11 ZAMĚSTNANEC, ZAMĚSTNAVATEL A ÚŘAD PRÁCE

Cílem této kapitoly je vysvětlení, případně zopakování, základních principů z oblasti vztahů mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a úřady práce. Po prostudování potřebné části literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování níže uvedených úkolů budete připraveni orientovat se v tématicky poměrně rozsáhlé problematice, která zahrnuje zaměstnávání cizinců a osob se zdravotním postižením, stejně jako i aktivní politiku zaměstnanosti státu a zprostředkování zaměstnání.

11.1 Základní pojmy ve vztahu k úřadu práce

Absolvent školy

Je pro účely zákona o zaměstnanosti občan, který po úspěšném ukončení studia dosud neodpracoval dva roky v oboru, na který se připravoval, absolvent VŠ nejdéle do třiceti let.

Podpora v rekvalifikaci

Peněžní částky, které jsou vyplácené úřadem práce v době trvání rekvalifikace.

Podpora v nezaměstnanosti

Finanční dávky vyplácené úřadem práce uchazečům o zaměstnání, pokud současně splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti.

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel povinnost zaměstnávat v pracovním poměru.

Společensky účelná pracovní místa

Jsou to nově vytvořené nebo vyhrazené pracovní místo, na které přispívá úřad práce finanční částkou na základě smlouvy uzavřené se zaměstnavateli.

Uchazeč o zaměstnání

Fyzická osoba, která plní podmínky pro evidenci uchazečů o zaměstnání a písemně požádala o zprostředkování zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce

Pracovní místa vytvořená na základě dohody s úřadem práce, jsou na ně poskytovány dotace, slouží ke krátkodobému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání.

Vhodné zaměstnání

Je takové, které odpovídá zdravotní způsobilosti a dopravní dosažitelnosti, zakládá účast na důchodovém pojištění, je uzavřeno na dobu neurčitou nebo určitou, která je ale delší než tři měsíce, délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby.

Zájemce o zaměstnání

Fyzická osoba, která písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, nebere se ohled na bydliště, pracovní či jiný vztah.

11.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Vyhlášky MPSV 518, 519, 524/2004 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2010.* 20. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2010. (především kapitola 5)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru:
……
……
……

11.3 Prostor pro zpracování úkolů

11.3.1 Obecné vztahy a kontakty s úřadem práce

Nejprve si promyslete a stručně popište situace, při nichž předpokládáte, že jako **zaměstnanec** můžete či musíte kontaktovat úřad práce:

……
……
……
……

Dále už podrobněji uveďte situace, při nichž předpokládáte, že jako **zaměstnavatel** máte povinnost či zájem kontaktovat úřad práce:

……
……
……
……

……
……
……
……

11.3.2 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců na území České republiky je upraveno zákonem č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti (1. října 2004 nabyla účinnosti zásadní novela). Tímto zákonem se upravuje také evidence občanů Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru zaměstnaných na území ČR. (Státy EHP**:** Island, Lichtenštejnsko, Norsko)

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska novely zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejná práva a povinnosti jako občané ČR.

Zaměstnavatel, který má zájem o zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska, nežádá úřad práce o povolení k získávání občanů ze zahraničí na volná místa. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného úřadu práce musí být totožná s charakteristikou místa, na které zaměstnavatel zamýšlí získávat zaměstnance, případně cizince.

Občan EU/EHP nepotřebuje k výkonu práce na území ČR povolení k zaměstnání. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a souvisejícími předpisy. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

Novela zákona o zaměstnanosti stanoví povinnost zaměstnavatele písemně informovat úřad práce příslušný dle místa výkonu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce těchto občanů a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání nebo výkonu práce. Rovněž se stanovuje povinnost zaměstnavatele informovat příslušný ÚP o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce těchto osob, a to do 10 dnů od ukončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce.

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn. že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštního zákona.

Cizinec může být zaměstnán pouze u zaměstnavatele, kterému příslušný úřad práce vydá povolení získávat občany ze zahraničí. Cizinec - občan třetí země zaměstnaný na území ČR potřebuje k výkonu práce na území ČR povolení k zaměstnání, které uděluje úřad práce příslušný dle výkonu práce cizince. Udělování povolení k zaměstnání se řídí ustanovením Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Cizinec může na území ČR vykonávat práce za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy cizince na území ČR ve smyslu zákoníku práce. Rozhodnutí o povolení k zaměstnání se vydává ve správním řízení a podléhá správnímu poplatku.

