové organizace,
- e) vymezení majetku České republiky, který ministerstvo svěřuje státní příspěvkové organizaci při jejím zřízení.

(2) Statutární orgán státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1 jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

(3) Ministerstvo může rozhodnout o rozdělení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1, o jejím sloučení nebo splynutí s jinou státní příspěvkovou organizací zřízenou podle odstavce 1 nebo o jiných změnách takové státní příspěvkové organizace. Současně vydá zřizovací listinu nově vznikající státní příspěvkové organizace nebo dodatek zřizovací listiny. Státní příspěvková organizace zaniká dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím rozdělení nebo splynutí, popřípadě dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím sloučení, je-li právním nástupcem jiná státní příspěvková organizace.

(4) Ministerstvo může rozhodnout o zrušení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1. Současně rozhodne o způsobu vypořádání práv a povinností vykonávaných státní příspěvkovou organizací, včetně příslušnosti hospodařit s majetkem České republiky, a zruší zřizovací listinu. Nerozhodne-li, přechází dnem zániku zrušované státní příspěvkové organizace příslušnost k hospodaření s majetkem České republiky včetně práv, s nimiž tato organizace dosud hospodařila, na ministerstvo. Současně přecházejí na Českou republiku závazky, jakož i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla tato organizace, a ministerstvo se stává příslušné k plnění těchto závazků, jakož i k výkonu práv a povinností z těchto pracovněprávních vztahů.

(5) Zřízení, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zrušení státní příspěvkové organizace, o nichž bylo rozhodnuto podle odstavců 1 až 3, oznamuje ministerstvo v Ústředním věstníku České republiky do 30 dnů ode dne, kdy k uvedené skutečnosti došlo. Oznámení obsahuje označení zřizovatele státní příspěvkové organizace, její název, sídlo, identifikační číslo a den, měsíc a rok vzniku, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zániku.

HLAVA IV

Úřad práce a jeho působnost

§ 7

(1) Organizační členění Úřadu práce stanoví zvláštní zákon ⁷⁶).

(2) K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky

zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícím právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

(3) Úřad práce vytváří za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

§ 7a

Výkon státní správy držitelem poštovní licence

(1) Držitel poštovní licence vykonává státní správu podle tohoto zákona, uzavře-li s ním ministerstvo písemnou smlouvu, jejímž obsahem je určení rozsahu státní správy, která se na držitele poštovní licence přenáší.

(2) Držitel poštovní licence může vykonávat státní správu nejvýše v rozsahu přijímání podání podle tohoto zákona a přijímání podkladů pro vydání rozhodnutí podle tohoto zákona a jejich předávání Úřadu práce.

(3) K uzavření smlouvy není třeba souhlasu nadřízeného správního orgánu. Spory ze smlouvy řeší ministr práce a sociálních věcí.

(4) Ministerstvo a Úřad práce zveřejní smlouvu na své úřední desce a na svých internetových stránkách.

§ 8

Úřad práce – generální ředitelství Úřadu práce (dále jen „generální ředitelství Úřadu práce“)

a) zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,

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) 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,

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

e) spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb

zaměstnanosti,

f) zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou,

g) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb ^{9b)}, včetně ukládání pokut,

h) zajišťuje zveřejňování, v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, písemných materiálů vztahujících se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,

i) zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska,

j) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.

§ 8a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce

a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů 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, se kterými byla uzavřena dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce,

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

k) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením podle § 68 odst. 1, evidence cizinců a dále evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

l) 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 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 zvláště hrubým způsobem³³⁾, nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu,

m) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely vydání osvědčení o registraci, pobytové karty rodinného příslušníka občana Evropské unie nebo povolení k trvalému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti na dobu určitou nebo smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou nebo dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou,

n) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb ^{9b)}, včetně ukládání pokut,

o) 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,

p) zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,

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

r) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů ¹³⁾.

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

HLAVA V

Posuzování zdravotního stavu fyzických osob a součinnost poskytovatelů zdravotních služeb při posuzování zdravotního stavu fyzických osob

§ 9

(1) Poskytovatelé zdravotních služeb jsou povinni za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdrželi 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 Úřad práce, a to na základě vyúčtování předloženého poskytovatelem zdravotních služeb.

HLAVA VI

Právo na zaměstnání

§ 10

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu ¹⁵⁾ (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

§ 11

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

§ 12

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem⁸⁰), dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.

ČÁST DRUHÁ

Zprostředkování zaměstnání

HLAVA I

Obecná ustanovení

§ 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 usazených¹⁷) 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 ojediněle¹⁸⁾ tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit ministerstvu údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána; splněním této povinnosti nejsou dotčeny povinnosti těchto osob podle § 87 odst. 2 a 3 a podle § 101a.

(5) Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸⁾ na území České republiky, se považuje za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah.

(6) 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).

(7) 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 (§ 119a).

§ 15

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

§ 16

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

§ 17

(1) Osobní údaje o fyzických osobách a údaje o zaměstnavatelích lze získávat, zpracovávat a sdělovat jen pro účely zprostředkování zaměstnání, poskytování příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a statistické účely. Pokud tento zákon nestanoví jinak, platí pro zpracování osobních údajů zvláštní právní předpis.¹⁹⁾

(2) Osobní údaje o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce nebo agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby podle tohoto zákona, lze zpracovávat pouze se souhlasem osob, jichž se tyto údaje týkají.

(3) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává zaměstnání v rámci členských států Evropské unie, a k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do členských států Evropské unie a Evropskému koordináčnímu výboru se nevyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.¹⁹⁾

(4) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává zaměstnání mimo území členských států Evropské unie, ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým agentury práce zprostředkovávají zaměstnání do zahraničí, k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do zahraničí se vyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.¹⁹⁾

HLAVA II

Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce

§ 18

(1) Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropské unie upravujících volný pohyb osob v rámci Evropské unie.²⁰⁾

(3) Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce je bezplatné.

§ 19

(1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce.

(2) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky.

§ 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 doby²²⁾.

(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.

§ 21

(1) Fyzická osoba, které krajská pobočka Úřadu práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna krajské pobočce Úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem²³⁾ registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, nebo v případě, že registrujícího poskytovatele zdravotních služeb nemá, posudkem jiného poskytovatele zdravotních služeb²⁴⁾ v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost (dále jen „registrující poskytovatel“).

(2) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna se na žádost krajské pobočky Úřadu práce podrobit vyšetření

a) u smluvního poskytovatele zdravotních služeb určeného krajskou pobočkou Úřadu práce²³⁾, pokud

1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§ 75), nebo
2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,
3. je lékařský posudek podmínkou pro zařazení uchazeče o zaměstnání do příslušného rekvalifikačního kurzu,

b) příslušným lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb²³⁾, pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k poskytování pracovnělékařských služeb, registrujícím poskytovatelem²⁴⁾.

(3) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je dále povinna se za účelem posouzení způsobilosti k výkonu povolání, na které má být requalifikována, podrobit psychologickému vyšetření, pokud takové vyšetření vyžaduje zvláštní právní předpis.

(4) Uchazeči o zaměstnání, který dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, je-li to důvodné, vydá registrující poskytovatel nebo jiný poskytovatel zdravotních služeb, který poskytuje uchazeči o zaměstnání zdravotní péči v případě této nemoci nebo úrazu, na jeho žádost potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu.

(5) V potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu se uvedou

- a) místo pobytu uchazeče o zaměstnání v době dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání,
- b) rozsah a doba povolených vycházek a
- c) další požadované údaje.

(6) Pro stanovení rozsahu a doby povolených vycházek podle odstavce 5 písm. b) se použije § 56 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění obdobně.

(7) Uchazeč o zaměstnání, kterému bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, je povinen dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu [§ 5 písm. h)] a dodržovat povinnosti podle § 127 odst. 3.

(8) Uchazeči o zaměstnání, který dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení, je-li to důvodné, vydá registrující poskytovatel nebo jiný poskytovatel zdravotních služeb, který ošetření nebo vyšetření provedl, na jeho žádost potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení.

(9) Závazný vzor potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a závazný vzor potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení stanoví ministerstvo vyhláškou.

(10) Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu podle odstavce 2, psychologickým vyšetřením podle odstavce 3, vydáním potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu podle odstavce 4 a vydáním potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení podle odstavce 8 hradí Úřad práce.

§ 22

Zájemce o zaměstnání

(1) Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá

o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

(2) Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 23

Evidence zájemců o zaměstnání

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Uchazeč o zaměstnání

§ 24

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je 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 6,
- b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu²⁷⁾ považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,
- c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby 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 nebo správní rady 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 nebo jinou osobou, jestliže jsou jim 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, ochráncem práv dětí nebo jejich zástupcem,

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

o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu²⁸⁾, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu,²⁹⁾ a to v době, kdy tuto činnost vykonává,

p) osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí,

q) výdělečně činná v cizině,

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

s) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovněprávní vztah a její měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

t) předsedou nebo místopředsedou Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství.

(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 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 se připravující 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.

(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.

(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“).

(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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³).

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.

§ 26

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

(2) Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.

(3) Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

Evidence uchazečů o zaměstnání

§ 27

(1) Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s krajskou pobočkou Úřadu práce a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Údaje z evidence uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.

(2) Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce.

(3) Uchazeč o zaměstnání, který dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu anebo není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu vyšetření nebo ošetření ve

zdravotnickém zařízení, je povinen tyto důvody oznámit krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 3 kalendářních dnů od vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření, a nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení doložit tyto důvody příslušným potvrzením krajské pobočky Úřadu práce.

(4) Nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak, může krajská pobočka Úřadu práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením.

(5) Uchazeči o zaměstnání, který změnil v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště a splní oznamovací povinnost podle odstavce 2, převede krajská pobočka Úřadu práce ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle jeho nového bydliště.

§ 28

(1) Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (§ 24) o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Dohodnou-li se krajské pobočky Úřadu práce do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává jeho zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Jestliže se krajské pobočky Úřadu práce nedohodnou, generální ředitelství Úřadu práce určí, která krajská pobočka Úřadu práce bude zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti podle tohoto zákona.

(2) Uchazeč o zaměstnání je povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce, které požádal o zprostředkování zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o změnu kontaktního pracoviště v územním obvodu krajské pobočky Úřadu práce. Krajská pobočka Úřadu práce určí, u kterého kontaktního pracoviště bude plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání vyplývající z tohoto zákona.

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

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

- 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,

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 ve stanoveném termínu, nebo

3. nesplní povinnost stanovenou v § 27 odst. 3,

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 koná 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 (§ 33b),

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

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 5 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1, nebo kdy nastala skutečnost, která je důvodem vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání podle odstavce 2.

(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.

§ 31

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže

a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,

b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,

c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],

d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo

e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

§ 32

(1) Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je krajská pobočka Úřadu práce povinna vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanost a podpory při rekvalifikaci.

(2) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29) a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30) zablokovat údaje týkající se uchazeče o zaměstnání do doby, než

nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 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. Krajská pobočka Úřadu práce přistupuje k uchazečům o zaměstnání individuálně, přičemž komplexně posuzuje jejich schopnosti a možnosti uplatnění na trhu práce, a to zejména ve vztahu k jejich kvalifikaci, dosavadní délce doby zaměstnání, dovednostem, motivaci a výsledkům vyplývajícím z poskytnutého poradenství.

(2) Zvýšená péče se věnuje fyzickým osobám, které ji vzhledem ke svým specifickým potřebám a situaci, v níž se nacházejí, potřebují, a to s ohledem na stupeň jejich profilace na trhu práce. Osobu se specifickými potřebami zařadí do stupně profilace krajská pobočka Úřadu práce.

§ 33a

(1) Osobou se specifickými potřebami, která se zařazuje do prvního stupně profilace osob na trhu práce, je fyzická osoba, která je

- a) osobou pečující o dítě mladší než 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí podle § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
- b) osobou osobně pečující o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách 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), pokud s touto osobou 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,
- c) osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání,
- d) osobou, která dosáhla alespoň 55 let,
- e) osobou do 2 let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání [§ 5 písm. d)],
- f) vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) osobou mladší 26 let, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 3 měsíce, nebo
- h) osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana.

