

ODŮVODNĚNÍ

I. Obecná část

Návrh novely vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška“), je předkládán v souvislosti s přijetím zákona č. 327/2017 Sb., kterým se s účinností ode dne 1. ledna 2018 mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.

V souvislosti s výše uvedenou novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále je „zákon o zaměstnanosti“), kterou došlo k úpravě charakteru pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvku na zřízení tohoto pracovního místa a změnám názvů jednotlivých příspěvků poskytovaných v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením vznikla potřeba změnit prováděcí právní předpis.

V souladu s Obecnými zásadami hodnocení dopadů regulace (RIA), čl. I bodem 3.8 písm. g) Procesních pravidel, nebyla k návrhu novely vyhlášky zpracována RIA, neboť hodnocení dopadů bylo obsaženo již v RIA k návrhu zákona (zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.), v návrhu nejsou identifikovány nové dopady a návrh není zpracován nad rámec RIA provedené k návrhu zákona.

a) Platný právní stav, hlavní principy a posouzení nezbytnosti navrhované úpravy

Na základě novely zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 327/2017 Sb. (dále jen „novela zákona o zaměstnanosti“) byla transparentně upravena oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci trhu práce včetně poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají. Hlavním cílem novely zákona o zaměstnanosti bylo nahradit neflexibilní systém vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst novým institutem - uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce bude realizováno na základě dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce uzavřené mezi Úřadem práce České republiky a zaměstnavatelem

zaměstnavajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Systémové změny v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením realizované novelou zákona o zaměstnanosti, kterými došlo k jednoznačnému oddělení a pojmovému odlišení volného a chráněného trhu práce, nezasáhly do stávající právní úpravy, protože vycházely z podmínek a týkaly se těch práv a povinností zaměstnavatelů, které zákon o zaměstnanosti již upravoval. V návaznosti na zavedení chráněného trhu práce novela zákona o zaměstnanosti změnila také označení dosavadních příspěvků, které jsou zaměstnavatelům poskytovány v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Navrhovaná změna vyhlášky proto spočívá zejména v úpravě označení jednotlivých příspěvků, nikoliv ve věcných změnách.

Navrhovaná novela vyhlášky v souvislosti se zrušením institutu chráněného pracovního místa obsahuje nové označení příspěvku, který bude zaměstnavatelům poskytován na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a to jako příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům bude moci Úřad práce České republiky i nadále poskytovat příspěvek na úhradu provozních nákladů, který ale již nebude vázán na chráněné pracovní místo, ale nově se bude vázat na náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, a proto dochází i ke změně označení tohoto příspěvku.

V důsledku oddělení a pojmového odlišení volného a chráněného trhu práce odpadl důvod, aby ve vyhlášce byla obsažena právní úprava chráněného pracovního místa a jeho charakteristika, což souvisí s vytvořením chráněného trhu práce a zavedením institutu uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Návrh novely vyhlášky proto nově obsahuje právní úpravu charakteristiky pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením ve vztahu k poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na volném trhu práce. V návaznosti na tyto změny se zároveň navrhuje nově upravit terminologii vztahující se k druhům provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to tak, aby právní úprava prováděcího právního předpisu odpovídala terminologii obsažené v novele zákona o zaměstnanosti.

Další změna v označení příspěvku navazuje na změny zákona o zaměstnanosti týkající se zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce České republiky uzavře dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Těmto zaměstnavatelům bude i nadále poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale nově již jako příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Navrhovaná novela vyhlášky je v souladu se zmocněním v zákoně o zaměstnanosti a je zpracována v mezích tohoto zákona, a to ve znění po úpravách provedených jeho příslušnou novelou.

b) Zhodnocení souladu návrhu vyhlášky se zákonem, k jehož provedení je navržena, včetně souladu se zákonným zmocněním k jejímu vydání

Vyhláška je vydávána oprávněným subjektem na základě zmocnění uvedeného v § 77 odst. 1, § 78 odst. 11 a § 81 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 327/2017 Sb.

c) Zhodnocení souladu návrhu vyhlášky s mezinárodními smlouvami a slučitelnost s právními akty Evropské unie

Návrh vyhlášky není v rozporu s právem Evropské unie. Z hlediska principů rovnosti mužů a žen je návrh novely vyhlášky neutrální (návrh respektuje směrnici Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení a směrnici 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) a vztahuje se stejně na obě pohlaví.

