

ZÁKON

ze dne 13. května 2004
o zaměstnanosti

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ Úvodní ustanovení

Hlava I Předmět úpravy

§ 1

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství¹⁾ 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 podílejí 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) úřady práce.

§ 3

Účastníci právních vztahů

(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou

- a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady 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) zaměstnavatelé;⁴⁾ za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,⁵⁾
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů⁶⁾ 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.

§ 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; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace 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 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvyhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

§ 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,
 2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo,
 3. u fyzické osoby, která je podnikatelem,⁸⁾ obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, 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,

2. u cizince,³⁾ který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, 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 nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
- c) vážnými důvody důvody spočívající v
1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
 2. nezbytné osobní péči o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let,
 3. nezbytné osobní péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, 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,
 4. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
 5. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela,
 6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, které uchazeč o zaměstnání doloží a prokáže,
- d) soustavou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na středních a vyšších odborných školách, doba prezenčního studia na vysokých školách, doba denního studia na jiných školách, na kterých se podle zvláštních právních předpisů provádí soustavná příprava na budoucí povolání,⁹⁾ a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,
- e) nelegální prací,
1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a), nebo
 2. pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a), nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.

Hlava III Působnost ministerstva

§ 6

(1) Ministerstvo řídí 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) soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a 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 tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce,
- d) řídí úřady práce,
- e) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo 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, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- f) spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, 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 a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- h) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- i) zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovně rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
- j) vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- k) uděluje a odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,

l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut.

(2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. j) vycházejí z údajů úřadů práce a mohou být využívány k účelům stanoveným zvláštními právními předpisy; pro jiné účely [například odstavec 1 písm. a) a b)] se údaje používají anonymně.

Hlava IV Úřady práce a jejich působnost

§ 7

(1) Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel; jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem.¹⁰⁾

(2) Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.¹¹⁾ Správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.¹¹⁾ Názvy a sídla úřadů práce jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto zákonu.

(3) Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(4) K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce 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 uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

(5) Úřady práce vytvářejí 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.

§ 8

(1) Úřad práce

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, 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) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, 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 Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g) 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,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],
- j) poskytuje na žádost orgánu sociálního zabezpečení¹²⁾ údaje o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a dále informace o součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- k) potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,
- m) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.¹³⁾

(2) Úřad práce uvedený v příloze č. 2 pro územní obvod v této příloze vymezený zabezpečuje kromě činností uvedených v odstavci 1

- a) zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů,
- b) koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
- c) činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- d) spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- e) zřízení školicích a rekvalifikačních středisek, a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitačních středisek,
- f) spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- g) zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.

Hlava V

Součinnost zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu fyzických osob

§ 9

(1) Zdravotnická zařízení jsou povinna za úhradu na žádost úřadů práce do 14 dnů provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby (§ 21).

(2) Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů. Maximální ceny specifických zdravotních výkonů stanoví Ministerstvo financí podle zvláštních právních předpisů.¹⁴⁾ Úhradu poskytne příslušný úřad práce, který si provedení výkonu vyžádal, a to na základě vyúčtování předloženého zdravotnickým zařízením.

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 vztahu¹⁵⁾ (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 s § 4 odst. 3 a 4, 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 odst. 3 platí i zde.

§ 13

(1) Právnícká 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.

(2) Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti právnícké nebo fyzické osoby se rozumí úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností podle zvláštních právních předpisů,¹⁶⁾ které právnícká nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

(3) Povinnost stanovená v odstavci 1 neplatí v případech, kdy plnění běžných úkolů

- a) zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnícká osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů,
- b) zajišťuje právnícká nebo fyzická osoba dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce (§ 66), nebo
- c) právnícká nebo fyzická osoba svěří jinému zaměstnavateli.

(4) Plnění běžných úkolů podle odstavce 3 písm. c) lze svěřit jen zaměstnavateli, který má činnosti (úkoly), které mu mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

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) úřady práce,
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke 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 ojedinele¹⁸⁾ 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.

(5) Úřady 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).

(6) Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce.

§ 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 a statistické účely. Pokud tento zákon nestanoví jinak, platí pro zpracování osobních údajů zvláštní právní předpis.¹⁹⁾

(2) Osobní údaje o fyzických osobách, kterým úřad 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 úřad 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 koordinačnímu výboru se nevyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.¹⁹⁾

(4) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým úřad 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 úřady práce**

§ 18

(1) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž 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) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství.²⁰⁾

(3) Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

§ 19

(1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím 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 kteréhokoliv úřadu práce.

(2) Úřad práce je povinen poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu.

§ 20

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.

§ 21

(1) Fyzická osoba, které úřad práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna 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 praktického lékaře pro děti a dorost nebo pro dospělé, nebo v případě, že registrujícího lékaře nemá, posudkem jiného ošetřujícího lékaře²⁴⁾ (dále jen "ošetřující lékař").

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

- a) ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce,²⁵⁾ pokud
 1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75), nebo
 2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,
- b) příslušným lékařem závodní preventivní péče,²⁶⁾ pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednaný smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, ošetřujícím lékařem.