(2) Osobou se specifickými potřebami, která se zařazuje do druhého stupně profilace osob na trhu práce, je fyzická osoba,

- a) která je osobou se zdravotním postižením podle § 67,

- b) která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 24 měsíců,
- c) která byla v posledních 24 měsících vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání v součtu alespoň 12 měsíců a která současně
1. pečuje o dítě mladší než 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí podle § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
 2. osobně pečuje 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), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 3. dosáhla alespoň 55 let,
 4. je mladší 26 let,
 5. je osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání, nebo
 6. je osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce na peněžitě plnění,
- d) která déle než 3 měsíce pobírá příspěvek na živobytí podle zákona o pomoci v hmotné nouzi,
- e) které byla v posledních 12 měsících poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,
- f) která je osobou bez přístřeší,
- g) která je osobou po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, nebo
- h) která je osobou po ukončení nařízené ústavní výchovy nebo uložené ochranné výchovy v diagnostickém ústavu, dětském domově, dětském domově se školou, výchovném ústavu nebo po ukončení poskytování služeb ve středisku výchovné péče v internátní formě podle zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních.

§ 33b

Individuální akční plán

(1) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází zejména z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání.

(2) Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v

evidenci uchazečů 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

- a) 3 měsíce, jestliže je osobou se specifickými potřebami zařazenou do druhého stupně profilace nebo osobou se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. g),
- b) 5 měsíců, jestliže je osobou se specifickými potřebami zařazenou do prvního stupně profilace s výjimkou osob podle § 33a odst. 1 písm. f) a g), nebo
- c) 12 měsíců.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce vyhodnotí a aktualizuje individuální akční plán nejdéle po 6 měsících od jeho vypracování.

(4) 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.

(5) Opatřeními, která vedou ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, se rozumí zejména účast uchazeče o zaměstnání se souhlasem krajské pobočky Úřadu práce na nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti, na programech a projektech třetích osob vedoucích ke zlepšení postavení uchazeče o zaměstnání na trhu práce, na aktivitách dalšího vzdělávání, popřípadě využívání sociálních služeb, které mohou přispět ke zlepšení postavení uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

(6) Při vypracování, vyhodnocování a aktualizaci individuálního akčního plánu krajská pobočka Úřadu práce může spolupracovat s dalšími osobami, které se podílejí na zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Volná pracovní místa

§ 34

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

§ 35

(1) Zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). 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.

(2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis ³²⁾, té u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušné krajské

pobočce Úřadu práce ve stanovené lhůtě^{32d}).

§ 37

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením a informaci o příslušném kódu vztahujícím se k druhu práce v rámci oznámeného volného pracovního místa, a to podle skupin Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zveřejněné Českým statistickým úřadem¹¹⁰). Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

(2) Krajská pobočka Úřadu práce vyřadí z evidence volných pracovních míst oznámené volné pracovní místo po 6 měsících ode dne jeho oznámení zaměstnavatelem. To neplatí u pracovního místa, u něhož je vedeno řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty nebo povolení k zaměstnání cizince, a to až do doby ukončení správního řízení.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce vyřadí z evidence volných pracovních míst oznámené volné pracovní místo, pokud zaměstnavatel neposkytne krajské pobočce Úřadu práce součinnost k obsazení tohoto oznámeného volného pracovního místa.

§ 37a

(1) Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37.

(2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo oznámené krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků⁹³) a služebních míst státních zaměstnanců.

(3) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty se rozumí pracovní místo oznámené krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků⁹³) a služebních míst státních zaměstnanců, a současně jde o pracovní místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

(4) Podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je souhlas zaměstnavatele. V případě, že lze volné pracovní místo s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, je podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty skutečnost, že je toto volné pracovní místo krajskou pobočkou Úřadu práce nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce podle

odstavce 2 nebo 3. Krajská pobočka Úřadu práce může s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu podle věty druhé až na 10 dnů.

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

(6) Ministerstvo vnitra sdělí neprodleně po vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty elektronicky ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému bude vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a údaje o pracovním místě, pro které bude vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení jejich platnosti, o jejich zrušení nebo o uplynutí doby jejich platnosti.

(7) Ministerstvo prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud

- a) zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování zaměstnání,
- b) volné pracovní místo lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak,
- c) na majetek tohoto zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen,
- d) zaměstnavateli byla v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, nebo
- e) zaměstnavateli jako kontrolované osobě byla Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za neposkytnutí součinnosti při kontrole.

§ 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 v evidenci volných pracovních míst podle § 37 rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2), za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, nebo za neposkytnutí součinnosti při kontrole, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

HLAVA III

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

§ 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 poživitelem 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 zvláště hrubým způsobem³³); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem⁷⁹),
- c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů³⁴) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo
- e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen

obchodním vedením bytového družstva.

(3) O podpoře v nezaměstnanosti vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí, jestliže

- a) se podpora v nezaměstnanosti nepřiznává,
- b) podpora v nezaměstnanosti se přiznává podle § 50 odst. 3 věty druhé,
- c) jsou důvodné pochybnosti o době posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání podle § 39 odst. 1 písm. a),
- d) uchazeč o zaměstnání nedoložil řádně průměrný měsíční čistý výdělek (§ 50) nebo jsou o jeho výši důvodné pochybnosti,
- e) rozhoduje o námitkách podle § 39a odst. 3,
- f) je dán důvod pro zastavení správního řízení.

§ 39a

Oznámení a námitky

(1) Rozhoduje-li krajská pobočka Úřadu práce o podpoře v nezaměstnanosti v případech, kdy se nevydává rozhodnutí, je povinna uchazeči o zaměstnání doručit písemné oznámení o podpoře v nezaměstnanosti a její výši.

(2) Proti postupu uvedenému v odstavci 1 lze uplatnit do 15 dnů ode dne doručení oznámení námitky. K námitkám, které byly podány opožděně, se nepřihlíží.

(3) Námitky se podávají písemně u krajské pobočky Úřadu práce, která podporu v nezaměstnanosti poskytuje. Krajská pobočka Úřadu práce vydá do 30 dnů ode dne, kdy jí byly námitky doručeny, rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti.

§ 39b

Ustanovení § 36 odst. 3 správního řádu se v případě oznámení o podpoře v nezaměstnanosti podle § 39a nepoužije.

§ 40

(1) Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 109) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

(2) O podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

(3) Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1.

§ 41

(1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 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),

g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény⁹⁶⁾ osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu⁹⁷⁾, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu⁹⁷⁾.

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

§ 42

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

(2) Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby

samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud si tyto skutečnosti nemůže Úřad práce podle odstavce 3 zjistit sám; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů. Při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit, zda je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 nebo zda je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva. Dojde-li ke vzniku právního vztahu nebo postavení podle věty druhé v průběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání povinen tyto skutečnosti krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit nejpozději v den jejich vzniku.

(3) Úřad práce je oprávněn získávat údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti podle odstavce 2 z informačních systémů vedených Českou správou sociálního zabezpečení podle zákona o nemocenském pojištění, a to údaj o

- a) druhu zaměstnání,
- b) době trvání zaměstnání,
- c) době důchodového pojištění,
- d) výši průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů a
- e) způsobu a důvodu skončení zaměstnání.

(4) Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

§ 43

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

(2) Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

§ 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. 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 trvání právního vztahu vzniklého k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, po dobu, po níž je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva, a po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

§ 45

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká

- a) uplynutím podpůrní doby,
- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29), nebo
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30).

§ 46

Do podpůrní doby se nezapočítává doba

- a) po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti [§ 44 odst. 1 písm. b)],
- b) po kterou u uchazeče o zaměstnání trvá právní vztah vzniklý k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
- c) po níž je uchazeč o zaměstnání v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva, a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,

d) poskytování podpory při rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),

e) vazby.

§ 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 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 6 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činnost dobu důchodového pojištění v délce kratší než 6 měsíců, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících 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 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 9 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnáním z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise³⁶⁾ 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 9 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.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

§ 50

(1) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku,³⁷⁾ který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů;³⁸⁾ pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.³⁸⁾

(2) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní

sazbou z posledního vyměřovacího základu²¹⁾ v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

(3) Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

(4) Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.

(5) Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

(6) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

(7) U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek³⁴⁾ a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39), se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti stanovenou podle odstavce 3 věty první a výsluhovým příspěvkem.

§ 51

(1) Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže

a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,

b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo

c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

(2) Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v odstavci 1 stanoví ve výši

0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

(3) Podle odstavců 1 a 2 se nepostupuje v případech uvedených v § 50 odst. 4, pokud je znám alespoň jeden z průměrných měsíčních čistých výdělků nebo vyměřovací základ.

§ 52

Uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, který však splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a), se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění v rozhodném období. Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění.

§ 53

(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně převodem na platební účet určený příjemcem dávky nebo poštovním poukazem, a to podle rozhodnutí příjemce dávky.

(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.

(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.

§ 54

(1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu v případě uvedeném v § 39 odst. 2 písm. a) a b) je neplatné.

(2) Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.

(3) O dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

(4) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká

uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.

§ 55

(1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání přiznána nebo je poskytována ve vyšší částce, než v jaké náleží, nebo byla přiznána nebo se poskytuje neprávem, rozhodne krajská pobočka Úřadu práce o jejím snížení nebo o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které již byla vyplacena.

(2) Byla-li uchazeči o zaměstnání jeho zaviněním podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že uchazeč o zaměstnání zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost, je uchazeč o zaměstnání povinen částky neprávem přijaté vrátit.

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

(4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nebo jejich splátek poskytnutých neprávem nebo v nesprávné výši zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého nenáležela vůbec nebo v poskytnuté výši.

§ 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. 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. 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 podmínek^{32b)}, 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. 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.

§ 57

(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

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

HLAVA IV

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

§ 58

(1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

(2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

(3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

§ 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 umístěovaných 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 ministerstvu 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,

d) identifikaci uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentury práce dočasně přiděleni,

e) počet zaměstnanců podle skupin Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zveřejněné Českým statistickým úřadem¹¹⁰⁾ přidělených ke každému uživateli.

(3) Ministerstvo zveřejní na svých internetových stránkách zobecněné informace poskytnuté podle odstavce 2 písm. a) až c) a e).

§ 60

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.

(2) Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až e) nebo g) nebo podle § 63 odst. 3 nebo 4, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

(3) Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b)} je dosažení věku nejméně 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.

(4) Za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.

(5) Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle zvláštního právního předpisu 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.

(6) Zahraniční fyzická osoba dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je 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.

(7) Právnícká osoba se sídlem mimo území České republiky dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.

(8) 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. Odbornou praxí podle věty první se rozumí soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Odbornou praxi je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

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

(10) Podmínkou vydání povolení právnické osobě je splňování podmínky její bezúhonnosti podle odstavce 4, jakož i splnění podmínek podle odstavců 2, 4 až 6 a 8 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen „odpovědný zástupce“) a splnění podmínek podle odstavce 2, s výjimkou odborné způsobilosti, a odstavců 4 až 6 fyzickou osobou, která je členem jejího statutárního orgánu nebo zástupcem právnické osoby v takovém orgánu; podmínku bezúhonnosti podle odstavce 4 musí splňovat i právnická osoba, která je členem statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby. V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b)} je podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 6 a 8 odpovědným zástupcem. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

(11) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je ministerstvo oprávněno 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 podle zvláštních právních předpisů.

(12) Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává ministerstvu nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst^{9b)}.

(13) Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je, že žádající osobě, odpovědnému zástupci žádající právnické osoby, osobě, která je členem statutárního orgánu žádající právnické osoby, nebo zástupci právnické osoby v tomto statutárním orgánu nebyla v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za

přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c). Podmínka podle věty první platí také pro odpovědného zástupce, osobu, která je členem statutárního orgánu žádající právnické osoby, nebo zástupcem právnické osoby v tomto statutárním orgánu, jestliže byli odpovědným zástupcem, členem statutárního orgánu nebo zástupcem právnické osoby ve statutárním orgánu u jiné právnické osoby v době, kdy byl touto právnickou osobou spáchán takový přestupek.

(14) Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je bezdlužnost žádající osoby, a to již při podání žádosti. Osoba, které bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí být bezdlužná po celou dobu trvání platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání. Bezdlužnost ověřuje ministerstvo, přičemž v době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání tak činí nejméně jednou za 6 měsíců.

