

Připomínky AKV k návrhu novely zákona o zaměstnanosti a zákona o integračním sociálním podniku

Tímto jménem AKV-Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů předkládám připomínky k návrhu novely zákona o zaměstnanosti a zákon o integračním sociálním podniku. Zároveň děkuji za tuto jedinečnou možnost podílet se na úpravách, zpřesňování a vylepšování české pracovněprávní legislativy.

Jelikož AKV je asociace, která zastupuje všechny strany sociálního dialogu a taktéž významné pracovněprávní odborníky, objevují se v rámci interní odborné diskuze často zcela protichůdné názory a připomínky. Níže uvádíme některé připomínky, které uvedli naši členové z řad zaměstnavatelů.

S pozdravem

JUDr. Bc. Michal Peškar, předseda

predseda@akvpracpravo.cz

+420 775 912241

A) Věcné připomínky

§ 78a odst. 5 zákona o zaměstnanosti

*Součet všech zvýšení příspěvků podle odstavce 4 nesmí u zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí přesáhnout ~~0,8 násobek~~ **0,4 násobek** 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.*

K § 78 odst. 5 zákona o zaměstnanosti:

AKV, na základě podnětů svých členů působících na chráněném trhu práce, vyjadřuje **zásadní nesouhlas s navrhovaným snížením koeficientu zvýšených nákladů na hodnotu 0,4**. Tento návrh považujeme za rizikový pro stabilitu chráněného trhu práce.

V rámci předchozích jednání se zaměstnavateli na půdě MPSV byla jako racionální kompromis dohodnuta hodnota koeficientu **0,6**. Tato výše byla ze strany zaměstnavatelů řádně odůvodněna, avšak aktuální návrh ji nereflektuje a neposkytuje odůvodnění, proč nebyla zvolena.

Modelové výpočty prezentované Asociací pracovních agentur ukazují, že pro rok 2027 (při předpokládané minimální mzdě 24 900 Kč) by pro zachování stávající reálné úrovně podpory z roku 2026 byl nezbytný koeficient ve výši přibližně **0,72**. Jakákoliv hodnota

pod touto hranicí by znamenala pro zaměstnavatele reálný propad příjmů v době setrvalého růstu nákladů.

Přijetí koeficientu 0,4 by tak pro podstatnou část zaměstnavatelů mohla být dokonce likvidační. Logickým důsledkem by bylo propouštění OZP. Tito lidé by se následně stali závislími na systému sociálních dávek, což by pro státní rozpočet v konečném důsledku představovalo **vyšší náklady než zachování navrhované podpory ve výši 0,6**.

Považujeme proto za nezbytné, aby se MPSV vrátilo k původně dohodnutému kompromisu. Hodnota **0,6 je pro zaměstnavatele kritickou mezí únosnosti**, která umožní zachovat pracovní místa pro OZP a zároveň naplní deklarované rozpočtové cíle státu.

Navrhované znění **§ 78 odst. 5 zákona o zaměstnanosti**:

*Součet všech zvýšení příspěvků podle odstavce 4 nesmí u zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí přesáhnout ~~0,8násobek~~ **0,6násobek** 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.*

Tato připomínka je zásadní.

§ 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

*Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně ~~osminásobek~~ **jedenapůlnásobek** a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně ~~dvanáctinásobek~~ **dvaapůlnásobek** 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 desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle věty první.~~*

K § 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti:

Navrhované snížení příspěvku dramaticky omezí ochotu zaměstnavatelů na volném trhu práce OZP zaměstnávat. Navrhujeme proto kompromisně přepočítat výši příspěvku tak, aby odpovídala nové délce povinného obsazení místa a zachovala motivační charakter. Konkrétně navrhujeme u OZP ponechat navrhovaný 1,5násobek a u TZP 4násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Zároveň požadujeme zachování poslední věty ustanovení, která umožňuje poskytnutí vyššího příspěvku při zaměstnávání více OZP. Jedná se o vhodný nástroj podporující zaměstnavatele, aby zaměstnávali větší počet OZP. Kompromisně navrhuje úpravu limitů při zaměstnání více osob na 2násobek (OZP), resp. 4,5násobek (TZP) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Navrhované znění **§ 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti**:

*Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně ~~osminásobek~~ **jedenapůlnásobek** a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně ~~dvanáctinásobek~~ **čtyřnásobek** 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~~ **dvounásobek** a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně ~~čtrnáctinásobek~~ **čtyřapůlnásobek** průměrné mzdy podle věty první.*

Tato připomínka je zásadní.

§ 75 odst. 6 písm. c) zákona o zaměstnanosti

*c) závazek zaměstnavatele, že pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením **v pracovním poměru**,*

K § 75 odst. 6 písm. c) zákona o zaměstnanosti:

Omezení pouze na pracovní poměr v současné době postrádá smysl a zbytečně zužuje možnosti uplatnění OZP. Navrhujeme proto toto ustanovení ponechat v původním znění.

Tato připomínka je zásadní.

§ 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

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.~~

(1) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, které jsou nezbytné pro výkon práce této osoby a pro zaměstnavatele představují zvýšené náklady spojené s jejím zaměstnáváním, může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Těmito provozními náklady jsou

a) náklady na zaměstnance za dobu jeho činnosti, která je nezbytná pro výkon práce zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (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, nebo**
- 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,**

b) náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, 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; pokud zaměstnavatel zajišťuje 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.**

K § 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti:

Taxativní výčet nákladů je příliš rigidní a nereflektuje budoucí technologický či organizační vývoj. Z pohledu členů AKV je vhodné ponechat prostor pro variabilitu a individuální potřeby zaměstnavatelů po dohodě s Úřadem práce. Navrhujeme proto odst. 1 vedle zákonodárcem navrhovaného taxativního výčtu doplnit o textaci umožňující v odůvodněných případech individuální dohodu mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.

Tato připomínka je zásadní.

§ 76 odst. 10 zákona o zaměstnanosti

~~(9)~~ **(10)** 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 **a nezaměstnává žádné zaměstnance; těmito provozními náklady jsou zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.** Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce ~~1, 2, 4 až 7~~ **3, 5 až 8** obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

K § 76 odst. 10 zákona o zaměstnanosti:

Z návrhu ani přiložené důvodové zprávy neplyne důvod, proč na úhradu části správních nákladů mají nárok pouze OSVČ a jaké konkrétní náklady má zákonodárce na mysli. Navrhujeme proto alespoň v důvodové zprávě osvětlit, co zákonodárce považuje za uvedené správní náklady.

Zároveň navrhujeme ke zvážení zajištění rovného přístupu pro všechny subjekty zaměstnávající OZP – tedy přiznání těchto nákladů i ostatním zaměstnavatelům OZP.

Tato připomínka je zásadní.