(3) Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu podle odstavce 2 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 kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad 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) Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Úřad práce je povinen 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 osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 25

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která není

- a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 5,
- 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 společníkem veřejné 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,
- d) členem představenstva 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,
- i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu 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 nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,
- n) ředitelem Bezpečnostní informační služby,
- o) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- p) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu²⁸⁾ nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu,²⁹⁾ a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- q) pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,³⁰⁾
- r) výdělečně činná v cizině, nebo
- s) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.

(2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou

- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) vykonává vojenskou základní nebo náhradní službu,³¹⁾
- c) vykonává civilní službu,³²⁾
- d) vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě,
- e) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
- f) je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

(3) 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 doby²²⁾ 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 výdělek (odměny) sčítají.

(4) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

(5) Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").

(6) 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).

§ 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 úřad 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 úřadem 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 vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání; změny těchto skutečností je povinen oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu.

(3) Uchazeč o zaměstnání, který změnil v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště, je povinen tuto skutečnost nejpozději do 8 kalendářních dnů ohlásit úřadu práce, u něhož je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Úřad práce převede ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na úřad práce příslušný podle jeho nového bydliště.

§ 28

Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušný úřad práce (§ 24) o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Dohodnou-li se úřady práce do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává jeho zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona úřad práce, v jehož správním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Jestliže se úřady práce nedohodnou, určí ministerstvo, který úřad práce bude zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona.

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí úřad práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

- a) nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů uvedených v § 25 odst. 3 a 5, nebo zahájení jiných činností uvedených v § 25 odst. 1, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
- b) podání písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nebo
- d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého.

§ 30

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Uchazeče o zaměstnání úřad 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 odstavci 2 písm. a), d) a e),
- b) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- c) uchazeč o zaměstnání je ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců,
- d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
- e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

(2) Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů

- 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,
- c) neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu (§ 33 odst. 2),
- d) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo
- e) má součinnost s úřadem 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 podle odstavce 1 písm. a) nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodů uvedených v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 31

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- c) neoznámí rozhodné skutečnosti ve stanovené lhůtě (§ 27, 42),
- d) se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],
- e) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo
- f) jiným jednáním zmaří nástup do zaměstnání.

§ 32

(1) Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je úřad práce povinen vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

(2) Úřad práce je povinen 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. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

(2) Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání uvedeným v odstavci 1 může vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce; uchazečům o zaměstnání uvedeným v odstavci 1 písm. b) a c) je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu nabídnout. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.

Volná pracovní místa

§ 34

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 a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

§ 35

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.

§ 36

Zaměstnavatel na vyžádání úřadu práce vybere z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33).

§ 37

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje 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. 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.

§ 38

Úřad práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 127) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Úřad práce rovněž není povinen nabízet a zveřejňovat nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, který opakovaně a prokazatelně porušuje povinnosti vyplývající z pracovněprávních a mzdových předpisů.

Hlava III

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

§ 39

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (§ 41) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti²¹⁾ (dále jen "předchozí zaměstnání"),
- b) požádal úřad práce, u kterého 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, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů³³⁾ nebo příspěvek za službu podle zvláštních právních předpisů,³⁴⁾ a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu.

(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce.

§ 40

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

(2) O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad 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 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

(2) Pro účely splnění podmínky stanovené v § 39 odst. 1 písm. a) se do předchozího zaměstnání započítává i náhradní doba zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávaných v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a § 25 odst. 3) a krátkodobé zaměstnání. Překrývají-li se doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doba zaměstnání, započítává se pouze doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),
- b) pobírání plného invalidního důchodu,³⁵⁾
- c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby,
- d) výkonu civilní služby,
- e) osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- f) osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- g) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.

(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 při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, a to například potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, potvrzením o účasti na důchodovém pojištění a vyměřovacím základem pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů.

(3) 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 podpůrčí dobu. 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.

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

(3) Podmínkou pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců je celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 roků a pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 12 měsíců celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků. Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 55 let, který neprokáže celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků, avšak prokáže celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 roků, náleží podpora v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců. Splnění podmínky celkové doby účasti na důchodovém pojištění prokazuje uchazeč o zaměstnání.

(4) Nedoloží-li uchazeč o zaměstnání celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění uvedenou v odstavci 3 nejpozději do 1 měsíce ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, rozhodne úřad práce o jejím přiznání po podpůrčí dobu 6 měsíců.

(5) Doloží-li uchazeč o zaměstnání celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění podle odstavce 3 nejpozději do 6 měsíců od podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, úřad práce rozhodnutím délku podpůrčí doby ve smyslu odstavce 1 písm. b) nebo c) prodlouží.

§ 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,
- c) vazby.

(2) Po dobu uvedenou v odstavci 1 úřad práce poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.

(3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

§ 45

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká

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

§ 46

Do podpůrčí 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) poskytování podpory při rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),
- c) vazby.

§ 47

Do podpůrčí doby se započítává doba, po kterou byl uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, s výjimkou § 30 odst. 1 písm. b), a to v délce 3 měsíců ode dne vyřazení.