§ 60a

(1) Další podmínkou pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, vydané na základě žádosti ministerstva. V žádosti ministerstvo uvede identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo vnitra při zpracování svého závazného stanoviska posoudí vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Ministerstvo informuje bez zbytečného odkladu Ministerstvo vnitra o změnách údajů uvedených v žádosti o závazné stanovisko a současně mu poskytne veškeré informace, které mohou mít vliv na posouzení osoby z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.

(2) Při zajišťování informací potřebných pro vydání závazného stanoviska podle odstavce 1 je Ministerstvo vnitra oprávněno vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů^{39a}) žádající fyzické osoby nebo osoby oprávněné jednat jménem žádající právnické osoby anebo jejího odpovědného zástupce a požádat o informace k uvedeným osobám Policii České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy. Ministerstvo vnitra je při zpracování svého závazného stanoviska oprávněno za účelem posouzení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob vyžadovat listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště podle § 61 odst. 2 písm. c) a § 61 odst. 4 písm. c). Sídlo žádající osoby a prostory podle § 61 odst. 2 písm. c) a odst. 4 písm. c) musí být před podáním žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání a po celou dobu jeho platnosti viditelně označeny jejím jménem a identifikačním číslem osoby, bylo-li jí přiděleno, a jde-li o podnikatele zapsaného do obchodního rejstříku, obchodní firmou.

(3) Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit ministerstvu do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

§ 60b

(1) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) je povinna poskytnout kauci ve výši 1 000 000 Kč. Poskytnutí kauce je podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání a pro výkon zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) žádající osobou.

(2) Kauce se poskytuje vždy na výzvu ministerstva složením částky na zvláštní účet ministerstva po splnění všech ostatních stanovených podmínek pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou.

(3) Dojde-li k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, stává se složená částka přeplatkem právnické nebo fyzické osoby, které povolení zaniklo. Je-li takto vzniklý přeplatek vratitelným přeplatkem, vrátí jej ministerstvo do 60 dnů ode dne zániku tohoto povolení.

(4) Pro správu placení kauce se použijí přiměřeně ustanovení daňového řádu.

§ 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,
- d) doklad o vzniku pracovního poměru s odpovědným zástupcem, nejde-li o člena statutárního orgánu, pokud takový pracovní poměr vznikne nejpozději ke dni právní moci rozhodnutí o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.

(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 kopii⁴⁰⁾, 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 již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

(6) 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. O změnách těchto skutečností je osoba povinna informovat ministerstvo nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy tyto změny nastaly. Při podání žádosti o změnu údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá ministerstvo v novém řízení rozhodnutí, v němž postupuje podle § 60a. V případě změny odpovědného zástupce je žadatel povinen doložit doklady o splnění podmínek podle § 60.

(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⁾

§ 61a

Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) právnické nebo fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb^{9b)} vzniká též marným uplynutím lhůty a způsobem podle § 28 až 30 zákona o volném pohybu služeb.

§ 62

(1) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném právnické osobě se uvedou

- a) identifikační údaje právnické osoby,
- b) identifikační údaje odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- c) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- d) doba, na kterou se povolení vydává.

(2) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném fyzické osobě se uvedou

- a) identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- b) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,

c) doba, na kterou se povolení vydává.

(3) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) se vydává na dobu 3 let. V případě podání další žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) nejdříve 3 měsíce a nejpozději 1 měsíc před uplynutím platnosti předchozího povolení vydaného ke zprostředkování zaměstnání touto formou, se povolení vydává na dobu neurčitou jako opakované, a to za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) před vydáním opakovaného povolení. Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) se vydává na dobu neurčitou.

§ 63

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
- d) rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.

(2) Ministerstvo rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže

- a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti⁹²⁾, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- c) právnická osoba nebo fyzická osoba
 - 1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,
 - 2. umožní výkon nelegální práce,
 - 3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,
 - 4. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, nebo
 - 5. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole,
- d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
- e) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona⁹²⁾,
- f) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá, nebo
- g) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

(3) Ministerstvo může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s dobrými mravy nebo poruší jinou povinnost podle tohoto zákona nebo povinnost podle § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 nebo 6 zákoníku práce.

(4) Ministerstvo na základě podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě. V tomto řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle § 60a. Ministerstvo na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.

(5) Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů podle odstavce 2 písm. a) až e) nebo g), odstavce 3 nebo 4, může být osobě vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. O odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání zahájeného na žádost osoby, již bylo povolení vydáno, nelze rozhodnout dříve, než bude dokončeno řízení o odejmutí povolení z moci úřední.

(6) Ministerstvo v rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů uvedených v odstavcích 2 až 4 stanoví den, ke kterému je právnická nebo fyzická osoba povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

§ 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

§ 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede ministerstvo. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce, seznam jejích pracovišť a údaj o tom, zda je agentuře práce která je právnickou osobou, pozastaven podle zvláštního zákona⁹²⁾ výkon činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození, bydliště a informace o pozastavení výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

§ 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

ČÁST TŘETÍ

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

§ 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 orgánem sociálního zabezpečení uznány

a) invalidními ve třetím stupni^{32a)} (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),

b) invalidními v prvním nebo druhém stupni⁸⁸⁾, nebo

c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).

(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovány 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; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).

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

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba

a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),

b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).

(6) 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.

§ 68

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

(2) Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto

osob na trhu práce a pro statistické účely.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení poskytování služeb podle tohoto zákona nebo poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, údaje týkající se této fyzické osoby učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

Pracovní rehabilitace

§ 69

(1) Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

(2) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

(3) Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

(4) Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7 odst. 3).

(5) Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení Institutu posuzování zdravotního stavu vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné územní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

(6) Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{42a}) se použijí přiměřeně.

(7) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

§ 70

Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace podle § 69 odst. 1 mezi Úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- c) obsah a délku pracovní rehabilitace,
- d) místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- e) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- i) závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

§ 71

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,⁴³⁾
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

§ 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) na pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením (§ 75 a 78a), 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.

§ 73

(1) Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá Úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, která obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,

c) obsah a délku přípravy k práci,

d) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,

e) dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,

f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,

g) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,

h) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

i) závazek zaměstnavatele vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané

podmínky nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,

j) ujednání o vypovězení dohody.

(2) O přípravě k práci prováděné u právnické nebo fyzické osoby [§ 72 odst. 2 písm. b) a c)] uzavírá Úřad práce s touto osobou písemnou dohodu, která kromě údajů uvedených v odstavci 1 dále obsahuje

a) označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,

b) základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,

c) místo a způsob provedení,

d) rozsah teoretické a praktické přípravy.

(3) Náhrada škody náležející v souvislosti s přípravou k práci, která je prováděna podle § 72 odst. 2 písm. b) a c), se řídí občanským zákoníkem.

§ 74

(1) Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).

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

§ 75

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

(1) Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

(2) Příspěvek na zřízení 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 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle věty první.

(3) Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se poskytuje za podmínky, že je

zaměstnavatel bezdlužný. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(4) Žádost o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele a
- c) charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a počet těchto pracovních míst.

(5) K žádosti o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je nutné přiložit doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 3 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou územní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 3 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytně nutné v souvislosti s posouzením žádosti o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.

(6) Dohoda o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením obsahuje alespoň

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
- c) závazek zaměstnavatele, že pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
- d) den, od kterého bude pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- e) dobu, po kterou bude pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením 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 prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- 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,
- k) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí

právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku a

l) podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle jiného právního předpisu⁴⁶).

(8) Nevrácení příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením 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.

§ 76

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

(1) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením.

(2) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se poskytuje za podmínky, že je zaměstnavatel bezdlužný. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(3) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se neposkytne zaměstnavateli

a) na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,

b) na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou,

c) na osobu se zdravotním postižením, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.

(4) Žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje

a) identifikační údaje zaměstnavatele,

b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele,

c) jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován, s uvedením rodného čísla a data vzniku pracovního poměru, a

d) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67).

(5) K žádosti o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením je nutné přiložit doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 2 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou územní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 2 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytně nutné v souvislosti s posouzením žádosti o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

(6) Dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje alespoň

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,

c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,

d) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,

e) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

f) 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,

g) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku a

h) podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle jiného právního předpisu⁴⁶⁾.

(8) Nevrácení příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶⁾.

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením i s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1, 2, 4 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.

§ 77

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

- a) charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a to zejména určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, anebo zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku, a
- b) druhy provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování tohoto 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 a mezinárodních smluv.

§ 78

Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

(1) Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že

- a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
- b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl tento zaměstnavatel nebo člen jeho statutárního orgánu pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,
- c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu, a

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele

1. vyplácel za jednotlivé kalendářní měsíce nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
2. zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
3. neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy.

(3) Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou.

(4) Žádost o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele obsahuje alespoň

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele,
- c) informaci o tržbách v členění podle jednotlivých činností v rámci rozsahu předmětu podnikání nebo informaci o hospodaření,
- d) počet osob se zdravotním postižením, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti na tržbách podílejí,
- e) informaci o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele s uvedením celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, z toho počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 včetně doložení této skutečnosti.

(5) Dohoda o uznání zaměstnavatele obsahuje alespoň

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) dobu, na kterou je uzavřena,
- c) závazek zaměstnavatele plnit v průběhu účinnosti dohody o uznání zaměstnavatele podmínky, které zákon stanoví pro uzavření této dohody,
- d) závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. července následujícího kalendářního roku; roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje

1. informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných čtvrtletních přepočtených počtech v členění podle § 67, jejich počet včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně

oproti skutečnostem doloženým podle odstavce 5 písm. e) nebo podle § 78a odst. 5 písm. b),

2. informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a o tržbách v členění podle jednotlivých činností v rámci rozsahu předmětu podnikání nebo o předmětu činnosti zaměstnavatele a o jeho hospodaření včetně počtu osob se zdravotním postižením, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti na tržbách podílejí,

3. popis pracovních činností, na kterých se osoby se zdravotním postižením podílely,

4. počet osob se zdravotním postižením pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo mimo tyto prostory,

5. počet osob se zdravotním postižením pracujících ve svém bydlišti,

6. informace o plnění podmínek stanovených zákonem pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele a závazků sjednaných dohodou o uznání zaměstnavatele,

e) povinnost zaměstnavatele oznámit Úřadu práce, že nesplnil některý ze závazků sjednaných v dohodě o uznání zaměstnavatele nebo přestal splňovat některou z podmínek stanovených zákonem pro uzavření této dohody,

f) podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

(6) Úřad práce dohodu o uznání zaměstnavatele může vypovědět, jestliže zaměstnavatel nesplnil závazek předložit roční zprávu o činnosti zaměstnavatele, a to ani na základě výzvy Úřadu práce.

(7) Úřad práce dohodu o uznání zaměstnavatele vypoví, jestliže zaměstnavatel

a) přestane splňovat některou z podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele uvedenou v odstavci 2 písm. b) nebo c) nebo v odstavci 2 písm. d) bodě 3,

b) po 2 po sobě jdoucích kalendářních čtvrtletích nesplňuje některou z podmínek pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele uvedenou v odstavci 2 písm. a) nebo v odstavci 2 písm. d) bodě 1 nebo 2, nebo

c) opakovaně uvedl v roční zprávě o činnosti zaměstnavatele nepravdivé údaje.

(8) Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Zaměstnavatel je oprávněn až do uplynutí výpovědní doby poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti uvedené v § 81 odst. 1.

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

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

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

§ 78a

(1) Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady peněžních prostředků vynaložených na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou nebo podnikající fyzickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené peněžní prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % těchto prostředků 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 v částce podle odstavce 6, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené peněžní prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, kterou je povinen zaměstnanec nahradit, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo

c) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Zaměstnavateli k příspěvku podle odstavce 2 náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání této osoby v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá.

(4) Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou příspěvku stanovenou nařízením vlády podle odstavce 6 a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na 1 osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b).