V některých výjimečných případech se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Není například potřeba k zaměstnání cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace,
- kterému byl udělen azyl,
- jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo
- nebo nepřesáhne celkem 30 dnů v kalendářním roce, 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, dále osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce;
- který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení, a v dalších vymezených případech.

Pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají tyto cizince platí informační povinnost podle § 87 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti**.**

Platnost povolení k zaměstnání zaniká z důvodů v zákoně uvedených, kterými jsou: uplynutí doby, na kterou bylo vydáno, skončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, případně uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k pobytu, nebo zánik oprávnění k pobytu z jiného důvodu.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat cizince na základě povolení k získávání občanů ze zahraničí. Základní podmínkou pro vydání povolení k získávání cizinců je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit uchazeči o zaměstnání ani jinými občany ČR. Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy ÚP, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí vydává příslušný ÚP na dobu určitou a toto povolení opravňuje zaměstnavatele provádět nábor cizinců. Povolení vydává ÚP dle místa výkonu práce cizinců na základě podání „Žádosti o povolení získávat občany ze zahraničí na volná pracovní místa“, toto povolení získávat zaměstnance ze zahraniční je vydáváno ve správním řízení a je proti němu přípustné odvolání. K *„Žádosti o povolení …“* zaměstnavatel předkládá úředně ověřenou kopii dokladu potvrzující oprávnění k podnikání (výpis z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, případně jiné potvrzení statutu organizace, např. zakládací listinu společenské organizace, apod.).

Úkol: do formuláře následujícího návrhu pracovní smlouvy doplňte základní údaje potřebné pro získání zaměstnance - cizince pro vaši fiktivní firmu.

NÁVRH PRACOVNÍ SMLOUVY
(vyjádření zaměstnavatele)

Zaměstnavatel……
Sídlo: …… IČ.....
zastoupený …….
telefon/e-mail: ……

a

Cizinec……
nar.: …… Státní občanství: ……
Trvale bytem……..……
Adresa ubytování cizince v ČR…….

uzavírají tento návrh pracovní smlouvy

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne ……

2. Druh práce (funkční zařazení) ……..…….

3. Místo výkonu práce ……

4. Předpokládaná doba zaměstnání od :…….…… do: ……

5. Předpokládaná mzda ……..Kč

Druh pracovního poměru: hlavní pracovní poměr ☐
vedlejší pracovní poměr ☐
dohoda o pracovní činnosti ☐
dohoda o provedení práce ☐

V …….. dne ……..

podpis a razítko zaměstnavatele:

Poznámka:

Tento návrh pracovní smlouvy slouží pouze pro potřeby úřadu práce v souvislosti s vydáváním povolení k zaměstnání cizinci. Pracovní smlouvu uzavírá zaměstnavatel s cizincem až při vzniku pracovněprávního vztahu a to po té, co cizinci bylo uděleno povolení k zaměstnání a pobytové vízum.

11.3.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1. Jaké členění obsahuje o 1. 1. 2004 zákon o zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením?
   ……
   ……
   ……

2. Co jsou to chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny?
……
……
……

3. Jak je vymezena povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením?
……
……
……

4. Jsou nějaké formy daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?
……
……
……

11.3.4 Zaměstnávání absolventů škol

O zaměstnávání osob, které splňují charakteristiku absolventa školy získáme také základní informace především z prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

5. Kdo je považován za absolventa školy?
……
……
…….

6. Jaké omezení platí při sjednávání pracovněprávních vztahů s absolventy škol?
……
……
……

7. Jaké příspěvky od úřadu práce může zaměstnavatel získat pro účely zaměstnání absolventů škol?

……
……
……

8. Jsou nějaké formy daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?

……
……
……

11.4 Další úkoly a kontrolní otázky

9. Jaké jsou formy státní aktivní podpory zaměstnanosti?

……
……
……
……
……
……

10. Jaké poplatky budete hradit úřadu práce, pokud Vám zajistí vhodné zaměstnání?

……
……
……

11. Jaké poplatky budete hradit v případě, že Vám zprostředkuje vhodné zaměstnání agentura práce?

……
……
……

12. Kdo je to mladistvý zaměstnanec a jaká omezení při pracovněprávním vztahu s ním musí zaměstnavatel dodržovat?

……
……
……
……
……

13. Které úřady vykonávají kontrolní činnost v oblasti pracovněprávních vztahů?

……