

4. 10. 2004

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Nový zákon o zaměstnanosti

Dne 1. října 2004 začal platit nový zákon o zaměstnanosti. Zákon upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Důvodem je především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, spolupracovali s úřadem práce.

Úřady práce například nebudou moci **zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání** osoby, které mají uzavřen pracovněprávní vztah, a OSVČ. Dále pak člena dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti - tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší, než je polovina minimální mzdy, bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Zpřísňují se také podmínky pro **vyřazení z evidence úřadů práce**. Z evidence bude vyřazen člověk, který např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout absolventům. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

**Mezi hlavní principy nového zákona o zaměstnanosti dále patří:** Absolventi budou moci být evidováni, ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku jako všichni ostatní - v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti...).

**Nová právní úprava zpřísňuje podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, mění výši podpory v nezaměstnanosti a délku podpůrní doby.**

Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50 % předchozího příjmu a po zbytek podpůrní doby pak 40 % předchozího příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla ve zbytku podpůrní doby zvednout na 45 %. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60 % předchozího příjmu.

Zvýšení podpory v dalších v dalších třech měsících na 45 % je v souladu s úmluvou MOP (Mezinárodní organizace práce) č. 168, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45 % předchozího čistého příjmu.

Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, zůstává základní podmínka - v uplynulých třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců. Zůstává také podmínka, že nesmí pobírat starobní důchod, ale nově může být v důchodovém věku.

**Délka podpůrní doby** zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50-55 let budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrní doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Toto opatření by mělo usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc by toto opatření mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasného důchodu. A v neposlední řadě je to jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali.

### **Úprava částečné nezaměstnanosti**

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. A to maximálně do výše poloviny minimální mzdy - dnes je to 3350 Kč. Přivydělavat si mohou maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3350 korun je velmi těžké vyjít. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovávají určité pracovní návyky a neztratí chuť pracovat. A v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, se omezí práce na černo a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

**Stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce** v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce

#### **Agentury práce:**

- zprostředkovávají pracovní místa přímo,
- slouží jako informační a poradenská střediska,
- pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům.

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy...). Opatření je plně kompatibilní s právem EU.

### **Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce**

Nový zákon vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje dosavadní povinnosti pro zaměstnavatele - např. vytváření vhodných pracovních míst, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob, a kromě toho stanoví i povinnosti nové, jako např. spolupráci s úřadem práce při provádění rehabilitace.

Pro zaměstnavatele, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, zůstává nadále možnost požádat úřad práce o finanční příspěvek.

### **Možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby je podrobit se vyšetření zdravotního stavu**

Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

**Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání - kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti budou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

**Příspěvek na dopravu zaměstnanců** bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

**Příspěvek na zapracování** může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let...). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

Zůstává **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, který může zaměstnavatel pobírat, pokud zavádí např. nový způsob výroby.

**Překlenovací příspěvek** může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2050 Kč).

Nový zákon obsahuje i **investiční pobídky**, které platily v zákonu předchozím.

**Rekvalifikace** budou moci absolvovat i ti, kteří nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání.

**Úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice** (dále jen „ČR“) v souladu s požadavky stanovenými v právních aktech EU - občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky. Včetně jejich rodinných příslušníků.

Zapracování **ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti** v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci: Právní řád České republiky v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Přitom Směrnice Rady stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti bude náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu bylo nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit. Současně s novým zákonem o zaměstnanosti začne platit i tzv. doprovodný zákon, který mění 54 zákonů. Jedním z nich je i zákoník práce. Jeho novela zakazuje práci dětí do 15 let věku.

#### **Podle nového zákona o zaměstnanosti**

- bude povolena pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,
- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit. „Povolení činnosti dítěte“ budou vydávat úřady práce v místě trvalého bydliště dítěte nebo v místě, ve kterém se dítě zdržuje. O vydání povolení úřad práce rozhodne ve správním řízení v obvyklé lhůtě 30 (max. 60) dnů a pro své rozhodnutí si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, 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. Dítě může tuto činnost vykonávat jen

na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost. Povolení je nutné na všechny činnosti dítěte.

Za **činnost dítěte, pro kterou je vždy nutné povolení**, se považuje činnost ● - umělecká a kulturní - vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu (zákon [121/2000](#) Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů) a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,

● - reklamní - provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,

● sportovní - provádění výkonů na veřejnosti.

Novela také obsahuje maximální délku doby, po kterou může dítě činnost vykonávat:

● do 6 let = maximálně 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně,

● 6-10 let = maximálně 3 hodiny denně a maximálně 15 hodin týdně,

● 10-15 let = maximálně 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně

Od 22:00 do 06:00 zákoník práce činnost dětem zakazuje.

Písemnou žádost o povolení činnosti dítěte podává jeho zákonný zástupce nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte příslušnému úřadu práce, který o povolení rozhoduje. Na žádosti je nutné vyjádření provozovatele činnosti a praktického lékaře pro děti a dorost. Vzor „Žádosti o povolení činnosti dítěte“ bude od 1. října 2004 k dispozici na úřadech práce.

**Sankce:** dodržování povinností vyplývajících z právní úpravy výkonu činností dítěte budou kontrolovat úřady práce:

● pokud ten, pro koho dítě práci vykonává, nějakým způsobem poruší předpisy, může dostat pokutu až do výše 2 mil. Kč,

● v případě, že dítě bude činnost provádět bez povolení na základě jednání rodiče, pak může být toto chování kvalifikováno jako správní přestupek a rodič může být pokutován až do výše 100 tis. Kč.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)
- [K výkladu rozhodnutí o organizační změně](#)
- [Rizika využívání algoritmičkého managementu na pracovišti](#)
- [Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?](#)
- [Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?](#)
- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)