(5) Součet všech zvýšení příspěvků podle odstavce 4 nesmí u zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí přesáhnout 0,8násobek součtu příspěvků podle odstavce 2, které za toto kalendářní čtvrtletí náleží. Zvýšení příspěvku podle odstavce 4 nelze uplatnit na osobu pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

(6) Nejvyšší částku příspěvku stanoví vláda nařízením s přihlédnutím k výši minimální mzdy, mzdové úrovni a úhrnu spotřebitelských výdajů domácností a jednotlivců.

§ 78b

(1) Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78a odst. 4, se považují

a) náklady na zaměstnance za dobu jenou pouze pomocí zaměstnanců, na které zaměstnavatel za příslušný kalendářní měsíc žádá o příspěvek podle § 78a odst. 2 (dále jen „provozní asistent“), kterými jsou

1. mzda nebo plat, 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, maximálně však do výše 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, za který je o příspěvek žádáno, navýšené o pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,

2. náklady na zajištění provozního asistenta v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele a dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů; přímou pomocí je pomoc s úkony, které osoba se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) při výkonu práce nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu postižení vykonávat,

b) náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, na které zaměstnavatel za příslušný kalendářní měsíc žádá o příspěvek podle § 78a odst. 2, kterými jsou náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště nebo náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků; zajišťuje-li zaměstnavatel dopravu za pomoci vlastního vozidla nebo vozidla, jehož je provozovatelem, pouze v rozsahu nákladů na pohonné hmoty, jinak v rozsahu nákladů uhrazených poskytovateli dopravy, pouze však v případě, že dodavatelem není spojená osoba podle zákona o daních z příjmů,

c) náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na

1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
2. přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
3. pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
4. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením,
5. výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.

(2) Náklady podle odstavce 1 písm. a) a b) jsou náklady za kalendářní měsíc, ve kterém vznikly, a to v rámci příslušného kalendářního čtvrtletí, za které zaměstnavatel žádá o příspěvek, jestliže byly vynaloženy přede dnem podání žádosti o poskytnutí příspěvku.

(3) Náklady podle odstavce 1 písm. c) jsou pouze náklady vynaložené vedle nákladů, které zaměstnavateli vznikají v případě zaměstnávání osob bez zdravotního postižení, pokud byly zaměstnavatelem uplatněny na přizpůsobení provozovny zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může takové náklady uplatnit pro účely zvýšení příspěvku podle § 78a odst. 4 v kalendářním měsíci, ve kterém byly v rámci příslušného kalendářního čtvrtletí, za které žádá o příspěvek, vynaloženy, a dále v následujících 5 kalendářních měsících.

(4) Příspěvek na náklady podle odstavce 1 písm. a) až c) lze uplatnit pouze na osoby se zdravotním postižením, na které je čerpán příspěvek podle § 78a odst. 2 a jichž konkrétně se činnost provozního asistenta, dopravní služba nebo přizpůsobení provozovny týká.

(5) Pro účely odstavce 1 písm. a) se za provozního asistenta nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle § 78a odst. 1, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny v rámci poskytnuté úhrady nákladů podle tohoto zákona.

(6) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 1 i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za další náklad, o který lze zvýšit příspěvek podle § 78a odst. 4.

§ 78c

(1) 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 zaměstnavatel je posledním den příslušného kalendářního čtvrtletí bezdlužný. Za bezdlužného se považuje také zaměstnavatel, který prokáže, že nedoplatky, s výjimkou nedoplatků podle § 5b, zanikly do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nebo zanikly do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl, jestliže si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám; zánik nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.

(2) Ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout nedodržení lhůty pro zánik nedoplatků zaměstnavatele podle odstavce 1 věty třetí.

(3) Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(4) Příspěvek se neposkytne na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením za celé kalendářní čtvrtletí, ve kterém

a) je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených peněžních prostředků na mzdy nebo platy 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 podle § 117,

b) byl tento zaměstnanec, byť i jen po jeho část, poživatel starobního důchodu,

c) byl na tohoto zaměstnance zaměstnavateli poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením podle § 76,

d) zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce podle § 126 odst. 3, nebo

e) byl zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

(5) Požádá-li o poskytnutí příspěvku na téhož zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl tomuto zaměstnanci pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o poskytnutí příspěvku požádal; v případě, že o poskytnutí příspěvku 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 poskytnutí příspěvku žádají, nelze příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnout žádnému z nich.

(6) Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v § 78a odst. 2 až 4. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené peněžní prostředky na mzdy nebo platy, 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 u tohoto zaměstnavatele sčítají.

§ 78d

Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku je

- a) seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, s uvedením jména, popřípadě jmen, příjmení, popřípadě rodného příjmení, rodného čísla a čísla a druhu průkazu totožnosti zaměstnance, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených peněžních prostředků na jejich mzdy nebo platy, včetně odvedeného 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, a
- b) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek žádán, je osobou se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým podle § 78 odst. 5 písm. e).

§ 78e

(1) Krajská pobočka Úřadu práce rozhodne o

- a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku podle § 78a odst. 1 a § 78c odst. 1 a 2 a nejsou dány důvody pro rozhodnutí o jeho neposkytnutí podle písmen b) až g),
- b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky podle § 78a odst. 1 a § 78c odst. 1 a 2 nebo pokud zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle § 78 odst. 2 písm. a) až c) nebo d) bodu 3,
- c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým peněžním prostředkům na mzdy nebo platy, 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 těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle § 78c odst. 4 nebo 5 příspěvek poskytnout,

d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu nebo neodvedenému pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistnému na veřejné zdravotní pojištění v den podání žádosti,

e) neposkytnutí zvýšení příspěvku podle § 78a odst. 4 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), nebo v případě, že nebudou splněny podmínky uznatelnosti dalších nákladů podle § 78b,

f) neposkytnutí příspěvku, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty neuplynuly 3 roky.

(2) Bylo-li proti zaměstnavateli nebo členu jeho statutárního orgánu zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku, krajská pobočka Úřadu práce řízení o příspěvku přeruší, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení.

(3) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku.

(4) Poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže mu byl poskytnut

a) na základě nesprávných údajů,

b) v nesprávné výši,

c) v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, nebo

d) v období, kdy nesplňoval některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle tohoto zákona.

(5) O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc podle odstavce 4 rozhodne krajská pobočka Úřadu práce. Povinnost vrátit poskytnutý příspěvek nebo příspěvek za kalendářní měsíc podle odstavce 4 zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

§ 79

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce

a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

§ 80

Zaměstnavatelé jsou povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb 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),
- 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 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli

(2) Povinnost podle odstavce 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele podle § 78, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám nejedná-li se o spojenou osobu podle zákona o daních z příjmů, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od integračních sociálních podniků podle zákona o integračním sociálním podniku, které zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, nebo zadáváním zakázek těmto podnikům,
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo
- d) vzájemnou kombinací způsobů podle písmen a) až c).

(3) Zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a integrační sociální podniky podle odstavce 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti podle odstavce 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo

splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající 14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce (dále jen „limit“), jestliže nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84.

(4) Nezaměstnává-li osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, žádné zaměstnance, považuje se pro účely výpočtu limitu podle odstavce 3 tato osoba za jednoho zaměstnance.

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

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

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) je za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, rovna částce odpovídající průměrné mzdě v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla, vynásobené

a) koeficientem 1, pokud zaměstnavatel zaměstnává podle § 81 odst. 2 písm. a) alespoň 3 % osob se zdravotním postižením,

b) koeficientem 2, pokud zaměstnavatel zaměstnává podle § 81 odst. 2 písm. a) alespoň 1 % osob se zdravotním postižením, nebo

c) koeficientem 3,5, pokud zaměstnavatel zaměstnává podle § 81 odst. 2 písm. a) méně než 1 % osob se zdravotním postižením.

(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 řádu⁵⁰).

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

(5) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí podle odstavce 1 vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.

§ 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel, nejedná-li se o zaměstnavatele, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, povinen do 15.

února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

§ 84

(1) Ministerstvo vede v elektronické podobě evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen „evidence“). Správcem této evidence je ministerstvo.

(2) Evidence obsahuje tyto údaje:

- a) identifikační údaje [§ 5 písm. a)] zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen „dodavatel“) a zaměstnavatele uvedeného v § 81 odst. 1 (dále jen „odběratel“),
- b) cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelnou do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),
- c) datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,
- d) číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka,
- e) datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započitatelných do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),
- f) roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

(3) Údaje podle odstavce 2 do evidence vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel výrobků, služeb nebo zakázek.

(4) Údaj o výši limitu a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný. Údaje podle odstavce 2 včetně osobních údajů ministerstvo v evidenci uchovává po dobu 6 let od jejich vložení.

ČÁST ČTVRTÁ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE Z JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE VYSÍLAJÍCÍHO ZAMĚSTNANCE K VÝKONU PRÁCE V RÁMCI NADNÁRODNÍHO POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

HLAVA I

Informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

§ 85

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské

unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.

§ 86

Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37).

Informační povinnost zaměstnavatele

§ 87

(1) Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a l) až v) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy ztráta povolení k zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.

(2) Informace podle odstavce 1 obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.

(3) Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.

(4) Informaci podle odstavce 1 a informaci podle odstavce 3 týkající se osob uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen doručit pouze dálkovým přístupem datovou zprávou do datové schránky určené Úřadem práce nebo využitím informačního systému podle specifikace komunikace a ve formátu, s obsahem a strukturou stanovenou ministerstvem. Ministerstvo stanoví vyhláškou specifikaci komunikace mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem a formát, obsah a strukturu datové zprávy. Nesplňuje-li informace tyto podmínky, nepřihlíží se k ní.

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta,

a) nenastoupil do práce, nebo

b) ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání.

(2) Informační povinnost podle odstavce 1 písm. a) musí zaměstnavatel splnit v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 92, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. Informační povinnost podle odstavce 1 písm. b) musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

(3) Informaci podle odstavců 1 a 2 je zaměstnavatel povinen doručit pouze dálkovým přístupem datovou zprávou do datové schránky určené Úřadem práce nebo využitím informačního systému podle specifikace komunikace a ve formátu, s obsahem a strukturou stanovenými podle § 87 odst. 4. Nesplňuje-li informace tyto podmínky, nepřihlíží se k ní.

HLAVA II

Povolení k zaměstnání cizince

§ 89

(1) Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(2) Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.

(3) Za zaměstnání se pro účely odstavce 2 považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.

(4) Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván ode dne vydání tohoto potvrzení do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty. Pokud cizinec požádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, může být dále zaměstnáván v době od konce platnosti svého povolení k zaměstnání do pravomocného rozhodnutí o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání. Cizinec, který podal žádost o vydání modré karty na území jako držitel modré karty vydané jiným členským státem, může být přijat do zaměstnání a být zaměstnán na pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré

karty, kterou uvedl v žádosti, třicátým dnem ode dne podání této žádosti.

(5) Povolení k zaměstnání nelze vydat nebo prodloužit v případě, že cizinec je držitelem zaměstnanecké karty vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky; to neplatí, jde-li o cizince uvedeného v § 95 až 97.

§ 90

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

§ 91

(1) Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje

- a) identifikační údaje cizince,
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele nebo české právnické nebo fyzické osoby uvedené v § 95,
- e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- f) určení druhu pracovněprávního vztahu⁸²⁾, na jehož základě bude zaměstnání vykonáváno,
- g) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

(2) K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit

- a) pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti,
- b) doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání; u regulovaného povolání doklady dokládající splnění podmínky podle jiného právního předpisu¹⁰⁴⁾,
- c) další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.

(3) Doklady uvedené v odstavci 2 se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

(4) Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí podle odstavce 2 písm. a) musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního

pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.

§ 92

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o

- a) oznámené volné pracovní místo (§ 86) a
- b) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak; splnění této podmínky se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání podle § 95 a 97.

(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 nebo české právnické nebo fyzické osoby uvedené v § 95, u něhož nebo u které bude cizinec vykonávat zaměstnání,
- e) dobu, na kterou se vydává,
- f) určení druhu pracovněprávního vztahu⁸²⁾, na jehož základě bude zaměstnání vykonáváno,
- g) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

§ 93

Cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k zaměstnání.

