

Metodická informace 015/12/04

Zpracováno dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti

Nový zákon o zaměstnanosti, jehož cílem je ochrana proti nezaměstnanosti, dosažení nejvyšší a nejstabilnější míry zaměstnanosti, nabyt účinnosti 1. 10. 2004.

K významným změnám, které nový zákon přináší, patří:

- upřesnění postupů a zpřísnění podmínek pro zprostředkování, zařazení a vedení v evidenci úřadů práce,
- zpřísnění podmínek pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, její délku a výši,
- úpravu částečné zaměstnanosti,
- stanovení pravidel pro zaměstnávání agenturami práce,
- zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zapracování ochrany dětí a mládeže při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

V následujícím textu uvádíme nejzákladnější informace o jednotlivých částech zákona.

Úvodní a základní ustanovení § 1 - § 9 zákona č. 435/2004 Sb.:

V těchto ustanoveních je upraveno zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, a dále pak princip rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Právo na zaměstnání § 10 - § 13 zákona č. 435/2004 Sb.:

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Nový zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 13 stanoví, že právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Cílem zákona je zabránit (tzv. Švarcsystému) to je, aby podniky a podnikatelé, při plnění svých výrobních úkolů nesjednávali smlouvy a dohody s občany, kteří mají živnostenské oprávnění, namísto pracovněprávních vztahů.

Zprostředkování zaměstnání § 14 - § 24 zákona č. 435/2004 Sb.:

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem úřady práce a nově také právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce).

Zařazení a vedení v evidenci úřadů práce § 25 - § 33 zákona č. 435/2004 Sb.:

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy, nebo

b) výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je nižší než polovina minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

Volná pracovní místa § 34 - § 38 zákona č. 435/2004 Sb.:

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

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů (dříve do 5 kal.dnů) oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.

Podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, její délku a výši upravuje § 39 - § 57 zákona č. 435/2004 Sb.:

O podpoře v nezaměstnanosti bude rozhodnuto na základě podání žádosti uchazeče o zaměstnání. Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí v uplynulých třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců a nesmí pobírat starobní důchod.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu (doba pobírání podpory). Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

a) do 50 let věku 6 měsíců, b) od 50 do 55 let věku 9 měsíců, c) nad 55 let věku 12 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % (dříve 40%) průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má i uchazeč, který si přivydělává a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy a týdenní úvazek je kratší než polovina stanovené týdenní pracovní doby.

Stanovení pravidel pro zaměstnávání agenturami práce § 58 - § 66 zákona č. 435/2004 Sb.:

Agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která poskytuje služby na trhu práce např.:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně
- jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání

Agentury práce působí zejména na úseku (sektoru) dočasného zaměstnávání v oblasti pronajímání pracovní síly, nábory pracovníků a zajišťování úkolů s tím spojených (tzv. zprostředkovatelská činnost).

Agentura práce musí však mít ke zprostředkovatelské činnosti povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, které se vydává na tři roky a u fyzické osoby se toto povolení vydá pouze pokud dosáhla věku nejméně 23 let (dříve 18 let). Nový zákon o zaměstnanosti tak zajišťuje, aby občan, který je zaměstnancem agentury a je přidělen k práci do jiné firmy, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy apod.)

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením § 67 - § 84 zákona č. 435/2004 Sb.:

Osoby, které jsou dle rozhodnutí OSSZ občany se změněnou pracovní schopností, jsou dle nové zákonné úpravy označovány jako osoby se zdravotním postižením. Původní rozhodnutí o ZPS je platné pouze do 3 let od nabytí účinnosti tohoto zákona. Po uplynutí této doby je rozhodnutí neplatné a tato osoba ztrácí statut zdravotně postiženého občana.