§ 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti²¹⁾ po dobu alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže byla doba

zaměstnání nebo výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

§ 49

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,²¹⁾ a to po dobu alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání 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)].

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 pracovní právní účely v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů,³⁸⁾ pokud se u něho tyto pracovní právní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovní právních 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 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. 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 zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, 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 2,5násobek částky životního minima³⁹⁾ platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 2,8násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni nástupu na rekvalifikaci.

(7) U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek³³⁾ nebo příspěvek za službu³⁴⁾ 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 nebo příspěvkem za službu.

§ 51

(1) Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví z částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni podání žádosti o tuto podporu, jestliže

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- bez svého zavinění nemůže osvědčit vyšší průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
- 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 z částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni nástupu na rekvalifikaci. Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která nezakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

(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 nezakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, 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, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

§ 53

(1) 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.

(2) 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 zaokrouhuje 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 doplátí.

(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 úřad 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 úřad 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 úřad 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) úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo plný invalidní důchod podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nebo
- d) úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění.

(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. 3 a 5,
- b) pobírání starobního důchodu,
- c) pobírání plného invalidního důchodu podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nebo
- d) pobírání dávek nemocenského pojištění.

(3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá úřad 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

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

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

Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku ministerstvu zejména 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,
- c) počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele.

§ 60

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o

- a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
- c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

(3) Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba 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.

(4) 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 ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

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

(6) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínek stanovených v odstavcích 2 až 4 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen "odpovědný zástupce"). Fyzická osoba nemůže být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro více než 2 právnické osoby.

(7) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 3 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 zvláštního právního předpisu.

§ 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) územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
- f) identifikační údaje odpovědného zástupce.

(2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit

- a) potvrzení o bezúhonnosti 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.

(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,
- e) územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět.

(4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit

- a) potvrzení o bezúhonnosti,
- b) doklad o odborné způsobilosti,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

(5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2, 3 a 4 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii.⁴⁰⁾ U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

(6) Fyzická osoba, která je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání prokáže odbornou způsobilost a praxi předložením dokladů osvědčujících předpoklady pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání v členském státě Evropské unie, pokud nesplňuje podmínky odborné způsobilosti a praxe podle § 60 odst. 4.

(7) Právnícká nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 6 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnícká nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce ministerstvu.

(8) Podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.⁴¹⁾

§ 62

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

- a) identifikační údaje,
- b) jméno, popřípadě jména a příjmení odpovědného zástupce,
- c) územní obvod, 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,
- b) územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- c) doba, na kterou se povolení vydává.

(3) Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let; povolení lze vydat opakovaně.

§ 63

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnícké 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 právnícká nebo fyzická osoba

- a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 60,
- b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v tomto zákoně nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, anebo
- c) o to požádá.

(3) Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. b), může právnícká nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

§ 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 a seznam jejích pracovišť. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až e) kromě rodného čísla, data a místa narození a bydliště.

§ 66

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právníckou 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 dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.⁴²⁾

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

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

(3) Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti 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.

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

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

§ 68

(1) Úřad 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) Úřad práce je povinen 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 úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobou.

(2) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady 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) Úřad 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. 5).

(5) Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem zdravotnického zařízení zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Zařazení této fyzické osoby na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s její zdravotní způsobilostí; úřad práce je povinen zařazení ohlásit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

(6) Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, se vztahuje § 132, 166 a 167 zákoníku práce; ustanovení § 133 až 135 zákoníku práce 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) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, 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 přípravy k práci na základě rozhodnutí 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 úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případech, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

§ 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

(2) Příspěvek na vytvoření chráněného 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. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

(4) Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání.

(5) K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(6) Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i) 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,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾
- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(8) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(10) Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

§ 76

(1) Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnání nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednání v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

(2) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.

(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlání se splácením splátek.

(4) Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné dílně,
- c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou bude chráněná dílna provozována,
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i) 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,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(5) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾
- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(6) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 5 nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

(7) Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinasobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.

§ 77

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování 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.

§ 78

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Výše příspěvku činí měsíčně

- a) 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a)],
- b) 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. b) a c)].

(3) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce.

(5) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

(6) Jestliže nejsou splněny podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 5, nebo jestliže zaměstnavatel uplatní nárok na příspěvek po lhůtě uvedené v odstavci 4, vydá úřad práce rozhodnutí o tom, že příspěvek nebude poskytnut.

(7) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši.

(8) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

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

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce

§ 79

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od 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) u míst oznamovaných úřadu práce podle § 35 označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- b) informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- e) vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a) až c)],
- f) 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 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením,⁴⁷⁾ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou⁴⁸⁾ nebo obecně prospěšnou společností,⁴⁹⁾ nebo zadáváním zakázek

těmto subjektům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).

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

(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního předpisu.⁵⁰⁾

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný územní finanční orgán podle sídla zaměstnavatele.

§ 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit úřadu práce příslušnému podle § 82 odst. 2.