§ 94

(1) Platnost povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. Platnost povolení k zaměstnání podle § 96, které bylo vydáno na dobu kratší než 9 měsíců, lze prodloužit, nejdéle však tak, aby celková doba platnosti povolení k zaměstnání nepřekročila 9 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích. O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději

30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání. Při prodloužení platnosti povolení k zaměstnání přihlíží krajská pobočka Úřadu práce k situaci na trhu práce; to neplatí v případě prodloužení povolení k zaměstnání podle § 95 a 97.

(2) Žádost o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání (§ 91 odst. 1). Žádost o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání vydaného podle § 96 obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání podle § 96 odst. 3. K žádosti je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.

(3) O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

(4) Podmínkou pro vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců na území České republiky cizinci, který je držitelem dlouhodobého víza, vydaného podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je souhlasné závazné stanovisko krajské pobočky Úřadu práce, vydané na základě žádosti Ministerstva vnitra. Krajská pobočka Úřadu práce při vydání závazného stanoviska přihlíží k situaci na trhu práce.

§ 95

(1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(2) Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.

(3) Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Tato osoba je odpovědná za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu na území České republiky po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

(4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce může povolení k zaměstnání vydat pouze tehdy, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak (§ 92 odst. 1).

(5) Splnění požadavků uvedených v § 91 odst. 4 se v případě vyslání cizince podle odstavce 1 nevyžaduje.

§ 96

(1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období. Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou

potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činností.

(2) Povolení k zaměstnání podle odstavce 1 se vydává na dobu maximálně 9 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích.

(3) Povolení k zaměstnání podle odstavce 1 může být vydáno pouze, pokud je předložena pracovní smlouva na dobu určitou, dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou nebo dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou, obsahující ustanovení, ze kterých jednoznačně vyplývá, že měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než měsíční minimální mzda; týdenní pracovní doba musí v každém z obou základních pracovněprávních vztahů činit nejméně 15 hodin. V případě zaměstnání na další pracovní pozici se splnění podmínky týdenní pracovní doby v rozsahu nejméně 15 hodin, za současného trvání základního pracovněprávního vztahu podle věty první, nevyžaduje.

(4) Jestliže krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání podle odstavce 1, poskytne cizinci také písemnou informaci o právech a povinnostech sezónního zaměstnance včetně informace o postupu při podávání stížnosti pro porušení pracovněprávních předpisů.

(5) Seznam odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období podle odstavce 1, stanoví ministerstvo vyhláškou.

§ 97

Povolení k zaměstnání se dále vyžaduje i v případě cizince

- a) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle 6 měsíců. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,
- b) do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní,
- c) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- d) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,³⁾
- e) který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky,⁵¹⁾ nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

§ 98

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta

se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání nebo k výkonu práce cizince

a) s povoleným trvalým pobytem,

b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky,

c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,⁵¹⁾

d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,

e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,

f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,

g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,

h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,

i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,⁵²⁾

j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 5),

k) který byl vyslán na území České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,¹⁸⁾

l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a), c) nebo n) nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,

m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie^{52b)},

n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu^{52c)},

o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách⁹⁾,

- p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky,
- r) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území České republiky na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů,
- t) jehož výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky,
- u) který je občanem státu uvedeného na seznamu států, u jejichž občanů se nevyžaduje k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta; seznam těchto států může vláda stanovit nařízením, a to po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody a s přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce; pro tyto účely se za stát považuje také samostatná jurisdikce, která není státem, a za občana také fyzická osoba, která je za občana samostatné jurisdikce považována podle právních předpisů této samostatné jurisdikce, nebo
- v) který vykonává v České republice uměleckou činnost jako člen uměleckého souboru veřejné kulturní instituce podle zákona o veřejných kulturních institucích.

§ 98a

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje i v případě, je-li cizinec vyslán na území České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky. Informaci o vyslání cizince podle věty první poskytne česká právnická nebo fyzická osoba příslušné krajské pobočce Úřadu práce⁹⁵).

§ 99

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci,

- a) který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany,
- b) který nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání,
- c) jehož dokumenty předložené podle § 91 byly získány podvodným způsobem, padělány, pozměněny nebo v nich byly uvedeny nepravdivé údaje,
- d) jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo

umožnění výkonu zastřeného zprostředkovní zaměstnání,

e) jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce,

f) jehož zaměstnavateli jako kontrolované osobě byla Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce v posledních 4 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za neposkytnutí součinnosti při kontrole, nebo

g) na majetek jehož zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen.

§ 100

(1) Platnost povolení k zaměstnání zaniká

a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,

b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,

c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo

d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu na území České republiky z jiného důvodu

(2) Povolení k zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím odejme, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, vyslání na pracovní cestu podle § 93 nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.

(3) Příslušný orgán Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra informuje o skutečnosti uvedené v odstavci 1 písm. d) příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.

§ 101

Podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání a podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání podléhají správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.⁴¹⁾

HLAVA III

Povinnosti zaměstnavatele z jiného členského státu evropské unie vysílajícího zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území české republiky

§ 101a

(1) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸⁾ zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je tento zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu vyslaného zaměstnance k výkonu práce tuto skutečnost oznámit Státnímu úřadu inspekce práce prostřednictvím informačního systému, a to podle specifikace, ve formátu a struktuře zveřejněné tímto úřadem.

(2) Státní úřad inspekce práce vede pro účely plnění povinnosti podle odstavce 1 evidenci.

(3) V oznámení podle odstavce 1 zaměstnavatel uvede

- a) své identifikační údaje,
- b) členský stát, v němž je usazen,
- c) adresu sídla zaměstnavatele,
- d) své daňové identifikační číslo, a nemá-li přiděleno, číslo registrace zaměstnavatele v členském státě usazení,
- e) jméno a příjmení vyslaného zaměstnance,
- f) datum narození vyslaného zaměstnance,
- g) číslo průkazu totožnosti vyslaného zaměstnance,
- h) státní příslušnost vyslaného zaměstnance,
- i) údaj, zda zaměstnavatel vyslal svého zaměstnance
 - 1. k právnické nebo fyzické osobě na základě smlouvy s touto právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy,
 - 2. jako obchodní korporace s umístěním na území členských států Evropské unie z této obchodní korporace do odštěpného závodu s umístěním na území České republiky, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo jako obchodní korporace se sídlem na území České republiky, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou¹⁰¹⁾ anebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,
 - 3. jako agentura práce dočasně přidělil svého zaměstnance uživateli se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu Evropské unie na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti,
- j) datum zahájení vyslání,
- k) datum předpokládaného ukončení vyslání,
- l) skutečnost, že doba poskytování služeb na území České republiky přesáhne 12 měsíců, včetně odůvodnění; pro účely posouzení této lhůty se v případě nahrazení zaměstnance uvedeného v odstavci 1 jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce v rámci plnění stejného pracovního úkolu¹⁰⁷⁾ na stejném místě výkonu práce jednotlivé doby vyslání sčítají,

m) povahu poskytované služby nebo klasifikaci ekonomické činnosti,

n) údaje o příjemci služby, a to

1. název příjemce služby,
2. označení, zda se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu,
3. adresu sídla nebo bydliště příjemce služby,
4. daňové identifikační číslo, a není-li přiděleno, identifikační číslo,
5. adresu pracoviště vyslaného zaměstnance, je-li odlišné od adresy sídla příjemce služby.

(4) Zaměstnavatel je povinen oznámit změnu údajů uvedených v odstavci 3 nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala, nebo kdy se o ní dozvěděl. Zaměstnavatel je dále povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit skončení vyslání zaměstnance na území České republiky; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li vyslání na území České republiky tohoto zaměstnance dnem původně zaměstnavatelem oznámeným. Tato oznámení zaměstnavatel činí způsobem podle odstavce 1.

(5) K oznámení je zaměstnavatel povinen předložit kopii dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu vyslaného zaměstnance, a je-li v jiném než českém nebo slovenském jazyce, též překlad tohoto dokladu do českého jazyka. Za správnost překladu pracovní smlouvy do českého jazyka odpovídá zaměstnavatel.

HLAVA IV

Evidence občanů evropské unie a cizinců

§ 102

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až v) a v § 98a. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání.

(2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává. Evidence obsahuje

- a) identifikační údaje cizinců,
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,

- d) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- e) pohlaví těchto osob,
- f) zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- g) nejvyšší dosažené vzdělání,
- h) vzdělání požadované pro výkon povolání,
- i) dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, a
- j) den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání cizince na území České republiky.

(3) Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu³⁾ cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky a dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince na území České republiky.

(4) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána.

HLAVA V

Zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání

§ 103

Pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament České republiky souhlas a kterou je Česká republika vázána, nebo právo Evropské unie umožňuje České republice zcela nebo částečně pozastavit uplatňován předpisů Evropské unie týkajících se přístupu na trh práce, může vláda za podmínek stanovených touto mezinárodní smlouvou nebo příslušným předpisem Evropské unie stanovit nařízením, vůči kterému státu a v jakém rozsahu Česká republika této možnosti využije. Vláda může za stejných podmínek stanovit nařízením podmínky přístupu na trh práce pro příslušníky dotčeného státu.

ČÁST PÁTÁ

Aktivní politika zaměstnanosti

HLAVA I

Opatření a nástroje

§ 104

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 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 § 78a,
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
- 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.

§ 106

V souladu s potřebami trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

§ 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.⁴⁶⁾ Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

(3) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti se nepovažují za dotace podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

HLAVA II

Rekvalifikace

§ 108

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze

a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,

- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{52d)},
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení^{52e)} nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu^{52f)}, nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{52g)},

(dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Cíle a obsah vzdělávacího programu musí být v souladu s jinými právními předpisy upravujícími příslušnou kvalifikaci¹⁰⁵⁾. O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)

- a) nedodržuje akreditovaný vzdělávací program,
- b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností nebo potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.

(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může Úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

(7) Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,

h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,

i) závazek akreditovaného 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,

j) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Rekvalifikační zařízení je povinno informovat Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy o změnách v údajích uvedených v žádosti o udělení akreditace, ke kterým došlo v době platnosti akreditace, a to do jednoho měsíce ode dne, kdy taková změna nastala.

(9) Osobě, které byla akreditace odejmuta z důvodů uvedených v odstavci 4 písm. a) nebo b), nelze akreditaci udělit po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí akreditace.

(10) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci a potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.

§ 109

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,

c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,

d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,

e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané

kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,

g) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,

h) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶).

(4) Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy 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 před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část, pokud uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci.

(6) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.

(7) 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.

(8) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace, pokud

bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

(9) 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.

§ 109b

Pro účely slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce vydá osobě na její žádost potvrzení, že jako uchazeč o zaměstnání nastoupila na rekvalifikaci podle § 109 nebo 109a, s uvedením dne, kdy na tuto rekvalifikaci nastoupila.

§ 110

Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního 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,

i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
- c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

- a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
- b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.⁵⁴⁾

(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

HLAVA III

Investiční pobídky

§ 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 zaměstnanců na nových pracovních místech.

(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 územních oblastech České republiky, mimo hlavního města Prahy. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni 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 zaměstnanců na nových pracovních místech skutečně vynaloženy. Podmínka pro poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst uvedená v odstavci 3 věty první platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení po dni předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech poskytuje Úřad práce. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e).

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

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet nových 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) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e), a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech 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) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e), a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- l) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Závazky zaměstnavatele sjednané v dohodě o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a v dohodě o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech musí být splněny do uplynutí tří let, v případě strategické investiční akce do uplynutí čtyř let, od vydání rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu⁵⁵).

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

(10) 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)

(11) Územní oblastí se rozumí území okresu,¹¹) 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 typu investiční akce a na situaci na trhu práce, vyjádřené podílem nezaměstnaných osob nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, formu poskytnutí hmotné podpory a regiony, do kterých lze podporu poskytovat, stanoví vláda nařízením.

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

Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

§ 112

Veřejně prospěšné práce

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, 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.

§ 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 podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob 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 zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa 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 podíl nezaměstnaných osob v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob 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 zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 24 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 a mezinárodních smluv.

§ 114

Překlenovací příspěvek

(1) Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

(2) Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.

(3) Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

(4) Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

(5) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 4 daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.

§ 116

Příspěvek na zapracování

(1) Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).