Předkládaná novela vyhlášky je rovněž v souladu s unijními závazky vyplývajícími zejména z článku 33 a článku 34 Nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

Česká republika jako jeden ze smluvních států Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“) je vázána také článkem 27 této Úmluvy, na jehož základě

smluvní státy uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, což zahrnuje i právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Smluvní státy rovněž zabezpečují a podporují realizaci práva na práci osob se zdravotním postižením s cílem zejména podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce. Z věcného hlediska navrhovaná právní úprava nezasáhne do stávající právní úpravy, protože vychází z podmínek a týká se těch práv a povinností zaměstnavatelů, které již nyní upravuje zákon o zaměstnanosti a vyhláška jako jeho prováděcí právní předpis. Navrhovaná právní úprava je tedy plně slučitelná se závazky České republiky plynoucími z Úmluvy.

Návrh vyhlášky není v rozporu se žádnými mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a je plně slučitelný s právem Evropské unie.

d) Předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované právní úpravy

Změna právní úpravy týkající se oblasti poskytování jednotlivých příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti neměla za následek zvýšené nároky na státní rozpočet, protože tyto výdaje budou hrazeny z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. Na poskytování těchto příspěvků podle zákona o zaměstnanosti se nevztahuje proces poskytování dotací a návratných finančních výpomocí obsažený v zákoně č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovaná úprava nebude mít dopad na státní rozpočet ani na ostatní veřejné rozpočty.

e) Dopad navrhované právní úpravy na životní prostředí, dopady ve vztahu k rovnosti mužů a žen, sociální dopady a dopad na podnikatelské prostředí

Navrhovaná právní úprava nemá žádný přímý dopad na životní prostředí, ani na rovné postavení mužů a žen, stejně tak nemá negativní dopady do sociální oblasti ani na podnikatelské prostředí.

f) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Navrhovaná právní úprava žádným způsobem nemění dosavadní praxi v oblasti ochrany soukromí či osobních údajů, nemění ani existující zpracování osobních údajů a ani nezakládá žádné nové způsoby jejich zpracování. Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady, je zajištěna standardní ochrana v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovaná právní úprava není v rozporu s Úmluvou o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (vyhlášené pod č. 115/2001 Sb. m. s.), směrnicí Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů ani se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ani s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, které se použije od 25. května 2018.

g) Zhodnocení korupčních rizik

Navrhovaná právní úprava neznamená žádná korupční rizika, neboť systém regulace a kontroly zůstává zachován, nepředpokládají se korupční rizika v důsledku navrhovaných změn v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

h) Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

II. Zvláštní část

K bodu 1

V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti došlo ke zrušení institutu chráněného pracovního místa. Nově byl v zákoně o zaměstnanosti zaveden pro zaměstnavatele, kteří na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky zřídí nové pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením příspěvek na zřízení tohoto pracovního místa. Na základě uvedeného je potřeba změnit nadpis části druhé vyhlášky.

K bodu 2

V návaznosti na zavedení příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v zákoně o zaměstnanosti bude § 6 obsahovat pouze charakteristiku tohoto pracovního místa. Novelou zákona o zaměstnanosti byl upraven nový institut pro chráněný trh práce, a to dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Proto dosavadní skutečnosti, ke kterým Úřad práce České republiky přihlížel při projednávání žádosti o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa, byly včleněny do zákona o zaměstnanosti ve vztahu k podmínkám, které nově souvisí s uzavřením dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce mezi Úřadem práce České republiky a zaměstnavatelem, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. V rámci charakteristiky pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením zaměstnavatel popíše druh práce, místo výkonu práce, pracoviště a jeho umístění. Dále v rámci této charakteristiky uvede předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Mezi další informace, které zaměstnavatel v rámci charakteristiky uvede, patří i informace o pracovních podmínkách a o mzdových nebo platových podmínkách v obecné rovině. Bude se tedy jednat o informace týkající se způsobu odměňování u konkrétního zaměstnavatele, jako například údaj o splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu.

K bodům 3 a 4

Jedná se o úpravu, která souvisí se změnou názvu příspěvku poskytovaného podle § 76 zákona o zaměstnanosti, který již nebude zaměstnavateli poskytován na pracovní místo, ale nově se bude vázat na náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

K bodu 5

Jedná se o legislativně technickou úpravu u spočívající v tom, aby poznámka pod čarou odpovídala textu novelizovaného § 76 zákona o zaměstnanosti.

K bodům 6 a 7

Jedná se o legislativně technické úpravy, které souvisí se změnou právní úpravy uvedenou v § 78 zákona o zaměstnanosti a právní úpravou obsaženou v § 78a zákona o zaměstnanosti, která nově zahrnuje i další náklady, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

K bodu 8

Jedná se o legislativně technickou úpravu reagující na novelu zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 206/2017 Sb.

K Čl. II – Účinnost

Navrhuje se, aby vyhláška nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2018, protože se jedná o právní úpravu, která navazuje na změnu zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která rovněž nabyde účinnosti tímto dnem.