§ 84

Správní úřady jsou povinny na výzvu příslušného úřadu práce sdělit údaje potřebné pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

ČÁST ČTVRTÁ Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Hlava I Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí

§ 85

(1) Zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa (§ 35), na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Za zaměstnance ze zahraničí (dále jen "cizinec") se pro účely zaměstnávání podle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

(2) Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele. Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a údaje o pracovním místě a jeho charakteristice (§ 37). Povolení se vydává na dobu určitou.

(3) Podání žádosti o vydání povolení k získávání cizinců podléhá správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.⁴¹⁾

§ 86

(1) O vydání povolení k získávání cizinců nežadá zaměstnavatel, který hodlá zaměstnávat cizince,

- a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (§ 97), nebo
- b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 98).

(2) Povolení k získávání cizinců se nevyžaduje, pokud cizinec

- a) vykonává jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo člen družstva nebo člen statutárního orgánu družstva pro družstvo práce, které jsou předmětem činnosti obchodní společnosti nebo družstva (§ 89), nebo
- b) žádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94.

Informační povinnost zaměstnavatele § 87

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie (§ 3 odst. 2) nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a k), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba jsou povinni informovat příslušný úřad práce o ukončení zaměstnání nebo vyslání fyzických osob uvedených ve větě první nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání.

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušný úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání,

- a) nenastoupil do práce, nebo
- b) ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno.

(2) Informační povinnost podle odstavce 1 musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání.

Hlava II Povolení k zaměstnání cizince

§ 89

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, pokud tento zákon nestanoví jinak, a platné povolení k pobytu na území České republiky; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění běžných úkolů (§ 13 odst. 2) zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

§ 90

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce.

§ 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,
- e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

(2) K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit

- a) vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- b) doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
- c) lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce,
- d) 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.

§ 92

(1) Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

(2) O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu jednoho roku.

(3) Povolení k zaměstnání obsahuje

- a) identifikační údaje cizince,
- b) místo výkonu práce,
- c) druh práce,
- d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
- e) dobu, na kterou se vydává,
- f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

§ 93

(1) Cizinec, vyjma cizince uvedeného v § 97, může být vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů, pokud mu bylo vydáno povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince.

(2) Vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince uvedeného v § 97 na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince.

§ 94

(1) Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání podává cizinec příslušnému úřadu práce, nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání.

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

(3) O prodloužení povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí.

§ 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.

(2) Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušným úřadem 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, k níž bude cizinec vyslán k výkonu práce na území České republiky. Tato osoba je odpovědná za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

(4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 pronájem pracovní síly, může úřad práce vydat cizinci povolení k zaměstnání, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 60 odst. 1 písm. b) a zároveň jsou splněny podmínky stanovené v § 92 odst. 1.

§ 96

Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude

- a) zaměstnán v příhraniční oblasti České republiky a nejméně jednou za kalendářní týden se bude vracet do státu sousedícího s Českou republikou, kde má své bydliště a jehož je státním příslušníkem; příhraniční oblastí České republiky se rozumí území okresu¹¹⁾ přiléhajícího ke státním hranicím, nebo
- b) sezonním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně 6 měsíců.

§ 97

Splnění podmínek uvedených v § 92 odst. 1 se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání cizinci

- a) vykonávajícímu v České republice soustavou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích,
- b) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,
- c) 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,
- d) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- f) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,³⁾ nebo
- g) který je žadatelem o udělení azylu nebo kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu,⁵¹⁾ nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.

§ 98

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání 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, pokud je vyhlášenou mezinárodní

- smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,
- c) kterému byl udělen azyl,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 a 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 jíž 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 hromadné 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 vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení, nebo
 - k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.¹⁸⁾

§ 99

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který

- a) v České republice požádal o udělení azylu, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu, nebo
- b) nespĺňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání.

§ 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) zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu.

(2) Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů.

§ 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 Evidence občanů Evropské unie a cizinců

§ 102

(1) Úřad práce vede evidenci občanů Evropské unie, kteří nastoupili zaměstnání, a cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j) a k). 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 a všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

(3) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci 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 IV Zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání

§ 103

(1) Pokud členský stát Evropské unie vůči občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, za podmínek stanovených smlouvou o přistoupení České republiky k Evropské unii, uplatní národní opatření či úplně nebo částečně pozastaví uplatňování článků 1 až 6 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o svobodě pohybu

pracovníků v rámci Společenství, může vláda nařízením stanovit, vůči kterému členskému státu a v jakém rozsahu přijme Česká republika rovnocenná opatření.

(2) Pokud v souvislosti s volným pohybem osob na základě žádosti České republiky oznámí Evropská komise, za podmínek stanovených smlouvou o přistoupení České republiky k Evropské unii, úplné nebo částečné pozastavení uplatňování článků 1 až 6 nařízení (EHS) č. 1612/68 Českou republikou za účelem obnovení běžného stavu trhu práce v dané oblasti nebo zaměstnání, může vláda nařízením stanovit, vůči kterému členskému státu a v jakém rozsahu Česká republika pozastaví uplatňování článků 1 až 6 nařízení (EHS) č. 1612/68.

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 úřady 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 dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady 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 § 78,
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Úřad 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 mohou úřady 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 z těchto prostředků 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.