(2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

§ 117

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.²²⁾

(2) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Poskytování příspěvků

§ 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 nebo místo a předmět činnosti,
- 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) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že jsou zaměstnavatel nebo osoba bezdlužní. Potvrzení o splnění této podmínky zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou územní správu sociálního zabezpečení nebo

příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené ve větě první předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 1 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. 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.

(5) Příspěvky podle § 112 až 116 nebo 117 se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování.

§ 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právními a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů⁶⁾ písemnou dohodu.

(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- h) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek podle § 112 až 116 nebo 117 v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování, lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního

předpisu⁴⁶).

(5) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

HLAVA V

Sdílené zprostředkování zaměstnání

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).

(2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33b) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

(3) 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 ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč.

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

(5) 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 a

k) ujednání o vypovězení dohody.

(6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 3 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinna zprostředkovávat zaměstnání.

(7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem

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

b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 3 a

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

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 Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

(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.

(4) Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

HLAVA VII

Příspěvek v době částečné práce

§ 120a

(1) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády podle § 120b. Doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců.

(2) Příspěvek v době částečné práce nelze poskytnout zaměstnavateli uvedenému v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

(3) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli na zaměstnance, jehož pracovní poměr ke dni podání oznámení zaměstnavatele podle § 120e odst. 1 trvá alespoň 3 měsíce.

(4) Zaměstnavatel je povinen před podáním oznámení podle § 120e odst. 1 písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce (§ 120c).

§ 120b

Aktivace poskytování příspěvku v době částečné práce

(1) Poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie¹⁰⁸⁾ nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci.

(2) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 může omezit poskytování příspěvku v době částečné práce na část území České republiky nebo na odvětví ekonomiky.

(3) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 může dále omezit poskytování příspěvku v době částečné práce na určitý okruh zaměstnavatelů, a to stanovením závazných ukazatelů zaměstnavatele. V takovém případě nařízení vlády určí

a) způsob posouzení naplnění závazných ukazatelů,

- b) státní orgán, který bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o naplnění závazných ukazatelů,
- c) lhůtu pro vydání stanoviska podle písmene b).

(4) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 stanoví dobu, po kterou bude příspěvek v době částečné práce poskytován, s určením dne jejího počátku, a dále stanoví v rámci rozpětí uvedeného v § 120c odst. 1 písm. b) rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci. Nařízením vlády může být doba, po kterou bude příspěvek v době částečné práce poskytován, poprvé stanovena maximálně na 6 měsíců a může být opakovaně prodloužena, vždy však maximálně o 3 měsíce, a to až do vyčerpání její délky stanovené v § 120a odst. 1.

§ 120c

(1) Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne za celý kalendářní měsíc, ve kterém jeho zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 zákoníku práce, která u zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1, pokud zaměstnavatel

- a) těmto zaměstnancům vyplatí náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku a
- b) nepřiděluje zaměstnancům práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jejich týdenní pracovní doby rozvržené podle § 84 zákoníku práce na příslušný kalendářní měsíc z důvodu uvedených překážek v práci, přičemž tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele. Za zaměstnance části tohoto zaměstnavatele se podmínka posuzuje tehdy, člení-li se zaměstnavatel na části a nepřidělování práce zaměstnavatelem se týká této části zaměstnavatele.

(2) Příspěvek v době částečné práce se neposkytne na zaměstnance za dobu, po kterou bylo u tohoto zaměstnance uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce.

(3) Příspěvek v době částečné práce se dále zaměstnavateli neposkytne

- a) za kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel nepodal měsíční přehled ve lhůtě uvedené v § 120e odst. 7,
- b) po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

§ 120d

Výše příspěvku v době částečné práce

(1) Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne pouze za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, a to ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci podle § 120c odst. 1 písm. a), a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník tohoto pojistného, a

pojistného na veřejné zdravotní pojištění vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění je zaměstnavatel povinen hradit za své zaměstnance.

(2) Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení podle § 120e odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.

§ 120e

(1) Příspěvek v době částečné práce zaměstnavateli poskytuje Úřad práce na základě písemného oznámení zaměstnavatele podaného elektronicky podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾, a to v české měně.

(2) Oznámení podle odstavce 1 musí obsahovat

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, a bližší označení částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části,
- c) počet zaměstnanců částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části, a celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, nečlení-li se zaměstnavatel na části,
- d) důvod poskytnutí příspěvku v době částečné práce, včetně závazných ukazatelů, jsou-li podle § 120b odst. 3 stanoveny,
- e) předpokládané období čerpání příspěvku v době částečné práce,
- f) předpokládaný počet zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut,
- g) prohlášení zaměstnavatele, že

1. se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek v době částečné práce poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to po dobu, za kterou je tento příspěvek poskytován, a dále po dobu počínající dnem následujícím po dni, k němuž bylo poskytování příspěvku v době částečné práce ukončeno, jejíž délka odpovídá polovině počtu kalendářních měsíců, za které byl příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnut, zaokrouhlenou na celé měsíce nahoru,

2. na základě dohody uzavřené s Úřadem práce umožní zaměstnancům, na které bude příspěvek v době částečné práce poskytnut, účastnit se aktivit zabezpečovaných, zprostředkovávaných nebo doporučených Úřadem práce jako zájemcům o zaměstnání vedeným v evidenci zájemců o zaměstnání Úřadu práce nebo účastnit se rekvalifikace zaměstnanců (§ 110),

3. v období poskytování příspěvku v době částečné práce nebude čerpat na stejný účel jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, evropských strukturálních a investičních fondů nebo z jiných programů a projektů Evropské unie, ani z jiných veřejných zdrojů,

4. v kalendářním měsíci předcházejícím nabytí účinnosti nařízení vlády vydaného podle § 120b odst. 1 nevyplatil členům, společníkům nebo akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku, ani mezi ně jinak nerozdělil vlastní zdroje a ani jim neposkytl jiné mimořádné plnění včetně předčasného splácení úvěrů nebo zápůjček, a že tak neučiní ani v období poskytování příspěvku v době částečné práce a ani v době 12 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém dojde k ukončení poskytování tohoto příspěvku.

(3) K oznámení podle odstavce 1 zaměstnavatel připojí doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu vedeném na území České republiky. Úřad práce může vyžadovat další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v oznámení.

(4) Oznámení podle odstavce 1 se podává v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(5) Zaměstnavatel, který podal oznámení podle odstavce 1, je pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce povinen za příslušný kalendářní měsíc předložit elektronicky podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾ Úřadu práce měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců s uvedením

- a) identifikačních údajů všech zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut, s uvedením výše náhrady mzdy za příslušný kalendářní měsíc,
- b) dne vzniku pracovního poměru a délky týdenní pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, včetně informace, že se jedná o pracovní poměr trvající po dobu neurčitou nebo po dobu určitou a dobu jeho trvání,
- c) výše příspěvku v době částečné práce u jednotlivých zaměstnanců,
- d) počtu rozvržených hodin jednotlivým zaměstnancům podle § 84 zákoníku práce,
- e) počtu hodin trvání překážky v práci u jednotlivých zaměstnanců podle § 120c odst. 1,
- f) evidence odpracované doby jednotlivých zaměstnanců podle § 96 zákoníku práce,
- g) výše průměrného výdělku u jednotlivých zaměstnanců.

(6) Zaměstnavatel připojí další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, pokud je Úřad práce bude vyžadovat.

(7) Měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců musí být zaměstnavatelem předložen Úřadu práce nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který se příspěvek v době částečné práce poskytuje.

§ 120f

(1) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje měsíčně a je splatný do 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu podle § 120e odst. 5 příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

(2) O poskytnutí příspěvku v době částečné práce vydá Úřad práce oznámení.

(3) Poskytnutý příspěvek v době částečné práce na jednotlivé zaměstnance nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže

- a) mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši, nebo
- b) nesplnil závazek vyplývající z jeho prohlášení podle § 120e odst. 2 písm. g).

(4) Lhůta ke splnění povinnosti podle odstavce 3 činí 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy Úřadu práce k vrácení příspěvku v době částečné práce nebo jeho poměrné části zaměstnavateli. Nevrácení příspěvku v době částečné práce nebo jeho poměrné části ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾.

(5) Příspěvek v době částečné práce se nepovažuje za dotaci podle zvláštního právního předpisu ⁴⁶⁾.

(6) Příspěvek v době částečné práce poskytnutý zaměstnavateli podle odstavce 1 nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli jako povinnému.

ČÁST ŠESTÁ

Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

§ 121

Základní podmínky

(1) Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba

- a) mladší 15 let, nebo
- b) starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.

(2) Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen „činnost dítěte“) pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen „provozovatel činnosti“), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.⁵⁷⁾

(3) Za činnost dítěte se nepovažuje

- a) zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- b) vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
- c) činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,

d) účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo

e) činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

(4) Provozovatel činnosti je povinen zajistit

a) soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce nebo opatrovník,

b) vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

(5) Na činnost dítěte se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{42a)} se použijí přiměřeně.

§ 122

Povolování výkonu činnosti dítěte

(1) O povolení výkonu činnosti dítěte (dále jen „povolení“) rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo opatrovníkem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen „zákonný zástupce“). Žádost se podává u krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.

(2) Pro účely povolení podle odstavce 1 se považuje za činnost

a) uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu⁵⁸⁾ a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,

b) reklamní provádění úkonů v reklamě⁵⁹⁾ a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,

c) sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

(3) Žádost o povolení musí obsahovat

a) identifikační údaje dítěte,

b) identifikační údaje zákonného zástupce dítěte; pokud se jedná o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, rovněž místo, kde se na území České republiky zdržuje,

c) písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,

d) lékařský posudek poskytovatele zdravotních služeb v oboru praktické lékařství pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Lékařský

posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce. Posudek vydává lékař na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Podkladem pro vydání posudku jsou údaje zpracované provozovatelem činnosti v rozsahu písmene e),

e) druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a bude-li vykonávat více druhů takových činností, uvádějí se u každého z druhů těchto činností,

f) identifikační údaje provozovatele činnosti,

g) dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat.

(4) Provozovatel činnosti je povinen pro případ náhrady škody, včetně náhrady škody na zdraví, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění; sjednání pojištění musí být uvedeno v povolení.

(5) Náhrada škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti se řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady škody způsobené provozovateli činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv. Povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je však dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) V řízení o povolení výkonu činnosti dítěte je účastníkem řízení také provozovatel činnosti.

(7) Povolení vydává krajská pobočka Úřadu práce. V povolení krajská pobočka Úřadu práce stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.

(8) Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Bude-li vykonávat dítě činnost u více provozovatelů, vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele.

(9) Krajská pobočka Úřadu práce si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě vhodná.

§ 123

Obsah a časové vymezení povolení

(1) Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle

a) 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za

týden nesmí přesáhnout 10 hodin,

b) 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,

c) 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně.

Za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti.

(2) Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.

(3) Vykonává-li dítě činnost pro více provozovatelů činnosti, doby těchto činností se sčítají; jejich součet nesmí být vyšší, než je uvedeno v odstavci 1.

(4) Dítě nesmí činnost vykonávat v době mezi 22. a 6. hodinou; pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku není následující den po dnu, kdy končí tato doba, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22.30 a 6. hodinou.

(5) Dítě musí mít po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě 5 jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny.

(6) Úřad práce může na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte před uplynutím platnosti povolení prodloužit jeho platnost na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle na dobu 2 měsíců. Při rozhodování o prodloužení povolení vychází krajská pobočka Úřadu práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení doplněných zákonným zástupcem o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení.

(7) O povolení je možno žádat opakovaně. Byla-li žádost o vydání povolení zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze žádost o vydání povolení výkonu těžé činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o zamítnutí vydání povolení.

(8) Krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte bez zbytečného odkladu doručí také příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

(9) Pokud tento zákon nestanoví jinak, vydaným povolením zůstávají nedotčeny obsah a forma smluv, které se sjednávají podle zvláštních právních předpisů, jakož i nároky z nich vyplývající.

(10) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Evidence obsahuje údaje uvedené v žádosti o povolení. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení.

Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte

(1) Úřad práce výkon činnosti dítěte zakáže, jestliže zjistí, že

- a) dítě vykonává činnost bez povolení,
- b) provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo
- c) podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

(2) Výkon činnosti je Úřad práce povinen zakázat bezprostředně poté, co se o skutečnostech uvedených v odstavci 1 dozvěděl, a to prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Ode dne sdělení tohoto prohlášení má zákonný zástupce povinnost činnost dítěte ukončit; takovou povinnost má i provozovatel činnosti.

(3) Při důvodném podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon činnosti, je zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

(4) Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může Úřad práce učinit písemně nebo ústně. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, je Úřad práce povinen provést o tomto ústním prohlášení zápis, a to téhož dne, kdy k prohlášení došlo. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, vydá Úřad práce na místě písemné potvrzení. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti.

(5) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

ČÁST SEDMÁ

Kontrolní činnost

§ 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají 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 i krajské pobočky Úřadu práce (dále jen „orgány kontroly“).

§ 126

(1) 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 zaměstnavatele⁶²).

(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 podle § 78a 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 a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie 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, Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce informaci o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu 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 příslušný oblastní inspektorát práce, a v případě zjištění nedostatků předává 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.

(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.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce je dále oprávněna kontrolovat plnění povinnosti uchazeče o zaměstnání

dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu (§ 5). Krajská pobočka Úřadu práce v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první uchazečem o zaměstnání vyhotoví o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu doručí uchazeči o zaměstnání a registrujícímu poskytovateli nebo jinému poskytovateli zdravotních služeb, který poskytuje uchazeči o zaměstnání zdravotní péči v případě nemoci nebo úrazu, který potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu vydal. Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce umožnit kontrolu dodržování režimu dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu.

(4) Na postup při kontrole podle odstavce 3 se nevztahuje kontrolní řád ¹⁰³).

§ 129

Pro kontrolu dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu podle tohoto zákona a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně platí zvláštní právní předpisy.⁶⁴⁾

§ 132

Fyzická osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, je povinna orgánu kontroly prokázat svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.

§ 135

Orgán kontroly může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila k orgánu kontroly a předložila doklady potřebné k provedení kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

§ 136

(1) Právnícká nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit územní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.

(2) Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zahraniční zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky podle § 95 odst. 1, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.

(3) Právnícká nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna nahlásit nástup zaměstnance, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany podle zvláštního právního předpisu (dále jen „zaměstnanec s dočasnou ochranou“), v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění, nebo zaměstnance s dočasnou ochranou činného na základě

dohody o provedení práce, do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění. Evidenci zaměstnanců s dočasnou ochranou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci registru pojištěnců nemocenského pojištění podle § 122 zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou uvedeného ve větě první, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl. Zaměstnavatel je dále povinen nahlásit den skončení zaměstnání zaměstnance s dočasnou ochranou uvedeného ve větě první, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání způsobem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění.

(4) Zaměstnavatel, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění a který zaměstnává pouze zaměstnance s dočasnou ochranou uvedené v odstavci 3, je povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů vedeného Českou správou sociálního zabezpečení podle § 123 zákona o nemocenském pojištění nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu tohoto zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání, a to způsobem uvedeným v § 93 zákona o nemocenském pojištění. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit změnu údajů, které byl povinen uvést podle věty první, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy tato změna nastala. Zaměstnavatel, který zaměstnává pouze zaměstnance s dočasnou ochranou uvedené v odstavci 3, je dále povinen se odhlásit z registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem těchto zaměstnanců s dočasnou ochranou, a to způsobem podle § 93 zákona o nemocenském pojištění.

(5) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnancích tyto údaje vedené v registru pojištěnců:

- a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,
- b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,
- c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.

(6) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- b) o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,
- c) poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.

(7) Pro ověření skutečností podle odstavce 3 jsou Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a Úřad práce oprávněny pro účely své činnosti získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup tyto údaje:

- a) nástup a skončení zaměstnání zaměstnance s dočasnou ochranou uvedeného v odstavci 3,
- b) druh výdělečné činnosti a skutečnost, že jde o zaměstnání malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění nebo o dohodu o provedení práce,
- c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo bydliště.

§ 137

Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.

§ 138

V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů, kde by výkonem kontroly mohlo dojít k ohrožení utajovaných informací, může být kontrola prováděna jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů jen se souhlasem jejich ředitele.

Přestupky

§ 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) koná nelegální práci,
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87 nebo 88 anebo nevede evidenci podle tohoto zákona,
- f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132, nebo

h) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožní.

(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,
- d) nesplní oznamovací nebo registrační povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, nebo
- e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.

(3) Za přestupek lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a) nebo b),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. b),
- c) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c) nebo e) anebo podle odstavce 2 písm. d),
- d) 500 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 2 písm. c) nebo e),
- e) 5 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. d), f) nebo h),
- f) 200 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. g).

(4) Za přestupek podle odstavce 1 písm. d), f) nebo h) lze uložit zákaz činnosti, a to nejdéle na 2 roky.

§ 140

(1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku 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,
- c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,
- d) nesplní oznamovací nebo registrační povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,
- e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, nebo

f) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožní.

(2) Právnícká osoba nebo podnikající 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) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.

(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí přestupku tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za přestupek lze uložit pokutu do

a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) anebo podle odstavce 2 písm. a) nebo b),

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

c) 500 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 2 písm. c) nebo d),

d) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. d),

e) 50 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 3,

f) 10 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo f), nejméně však ve výši 50 000 Kč.

(5) Za přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo f) lze uložit zákaz činnosti, a to nejdéle na 2 roky.

(6) Za přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo f) lze uložit zveřejnění rozhodnutí o přestupku, a to na úřední desce Státního úřadu inspekce práce na dobu 1 roku.

§ 141

(1) Při určení výše pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e) se přihlédne i k výši částek, které je právnická nebo fyzická osoba povinna uhradit podle § 141b odst. 1 písm. b).

(2) Přestupky podle tohoto zákona projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.

(3) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát, aniž řízení o přestupku zahájí, může věc usnesením odložit též v případě, kdy je vzhledem k významu a míře porušení nebo ohrožení chráněného zájmu, který byl činem kontrolované osoby dotčen, způsobu provedení činu, jeho následku, okolnostem, za nichž byl čin spáchán, nebo

vzhledem k chování kontrolované osoby po spáchání činu zřejmé, že účelu, jehož by bylo možno dosáhnout provedením řízení o přestupku, bylo dosaženo nebo jej lze dosáhnout jinak. Usnesení o odložení věci se poznamená do spisu; ustanovení zákona upravujícího odpovědnost za přestupky a řízení o nich týkající se vyrozumění o odložení věci se nepoužije.

Odpovědnost zaměstnavatele a dalších právnických nebo fyzických osob

§ 141a

(1) Za úhradu pokuty uložené za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. d) nebo f) nebo podle § 140 odst. 1 písm. c) nebo e) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Ručení vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3 tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.

(2) O tom, zda ručení podle odstavce 1 vzniklo a kdo je ručitelem, vydá Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Správní řízení podle věty první lze zahájit nejpozději do 1 roku ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. d) nebo f) nebo podle § 140 odst. 1 písm. c) nebo e).

(3) Je-li ručitelů podle odstavce 2 více, každý z nich ručí za úhradu pokuty v celé výši.

(4) Předmětem řízení podle odstavce 2 je pouze posouzení vzniku ručení. Zda došlo k přestupku, za který byla uložena pokuta, jejíž úhradu má ručení zajistit, již posuzovat nelze.

§ 141b

(1) Právnická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 140 odst. 1 písm. e), nebo fyzická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f), je povinna uhradit

a) cizinci, který vykonal práci podle § 5 písm. e) bodu 3, dlužnou odměnu,

b) částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši

1. pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále⁹⁰⁾,

2. pojistného na sociální zabezpečení včetně penále²¹⁾, které by jinak byla povinna odvést podle jiných právních předpisů, a

c) náklady související s doručením dlužné odměny podle písmene a), a to i do státu, jehož je cizinec občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, do státu jeho posledního trvalého bydliště, popřípadě do jiného státu, ve kterém má povolen pobyt.

(2) Má se za to, že dlužná odměna podle odstavce 1 písm. a) přísluší ve výši měsíční minimální mzdy⁹¹⁾ za každý

měsíc trvání výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Má se za to, že cizinec konal práci 3 měsíce.

(3) Za splnění povinnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Ručení vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.

(4) O tom, zda ručení podle odstavce 3 vzniklo a kdo je ručitelem, vydá Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Správní řízení podle věty první lze zahájit nejpozději do 90 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e).

ČÁST OSMÁ

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

HLAVA I

Společná ustanovení

§ 142

Na správní řízení vedená podle části druhé tohoto zákona se nevztahuje § 79 odst. 5 správního řádu ⁶⁷⁾, s výjimkou správních řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, zahájených podle § 63 odst. 2 písm. a) až e), g) nebo podle § 63 odst. 3 nebo 4.

§ 142a

(1) Žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti podává fyzická osoba prostřednictvím

a) informačního systému v oblasti zaměstnanosti na základě prokázání totožnosti s využitím prostředku pro elektronickou identifikaci,

b) informačního systému v oblasti zaměstnanosti formou asistovaného podání žádosti u Úřadu práce nebo držitele poštovní licence, se kterým byla uzavřena smlouva podle § 7a; asistovaným podáním žádosti se rozumí zadání žádosti zaměstnancem Úřadu práce nebo zaměstnancem držitele poštovní licence do informačního systému v oblasti zaměstnanosti.

(2) Žádost podaná podle odstavce 1 se považuje za písemnou žádost podle tohoto zákona. Není-li žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti podána způsobem uvedeným v odstavci 1 písm. a) nebo b), nepřihlíží se k ní. O této skutečnosti bude fyzická osoba Úřadem práce informována.

(3) Všechny další žádosti podle tohoto zákona a úkony související s činností Úřadu práce se činí pouze prostřednictvím informačního systému v oblasti zaměstnanosti, pokud to tento systém umožňuje.

(4) Fyzická osoba může činit ostatní podání a další úkony neuvedené v odstavcích 1 a 3 vůči Úřadu práce a krajským pobočkám Úřadu práce

- a) prostřednictvím informačního systému v oblasti zaměstnanosti na základě prokázání totožnosti s využitím prostředku pro elektronickou identifikaci,
- b) prostřednictvím informačního systému v oblasti zaměstnanosti formou asistovaného podání u Úřadu práce nebo držitele poštovní licence, se kterým byla uzavřena smlouva podle § 7a,
- c) prostřednictvím datové schránky, nebo
- d) v listinné podobě.

(5) Podání učiněné podle odstavce 4 se považuje za písemné podání podle tohoto zákona. Není-li podání učiněné způsobem uvedeným v odstavci 4, nepřihlíží se k němu. O této skutečnosti bude fyzická osoba Úřadem práce informována.

(6) Úřad práce, krajská pobočka Úřadu práce a ministerstvo doručuje osobám, pokud to nevyloučily, všechny písemnosti elektronicky prostřednictvím informačního systému v oblasti zaměstnanosti, a to pokud to tento systém umožňuje. Adresát písemnosti je o jejím vložení do informačního systému v oblasti zaměstnanosti informován podle své volby zprávou na adresu elektronické pošty nebo zprávou na telefonní číslo, které sdělil Úřadu práce, popřípadě oběma způsoby. Má-li osoba zpřístupněnou datovou schránku, písemnost se doručuje rovněž prostřednictvím veřejné datové sítě do datové schránky.

(7) Písemnost doručovaná prostřednictvím informačního systému v oblasti zaměstnanosti je doručena okamžikem, kdy se adresát písemnosti přihlásí do tohoto systému. Nepřihlásí-li se adresát písemnosti do informačního systému v oblasti zaměstnanosti ve lhůtě 10 dnů ode dne, kdy byl o vložení písemnosti doručujícím orgánem uvedeným v odstavci 6 informován, považuje se tato písemnost za doručenou uplynutím posledního dne této lhůty.

§ 143

Odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30), o zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 44), o snížení nebo zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 55), o odejmutí povolení k zaměstnání cizinci (§ 100) a o vydání nebo nevydání povolení činnosti dítěte a o zákazu činnosti dítěte (§ 124 odst. 1 a 5) nemá odkladný účinek.