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí § 85 - § 103 zákona č. 435/2004 Sb.:

Za zaměstnance ze zahraničí (cizince) se pro účely zaměstnávání podle zákona o zaměstnanosti považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Aktivní politika zaměstnanosti § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb.:

Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

Překlenovací příspěvek § 114, který může úřad práce poskytnout při zahájení samostatné výdělečné činnosti osobě, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let (v současnosti 2050,- Kč). O poskytnutí lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců § 115 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování § 116 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči dle § 33 (absolventi, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby starší 50 let věku, zdravotně postižené osoby apod.)

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (v současné době 3350,- Kč).

Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte § 121 - § 124 zákona č. 435/2004 Sb.:

Podle nové úpravy může dítě ve věku do 15 let nebo po dosažení věku 15 let, ale před ukončením povinné školní docházky vykonávat činnost uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní jen na základě povolení úřadu práce. O tomto povolení bude úřad práce vydávat rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte (zákonný zástupce).

Uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost může dítě vykonávat ve vztahu k právnické nebo fyzické osobě, která je v zákoně uváděna jako „provozovatel činnosti“. Jedná se o právnické nebo fyzické osoby, které tuto činnost provozují jako hlavní předmět své činnosti nebo jako jeden z předmětů své činnosti.

Za činnost dítěte se nepovažuje:

- zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- vystupování na uměleckých 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,
- činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
- účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu,
- činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

Kontrolní činnost § 125 - § 138 zákona č. 435/2004 Sb.:

Zaměstnanci úřadu práce prokazují své oprávnění ke kontrolní činnosti už nikoli písemným pověřením, ale služebním průkazem. Tito mohou kontrolovat totožnost fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci a dále zkoumají zda tyto osoby pracují na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy.

Kontrolní orgány jsou oprávněny kontrolovat i kolektivní smlouvy nebo vnitřní předpisy zaměstnavatelů, a to v těch částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců upraveny výhodněji.

Přestupky a správní delikty § 139 - § 140 zákona č. 435/2004 Sb.:

Fyzická a právnická osoba se dopustí přestupku tím, že:

- a) poruší zákaz diskriminace nebo rovného zacházení podle tohoto zákona nebo dalších pracovněprávních předpisů,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší zákon při zprostředkování zaměstnání,
- c) umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší,
- d) umožní fyzické osobě výkon nelegální práce,
- e) odmítne prokázat svoji totožnost nebo skutečnosti, které je orgán kontroly oprávněn vyžadovat podle § 132.

Fyzická a právnická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- a) poškodí práva zaměstnance, když
 1. neposkytne zaměstnanci mzdu (plat) a jejich náhrady nebo náhrady cestovních výdajů a jiná peněžitá plnění, ačkoliv podmínky pro jejich poskytnutí stanovené v pracovněprávním předpisu, kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech byly splněny,
 2. poruší ustanovení pracovněprávních předpisů, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu týkající se dovolené na zotavenou, pracovních podmínek [§ 126 odst. 1 písm. a)] a náhrady škody,
 3. poruší ustanovení pracovněprávních předpisů týkající se přechodu práv a povinností z prac. vztahu,
 4. nesplní jiné povinnosti stanovené v pracovněprávních předpisech pro vznik, změny a skončení pracovního poměru nebo povinnosti vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- b) nepřizpůsobí pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro tyto osoby, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena nebo neplní další povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedené v § 80,
- c) nesplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo způsob plnění povinného podílu neohlásí úřadu práce,
- d) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Za přestupky lze uložit pokutu od 5.000,- Kč až do 2 mil. Kč, přičemž za každý určitý přestupek je zákonem stanovena sankce.

V souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti byl vydán zákon č. 436/2004, kterým se mění 55 dalších zákonů, např. Zákoník práce, Zákon o daních z příjmů. O změnách těchto zákonů vás bude naše společnost informovat v některých z dalších metodických informací, nejdříve o změnách zákoníku práce.

V Šenově u Nového Jičína, dne 6.12.2004

Zpracovaly: Ing. Marta Mičulková, Ivana Olšáková, Bc. Pavla Kotalová

Ing. Marta Mičulková, v.r.