Hlava II Rekvalifikace

§ 108

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. 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 akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím právním předpise vydaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem, a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví podle zvláštního právního předpisu⁵³⁾ (dále jen "rekvalifikační zařízení").

(3) 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.

(4) 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.

§ 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 úřad práce příslušný 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) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾
- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

(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.

§ 110

Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda 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 podle odstavce 1 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 nových zaměstnanců.

(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 územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky⁵⁵⁾ dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne 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 nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka

minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo.

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

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet a profesní strukturu 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) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců 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 lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- k) ujednání o vypovězení dohody.

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

(9) 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⁾

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu,¹¹⁾ v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, 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 situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

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

Hlava IV 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 12 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 vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné 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 jedno společensky účelné pracovní místo, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti 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 nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 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.

(2) Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima³⁹⁾ platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1.

§ 115

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

(1) Příspěvek na dopravu zaměstnanců 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.

(2) Pro účely poskytnutí příspěvku na dopravu se zaměstnavatelem rozumí i zaměstnavatel-dopravce, který má závazek veřejné služby,⁵⁶⁾ avšak dopravní obslužnost není, s ohledem na zajištění dopravy jeho zaměstnanců do zaměstnání, dostatečně zajištěna.

(3) 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.

§ 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 úřad 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 jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše 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,
- 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) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

§ 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými 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) 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 na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,⁴⁴⁾
- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.⁴⁵⁾

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(5) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 4 nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.⁴⁶⁾

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

Hlava V 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 Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

(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 mohou úřady 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.

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 (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⁾ Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost (dále jen "povolení").

(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 ji nevykonává zákonný zástupce,
- b) vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

(5) Na činnost dítěte se vztahuje § 132, 166 a 167 zákoníku práce; ustanovení § 133 až 135 zákoníku práce se použijí přiměřeně.

§ 122

Povolování výkonu činnosti dítěte

(1) O povolení rozhoduje úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen "zákonný zástupce").

(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) jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození dítěte a bydliště,
- b) jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození zákonného zástupce dítěte, bydliště nebo místo, kde se 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 praktického lékaře 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, její popis, charakteristika 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) údaje o právnické nebo fyzické osobě, pro kterou bude dítě činnost vykonávat, nebo o provozovatelích činnosti, bude-li dítě vykonávat činnost pro více provozovatelů činnosti, a to
 - 1. jméno, popřípadě jména, příjmení, bydliště, identifikační číslo (bylo-li přiděleno), bude-li provozovatelem činnosti fyzická osoba,
 - 2. obchodní firmu nebo název, právní formu, sídlo, identifikační číslo, jméno, popřípadě jména a příjmení osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby, bude-li provozovatelem činnosti právnická osoba,
- g) dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat, a časové vymezení doby jejího výkonu.

(4) Provozovatel činnosti je povinen pro případ náhrady škody, 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 trojnásobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku škody.

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 úřad práce příslušný podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.

(8) Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí 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) Úřad 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) V povolení výkonu činnosti dítěte úřad práce stanoví

- a) maximální rozsah jejího výkonu u dítěte do 6 let věku 2 hodiny denně, přičemž její celková délka za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
- b) maximální rozsah jejího výkonu u dítěte od 6 do 10 let věku 3 hodiny denně, přičemž její celková délka za týden nesmí přesáhnout 15 hodin,
- c) maximální rozsah jejího výkonu u dítěte od 10 do 15 let věku 4 hodiny denně, přičemž její celková délka za týden nesmí přesáhnout 20 hodin,
- d) 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.

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) Povolení lze prodloužit, pokud úřad práce o prodloužení rozhodl před uplynutím období, na něž byl výkon takové činnosti dítěti povolen. O prodloužení povolení žádá zákonný zástupce dítěte písemně nejpozději 30 kalendářních dnů před uplynutím období, na něž byl výkon této činnosti dítěti povolen. Při rozhodování o prodloužení povolení vychází úřad práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení doplněných zákonným zástupcem o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení; vždy je nutno předložit nový lékařský posudek. Povolení lze prodloužit nejdéle na dobu dalších 6 měsíců po sobě jdoucích. Úřad práce je povinen o žádosti o povolení rozhodnout nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejího doručení úřadu práce.

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

(7) Úřad práce rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte bez zbytečného odkladu doručí zákonnému zástupci dítěte, provozovateli činnosti a úřadu práce, který je příslušný k výkonu kontrolní činnosti.

(8) 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.

(9) Úřad práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte.

§ 124

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, Inspektorát bezpečnosti práce a příslušný orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušnému 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) Úřad práce je povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte zákonnému zástupci vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte a doručit ho též provozovateli činnosti.

ČÁST SEDMÁ **Kontrolní činnost**

§ 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce, ministerstvo a v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady (dále jen "orgány kontroly").

§ 126

(1) Úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u

- a) zaměstnavatelů, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,⁶⁰⁾
 - 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) Úřady práce dále kontrolují dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatelů⁶¹⁾ v částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců vyplývající z pracovněprávních předpisů upraveny ve vztahu k těmto předpisům výhodněji pro zaměstnance.