§ 144

Pro počítání času podle tohoto zákona platí obdobně úprava o počítání času stanovená ve zvláštním právním předpise.⁶⁸⁾ V případě, že pro splnění podmínky vzniku nároku podle tohoto zákona je nutné jednotlivé dny počítat, považuje se za měsíc 30 kalendářních dnů.

§ 145

V případě, že cizinec má být zaměstnáván na více místech výkonu práce, krajská pobočka Úřadu práce projedná

jeho zaměstnávání s krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání rovněž vykonáváno, a rozhodne o povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce.

§ 146

(1) Vyúčtování příspěvků a hmotné podpory poskytované podle částí třetí a páté provádí příjemce k 31. prosinci kalendářního roku a předkládá je poskytovateli do 15. února následujícího roku, s výjimkou příspěvků poskytovaných zpětně na základě předložených vyúčtovaných nákladů a příspěvku podle § 78 odst. 1. Příspěvky, které nejsou poskytovány zpětně, nemusí být vyčerpány v roce jejich poskytnutí, musí však být čerpány podle harmonogramu stanoveného v dohodě o jejich poskytnutí.

(2) Nevyčerpanou část příspěvku je příjemce povinen poskytovateli neprodleně vrátit; nesplnění této povinnosti ve lhůtě stanovené poskytovatelem je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

§ 147

(1) Povinnost uvedená v § 81 se vztahuje též na služební úřady. Pro účely plnění povinnosti uvedené v § 81 se služební úřad při zaměstnávání státních zaměstnanců ve služebním poměru považuje za zaměstnavatele a státní zaměstnanec se považuje za zaměstnance v pracovním poměru.

(2) Na zaměstnávání vojáků v činné službě a příslušníků ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky¹⁰⁰⁾ se nevztahují ustanovení § 80 a 81; povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady⁷⁰⁾, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 80 a 81 se nevztahují na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin, a na horskou službu.

§ 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 ve Státním úřadu inspekce 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.

(3) Zaměstnanci státu podle odstavců 1 a 2 jsou povinni na žádost poskytnout veřejnému ochránci práv, ochránci práv dětí, jejich zástupci a jimi pověřeným zaměstnancům Kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí informace, které si vyžádají v souvislosti s výkonem působnosti podle zákona o veřejném ochránci práv a ochránci práv dětí.

§ 147b

Státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu ministerstvu a Úřadu práce bezodkladně a bezplatně údaje rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pro nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, její výši nebo výplatu, pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce, pro poskytování příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro povolení k zaměstnání cizince, pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a pro kontrolní činnost a dále Úřadu práce údaje související s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, a Státnímu úřadu inspekce práce, oblastním inspektorátům práce údaje rozhodné pro účely kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením; mohou tak učinit způsobem umožňujícím dálkový přístup.

§ 147ba

Zaměstnavatel, který oznamuje příslušné územní správě sociálního zabezpečení den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem podle § 94 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, je povinen oznámit územní správě sociálního zabezpečení též údaje podle § 42 odst. 3 způsobem podle § 94 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání tohoto zaměstnance.

§ 147ca

(1) Pro účely kontroly podle zvláštních právních předpisů¹⁰⁶⁾ je Policie České republiky oprávněna získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3,
- b) o písemných informacích týkající se cizinců v rozsahu uvedeném v § 87 a 88.

(2) Pro účely povolování vstupu a pobytu cizinců na území České republiky podle zvláštního právního předpisu³⁾ jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí a zastupitelské úřady České republiky oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3,
- b) o písemných informacích týkajících se cizinců v rozsahu uvedeném v § 87 a 88.

§ 147d

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

(2) Úřad práce je povinen zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 1, 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.

(3) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí⁸⁹).

HLAVA II

Přechodná a závěrečná ustanovení

§ 148

Přechodná ustanovení

(1) Nárok na hmotné zabezpečení přiznaný přede dnem účinnosti tohoto zákona zaniká od splátky hmotného zabezpečení náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jestliže nejsou po dni nabytí účinnosti tohoto zákona splněny podmínky pro jeho poskytování stanovené tímto zákonem.

(2) Výše hmotného zabezpečení přiznaného přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se stanoví nově od splátky podpory v nezaměstnanosti náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(3) Uchazeči o zaměstnání, kterému je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, se posuzuje běh podpůrčí doby podle tohoto zákona; délka podpůrčí doby se upraví podle tohoto zákona, pokud skutečnosti rozhodné pro prodloužení podpůrčí doby doloží do 6 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.

(4) Nároky vyplývající z dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednané přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.

(5) Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané právnické nebo fyzické osobě přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona je platné po dobu, na kterou bylo vydáno s tím, že po dobu 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona může tato právnická nebo fyzická osoba na základě tohoto povolení zprostředkovávat zaměstnání i formou zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.

(6) Právnická nebo fyzická osoba je povinna vztahy vzniklé v souvislosti s dočasným přidělením svého zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě upravit podle tohoto zákona nejpozději do 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(7) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona.

(8) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a nejsou podle posudku orgánu sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby s těžším zdravotním postižením podle tohoto zákona.

(9) Způsob zjišťování plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle § 24 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 305/1991 Sb., zákona č. 167/1999 Sb., zákona č. 155/2000 Sb. a zákona č. 474/2001 Sb., za rok 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.

(10) Práva a povinnosti vyplývající z dohod o zabezpečení odborné praxe absolventům středních a vysokých škol a z dohod o zabezpečení získání kvalifikace mladistvým pracovníkům, uzavřené podle § 6a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 272/1992 Sb., které byly uzavřeny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.

(11) Pohledávky, které vznikly státu podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vůči právníkům a fyzickým osobám, které do dne nabytí účinnosti tohoto zákona zanikly bez právního nástupce, dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zanikají a dále se neevidují.

(12) Poskytování zálohy na příspěvek podle § 24a zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb., na čtvrtletí, ve kterém nabude účinnosti tento zákon, a vyúčtování záloh poskytnutých v roce 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.

(13) Práva a povinnosti vzniklé na základě dohod sjednaných podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle dosavadních právních předpisů.

(14) Pokud dítě vykonává činnost přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a bude ji vykonávat nadále před dosažením věku 15 let nebo po dosažení věku 15 let, ale před ukončením povinné školní docházky, i po uplynutí 30 dnů po účinnosti tohoto zákona, je zákonný zástupce dítěte povinen požádat úřad práce o povolení výkonu takové činnosti dítěte, a to nejpozději do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(15) Požádal-li zákonný zástupce dítěte o povolení výkonu činnosti dítěte ve lhůtě uvedené v odstavci 14, může dítě vykonávat tuto činnost bez tohoto povolení do dne rozhodnutí o povolení výkonu umělecké nebo sportovní činnosti, nejdéle však po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(16) Nepožádal-li zákonný zástupce ve lhůtě stanovené v odstavci 14 o povolení výkonu činnosti dítěte, nesmí dítě ode dne následujícího po uplynutí uvedené lhůty tuto činnost vykonávat.

(17) Cizinec, který jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti zajišťuje plnění běžných úkolů pro obchodní společnost anebo jako člen družstva, člen statutárního nebo jiného orgánu družstva zajišťuje plnění běžných úkolů pro družstvo, je povinen požádat o vydání povolení k zaměstnání nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(18) Do doby nabytí úplné účinnosti služebního zákona jmenuje a odvolává ředitele úřadů práce ministr práce a sociálních věcí.

Závěrečná ustanovení

§ 149

Úřady práce a Úřad práce hlavního města Prahy podle zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou úřady práce podle tohoto zákona.

§ 150

Zrušuje se:

1. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
2. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
3. Zákon č. 64/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
4. Zákon č. 305/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
5. Zákon č. 272/1992 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 64/1991 Sb.
6. Zákon č. 369/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 474/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
9. Nařízení vlády č. 103/2002 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
10. Vyhláška č. 21/1991 Sb., o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění vyhlášky č. 324/1992 Sb.
11. Vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.
12. Vyhláška č. 324/1992 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 21/1991 Sb.
13. Vyhláška č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
14. Vyhláška č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací.
15. Vyhláška č. 232/1997 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č.

115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.

16. Vyhláška č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku.

§ 151

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Zaorálek v. r.

Klaus v. r.

Špidla v. r.

¹⁾ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

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 Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 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.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o

vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

²⁾ § 11 zákoníku práce.

³⁾ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁴⁾ § 7 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Například § 3024 občanského zákoníku, § 5 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ § 15a a 180f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁾ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

^{9b)} Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

¹¹⁾ Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

¹²⁾ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁾ Například zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁾ Vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.

^{14a)} Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁾ Zákoník práce.

- ¹⁷⁾ Čl. 49 Smlouvy o fungování Evropské unie.
- ¹⁸⁾ Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.
- ¹⁹⁾ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- ²⁰⁾ Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.
- ²¹⁾ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- ²²⁾ § 83a zákoníku práce.
- ²³⁾ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
- ²⁴⁾ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).
- ²⁷⁾ § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
- ²⁸⁾ Například zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.
- ²⁹⁾ § 70 a následující obchodního zákoníku.
- ^{32a)} § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- ^{32b)} § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- ^{32c)} § 45a odst. 1 písm. e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění zákona č. 214/2006 Sb.
- ^{32d)} § 45a odst. 6 zákona č. 455/1991 Sb., ve znění zákona č. 214/2006 Sb.
- ^{32g)} § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.
- ³³⁾ § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.
- ³⁴⁾ § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
§ 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

- ³⁵⁾ Zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- ^{35a)} Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.
- ^{35b)} Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
- ³⁶⁾ § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.
- ³⁷⁾ § 275 zákoníku práce.
- ³⁸⁾ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
- ³⁹⁾ § 3 odst. 2 písm. e) a odst. 3 písm. a) zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu.
- ^{39a)} Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů.
- ⁴⁰⁾ Například zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 41/1993 Sb., o ověřování shody opisů nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu obecními úřady a o vydávání potvrzení orgány obcí a okresními úřady, ve znění pozdějších předpisů.
- ⁴¹⁾ Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.
- ⁴²⁾ § 38a odst. 2 zákoníku práce.
- ^{42a)} Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění zákona č. 362/2007 Sb.
- ⁴³⁾ Například zákon č. 29/1984 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- 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.
- ⁵⁰⁾ Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.
- ⁵¹⁾ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

^{52j}) § 5 zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky.

^{52b)} § 42c zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 161/2006 Sb.

^{52c)} Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích.

^{52d)} Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

^{52e)} Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

^{52f)} Zákon č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

^{52g)} Například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.

⁵³⁾ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

⁵⁴⁾ § 141a zákoníku práce.

Vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. a vyhlášky č. 197/1994 Sb.

⁵⁵⁾ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷⁾ § 11 zákoníku práce.

⁵⁸⁾ Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

⁵⁹⁾ Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹⁾ Například § 21 zákoníku práce, § 18 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb., § 20 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

⁶²⁾ Zákon č. 118/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴⁾ Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.

§ 44 zákona č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁷⁾ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 413/2005 Sb.

⁶⁸⁾ § 266 zákoníku práce.

⁶⁹⁾ § 7 odst. 3 zákona č. 71/1967 Sb.

⁷⁰⁾ Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.

^{71a)} Například § 8 trestního zákona.

^{72a)} § 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁷⁵⁾ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

⁷⁶⁾ § 2 zákona č. 73/2011 Sb.

⁷⁸⁾ § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹⁾ § 52 písm. h) zákoníku práce.

⁸⁰⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁸⁸⁾ § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹⁾ § 4a zákona č. 73/2011 Sb., ve znění zákona č. 366/2011 Sb.

⁹⁰⁾ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹⁾ § 111 zákoníku práce.

⁹²⁾ Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.

⁹³⁾ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵⁾ § 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶⁾ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění

pozdějších předpisů.

⁹⁷⁾ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸⁾ Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

⁹⁹⁾ Například nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006.

¹⁰⁰⁾ § 3 odst. 7 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

¹⁰¹⁾ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

¹⁰²⁾ § 42k zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³⁾ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád).

¹⁰⁴⁾ Například zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵⁾ Například zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶⁾ Například § 163 a 164 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 63 odst. 2 písm. b) zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷⁾ § 319a odst. 3 zákoníku práce.

¹⁰⁸⁾ Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

¹⁰⁹⁾ Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰⁾ Sdělení Českého statistického úřadu č. 206/2010 Sb., o zavedení Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), ve znění pozdějších sdělení.