(3) Ministerstvo 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).

(4) Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, je-li podle tohoto zákona vyžadováno [§ 5 písm. e) bod 2], mají rovněž celní úřady. Celní úřad informuje o provedených kontrolách úřad práce příslušný podle § 7 odst. 3, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto úřadu práce podklady pro přijetí opatření k nápravě nebo pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

(5) Kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena.

§ 127

Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy, z nichž vznikají účastníkům práva nebo povinnosti z pracovněprávních vztahů.⁶²⁾

§ 128

Pro účely kontrolní činnosti se za zaměstnavatele považuje také právnická osoba nebo fyzická osoba, která podniká podle zvláštních právních předpisů,¹⁶⁾ i když nikoho nezaměstnává.

§ 129

Postup při provádění kontroly podle tohoto zákona se řídí zvláštním právním předpisem,⁶³⁾ pokud tento zákon nestanoví jinak. Pro kontrolu dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu podle tohoto zákona a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně platí zvláštní právní předpisy.⁶⁴⁾

§ 130

Zaměstnanci orgánu kontroly, vyjma zaměstnanců celního úřadu, kteří plní úkoly podle tohoto zákona, prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem, jehož vzor a náležitosti stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem. Zaměstnanci celního úřadu se prokazují služebním průkazem podle zvláštního právního předpisu.⁶⁵⁾

§ 131

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost.

§ 132

(1) Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o osoby uvedené v § 13 odst. 3 písm. a), i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné

smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu.

(2) Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další skutečnosti uvedené v odstavci 1. § 133

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů.

§ 134

Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.

§ 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

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou povinni zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděli při výkonu kontroly, a nezneužívat znalosti těchto skutečností. Zaměstnanec orgánu kontroly může zbavit povinnosti mlčenlivosti ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu vedoucí orgánu kontroly. Tímto ustanovením není dotčena povinnost oznamovat určité skutečnosti orgánům příslušným podle zvláštních právních předpisů.⁶⁶⁾

§ 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 a Bezpečnostní informační služby, kde by výkonem kontroly mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola prováděna jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu a Bezpečnostní informační služby jen se souhlasem jejich ředitele.

Přestupky a správní delikty

§ 139

(1) Fyzická 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 při zprostředkování zaměstnání tento zákon,
- c) umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší,
- d) umožní fyzické osobě výkon nelegální práce, nebo
- e) odmítne prokázat svoji totožnost nebo skutečnosti, které je orgán kontroly oprávněn vyžadovat podle § 132.

(2) Fyzická 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 pracovněprávního vztahu, nebo
 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, nebo
- d) 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.

(3) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 1.

(4) Cizinec se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 2.

(5) Zákonný zástupce dítěte se dopustí přestupku tím, že umožní výkon činnosti dítěte bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.

(6) Za přestupek

- a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a), b) a c) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,
- b) podle odstavce 1 písm. b), c) a d) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,
- c) podle odstavce 1 písm. e) lze uložit pokutu do 5 000 Kč.
- d) podle odstavce 2 písm. d) lze uložit pokutu do 500 000 Kč,
- e) podle odstavců 3 a 4 lze uložit pokutu do 10 000 Kč,
- f) podle odstavce 5 lze uložit pokutu do 100 000 Kč.

§ 140

(1) Právnícká osoba se správního deliktu dopustí tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo rovného zacházení podle tohoto zákona nebo dalších pracovněprávních předpisů,
- b) nezajišťuje plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, pokud nejde o případ uvedený v § 13 odst. 3,
- c) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon,
- d) umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší, nebo
- e) umožní fyzické osobě výkon nelegální práce.

(2) Právnícká osoba se dále dopustí správního deliktu 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 pracovněprávního vztahu, nebo
 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 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, nebo
- d) 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.

(3) Za správní delikt lze právnické osobě uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a), b) a c),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b), c), d) a e),
- c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. d).

§ 141

(1) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

(2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, uplynul-li jeden rok ode dne, kdy se kontrolní orgán o něm dověděl, nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl spáchán.

(3) Přestupky a správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává příslušný úřad práce (§ 7 odst. 3).

(4) Pokuty vybírá a vymáhá místně příslušný územní finanční orgán.

(5) Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu.

(6) Při vybírání a vymáhání uložených pokut se postupuje podle zvláštního právního předpisu.⁵⁰⁾

(7) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby⁸⁾ nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

ČÁST OSMÁ **Společná, přechodná a závěrečná ustanovení**

Hlava I **Společná ustanovení**

§ 142

Na rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob podle § 26 odst. 3, § 30 odst. 1 a 2, § 39 odst. 3, § 40 odst. 2, § 43 odst. 4 a 5, § 44 odst. 2, § 54 odst. 3, § 55 odst. 1 a 3, § 56 odst. 3, § 60 odst. 1, § 63 odst. 2, § 85 odst. 2, § 92 odst. 2, § 94 odst. 3, § 100 odst. 2, § 122 odst. 1, § 124 odst. 1, na rozhodování o uložení pokuty podle § 139 a 140 se vztahuje správní řád.⁶⁷⁾

§ 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

Povolení k získávání cizinců nebo povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá úřad práce, který o povolení rozhoduje,⁶⁹⁾ po vyjádření úřadu práce, v jehož správním obvodu má být zaměstnání vykonáváno.

§ 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 podle § 112, 115, 116 a 117, které jsou poskytovány zpětně na základě předložených vyúčtovaných nákladů, a příspěvku podle § 78 odst. 1. Příspěvky poskytované podle § 75 odst. 1, § 76 odst. 1, § 109, 110, 113 a hmotná podpora poskytovaná podle § 111 nemusí být vyčerpány v roce jejich poskytnutí, musí však být čerpány podle harmonogramu stanoveného v dohodě o jejich poskytnutí.

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

§ 147

Na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahují ustanovení § 35, 80, 81 a 85; povinnosti uvedené v § 35, 81 a 85 se nevztahují na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,⁷⁰⁾ pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 35 a 85 se nevztahují na místa obsazovaná volbou nebo jmenováním.⁷¹⁾

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 podpůrní doby podle tohoto zákona; délka podpůrní doby se upraví podle tohoto zákona, pokud skutečnosti rozhodné pro prodloužení podpůrní 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.**

Příloha č. 1 k zákonu č. 435/2004 Sb.

Názvy a sídla úřadů práce

1. Úřad práce v Benešově se sídlem v Benešově
2. Úřad práce v Berouně se sídlem v Berouně
3. Úřad práce v Blansku se sídlem v Blansku
4. Úřad práce Brno-město se sídlem v Brně
5. Úřad práce Brno-venkov se sídlem v Brně
6. Úřad práce v Bruntále se sídlem v Bruntále
7. Úřad práce v Břeclavi se sídlem v Břeclavi
8. Úřad práce v České Lípě se sídlem v České Lípě
9. Úřad práce v Českých Budějovicích se sídlem v Českých Budějovicích
10. Úřad práce v Českém Krumlově se sídlem v Českém Krumlově
11. Úřad práce v Děčíně se sídlem v Děčíně
12. Úřad práce v Domažlicích se sídlem v Domažlicích
13. Úřad práce ve Frýdku-Místku se sídlem ve Frýdku-Místku
14. Úřad práce v Havlíčkově Brodě se sídlem v Havlíčkově Brodě
15. Úřad práce v Hodoníně se sídlem v Hodoníně
16. Úřad práce v Hradci Králové se sídlem v Hradci Králové
17. Úřad práce v Chebu se sídlem v Chebu
18. Úřad práce v Chomutově se sídlem v Chomutově
19. Úřad práce v Chrudimi se sídlem v Chrudimi
20. Úřad práce v Jablonci nad Nisou se sídlem v Jablonci nad Nisou
21. Úřad práce v Jeseníku se sídlem v Jeseníku
22. Úřad práce v Jičíně se sídlem v Jičíně
23. Úřad práce v Jihlavě se sídlem v Jihlavě
24. Úřad práce v Jindřichově Hradci se sídlem v Jindřichově Hradci
25. Úřad práce v Karlových Varech se sídlem v Karlových Varech
26. Úřad práce v Karvině se sídlem v Karvině
27. Úřad práce v Kladně se sídlem v Kladně
28. Úřad práce v Klatovech se sídlem v Klatovech
29. Úřad práce v Kolíně se sídlem v Kolíně
30. Úřad práce v Kroměříži se sídlem v Kroměříži
31. Úřad práce v Kutné Hoře se sídlem v Kutné Hoře
32. Úřad práce v Liberci se sídlem v Liberci
33. Úřad práce v Litoměřicích se sídlem v Litoměřicích
34. Úřad práce v Lounech se sídlem v Lounech
35. Úřad práce v Mělníku se sídlem v Mělníku
36. Úřad práce v Mladé Boleslavi se sídlem v Mladé Boleslavi

37. Úřad práce v Mostě se sídlem v Mostě
38. Úřad práce v Náchodě se sídlem v Náchodě
39. Úřad práce v Novém Jičíně se sídlem v Novém Jičíně
40. Úřad práce v Nymburku se sídlem v Nymburku
41. Úřad práce v Olomouci se sídlem v Olomouci
42. Úřad práce v Opavě se sídlem v Opavě
43. Úřad práce v Ostravě se sídlem v Ostravě
44. Úřad práce v Pardubicích se sídlem v Pardubicích
45. Úřad práce v Pelhřimově se sídlem v Pelhřimově
46. Úřad práce v Písku se sídlem v Písku
47. Úřad práce v Plzni se sídlem v Plzni
48. Úřad práce Plzeň-jih se sídlem v Plzni
49. Úřad práce Plzeň-sever se sídlem v Plzni
50. Úřad práce hl. m. Prahy se sídlem v Praze
51. Úřad práce Praha-východ se sídlem v Praze
52. Úřad práce Praha-západ se sídlem v Praze
53. Úřad práce v Prachaticích se sídlem v Prachaticích
54. Úřad práce v Prostějově se sídlem v Prostějově
55. Úřad práce v Přerově se sídlem v Přerově
56. Úřad práce v Příbrami se sídlem v Příbrami
57. Úřad práce v Rakovníku se sídlem v Rakovníku
58. Úřad práce v Rokycanech se sídlem v Rokycanech
59. Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou se sídlem v Rychnově nad Kněžnou
60. Úřad práce v Semilech se sídlem v Semilech
61. Úřad práce v Sokolově se sídlem v Sokolově
62. Úřad práce ve Strakonících se sídlem ve Strakonících
63. Úřad práce ve Svitavách se sídlem ve Svitavách
64. Úřad práce v Šumperku se sídlem v Šumperku
65. Úřad práce v Táboře se sídlem v Táboře
66. Úřad práce v Tachově se sídlem v Tachově
67. Úřad práce v Teplicích se sídlem v Teplicích
68. Úřad práce v Trutnově se sídlem v Trutnově
69. Úřad práce v Třebíči se sídlem v Třebíči
70. Úřad práce v Uherském Hradišti se sídlem v Uherském Hradišti
71. Úřad práce v Ústí nad Labem se sídlem v Ústí nad Labem
72. Úřad práce v Ústí nad Orlicí se sídlem v Ústí nad Orlicí
73. Úřad práce ve Vsetíně se sídlem ve Vsetíně
74. Úřad práce ve Vyškově se sídlem ve Vyškově
75. Úřad práce ve Zlíně se sídlem ve Zlíně
76. Úřad práce ve Znojmě se sídlem ve Znojmě
77. Úřad práce ve Žďáru nad Sázavou se sídlem ve Žďáru nad Sázavou

Příloha č. 2 k zákonu č. 435/2004 Sb.

Úřady práce podle § 8 odst. 2 a vymezení jejich územních obvodů

1. Úřad práce hl. města Prahy.
Správním obvodem je území hl. města Prahy.
2. Úřad práce v Příbrami.
Správním obvodem jsou území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.
3. Úřad práce v Českých Budějovicích.
Správním obvodem jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.
4. Úřad práce v Plzni.
Správním obvodem jsou území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Rokycany a Tachov.

5. Úřad práce v Karlových Varech.
Správním obvodem jsou území okresů Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.
6. Úřad práce v Mostě.
Správním obvodem jsou území okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem
7. Úřad práce v Liberci.f
Správním obvodem jsou území okresů Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.
8. Úřad práce v Hradci Králové.
Správním obvodem jsou území okresů Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.
9. Úřad práce v Pardubicích.
Správním obvodem jsou území okresů Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.¹⁰⁾
10. Úřad práce v Jihlavě.
Správním obvodem jsou území okresů Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou.
11. Úřad práce Brno-venkov.
Správním obvodem jsou území okresů Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.
12. Úřad práce v Olomouci.
Správním obvodem jsou území okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.
13. Úřad práce v Ostravě.
Správním obvodem jsou území okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.
14. Úřad práce ve Zlíně.
Správním obvodem jsou území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.

-
- 1) Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.
Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy.
Směrnice Rady 90/364/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu.
Směrnice Rady 90/365/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení jejich pracovní činnosti.
Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje Směrnice 89/48/EHS.
Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. října 1993 o právu pobytu pro studenty.
Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
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 Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
 - 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.
 - 4) § 8 odst. 1 zákoníku práce.
 - 5) Například § 21 obchodního zákoníku.
 - 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) Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o svobodě pohybu pracovníků v rámci Společenství.
 - 8) § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.
 - 9) Zákon č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, 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.
Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.
 - 10) § 53 odst. 5 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).
 - 11) Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.
 - 12) Zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení, ve znění

pozdějších předpisů.

- 13) Například zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.
- 14) Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.
- 15) Zákoník práce.
- 16) Například živnostenský zákon.
- 17) Čl. 43 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.
- 18) Čl. 49 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.
- 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) § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.
- 24) § 9 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- 25) § 9 odst. 3 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění zákona č. 548/1991 Sb.
§ 11 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
- 26) § 18a zákona č. 20/1966 Sb., ve znění zákona č. 548/1991 Sb.
- 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.
- 30) § 44 a 47 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění zákona č. 320/2002 Sb.
- 31) Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- 32) Zákon č. 18/1992 Sb., o civilní službě, ve znění pozdějších předpisů.
- 33) Například § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- 34) § 116 až 119 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
§ 119 až 123 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění zákona č. 160/1995 Sb.
§ 12 odst. 3 zákona č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění zákona č. 113/1997 Sb.
§ 10 zákona č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů.
- 35) Zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- 36) § 46 odst. 1 písm. a), b) a 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.
- 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. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.
- 42) § 38a odst. 2 zákoníku práce.
- 43) Například zákon č. 29/1984 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- 44) § 44 odst. 2 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
- 45) § 44 odst. 3 zákona č. 218/2000 Sb.
- 46) Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- 47) Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- 48) Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.
- 49) Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 50) Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.
- 51) Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.
- 52) § 5 zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky.

- 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.
- 56) Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, 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.
- 60) § 273 zákoníku práce.
- 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) Například zákoník práce, zákon č. 1/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.
- 63) Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, 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.
- 65) Zákon č. 13/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky.
- 66) Například § 8 trestního řádu.
- 67) Zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů.
- 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.
- 71) § 27 zákoníku práce.