

# Právo zaměstnanosti

**Zákon o zaměstnanosti** (z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) – upravuje státní politiku zaměstnanosti s cílem zabezpečit plnou zaměstnanost.

## **Státní politika zaměstnanosti**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

## **Státní politika zaměstnanosti usiluje:**

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil
- o zabezpečení práva občana na zaměstnání

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR** a územní orgány práce, tj. **úřady práce**.

## **❖ Působnost MPSV a Úřadů práce (§§ 6 - 8)**

### **MPSV**

rozhoduje o programech aktivní politiky zaměstnanosti s celostátní působností, ovlivňuje jejich vytváření, řídí a kontroluje výkon státní správy :

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce
- zaujímá stanoviska k návrhům jiných ústředních orgánů státní správy
- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce
- zabezpečuje a aktualizuje tvorbu Národní soustavy povolání
- řídí úřady práce
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- rozhoduje o jejich použití
- zajišťuje národní financování opatření, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU
- zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením
- vede centrální evidenci: zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců
- vede evidenci povolení dětí k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti
- vede centrální evidenci volných pracovních míst režimu zelená karta (od roku 2009)
- uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání
- vede evidenci agentur práce
- vykonává kontrolní činnost, ukládá pokuty
- zveřejňuje v elektronické podobě čerpání prostředků ze státního rozpočtu na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- poskytuje Ministerstvu vnitra přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání a přehled o uložených pokutách

## Úřady práce

Úřady práce jsou územním orgánem státní zprávy s právní subjektivitou, jejíž nadřazeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí - Správa služeb zaměstnanosti. V čele stojí ředitel (jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem). Správní obvody ÚP jsou shodné s územními obvody okresů. V Praze dle územních obvodů hlavního města Prahy.

- Místní příslušnost ÚP – dle místa, kde má být zaměstnávání vykonáváno (pokud není stanoveno jinak)
- Místní příslušnost fyzických osob, jejichž zdravotní stav ÚP posuzuje – dle jejich bydliště.
- K zabezpečení spolupráce vytvářejí poradní sbory zejména z : zástupců odborových organizací , organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených, územních samosprávných celků.
- Zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Příslušnost k ÚP je pro uchazeče dle trvalého bydliště, pro zaměstnavatele, cizince dle místa výkonu práce.
- Pověřené ÚP (14) – na krajské úrovni pro několik správních okresů. Vykonávají koordinační činnost mezi úřady práce.

Působnost:

- Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- Spolupracuje s koordinačními úřady práce
- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány soc. zabezpečení, státní zdravotní správy, orgány pomoci v hmotné nouzi, zaměstnavateli
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení
- Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů ve svém správním obvodu včetně účasti na mezinárodních programech
- Provádí zprostředkování zaměstnání
- Poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- Poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, evidenci povolení dětí k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti
- Poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje o vedení osob v evidenci uchazečů o zaměstnání , důvodu vyřazení, o poskytování podpory, o součinnosti uchazeče s úřadem práce, o vypracování individuálního akčního plánu

### ❖ Právo na zaměstnání (§§ 10 - 13)

Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která **chce a může** pracovat a **o práci se uchází**, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem (rekvalifikace, podpora v nezaměstnanosti).

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat ho na celém území ČR, nebo v zahraničí.

Při výběru zaměstnanců nesmí zaměstnavatel vyžadovat:

- informace, které mají diskriminační charakter
- informace, které odporují dobrým mravům
- osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele

## ❖ Zprostředkování zaměstnání (§§ 14 - 21)

**Provádí bezplatně:**

- úřady práce a
- agentury práce (na základě povolení)

**Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:**

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a
- vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele podle jeho požadavků

**Úřady práce** zprostředkovávají zaměstnání na celém území ČR. V případech stanovených mezinárodní smlouvou, mohou zprostředkovat zaměstnání z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR.

V nabídce volných pracovních míst v rámci EU slouží EURES.

Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání.

**Vhodné zaměstnání:**

- zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby
- je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je **veden v evidenci uchazečů** o zaměstnání po dobu **delší než 1 rok**, je vhodným zaměstnáním i takové jehož délka jeho pracovní doby činí **nejméně 50 %** stanovené týdenní pracovní doby

Fyzická osoba 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
- zda je osobou se zdravotním postižením

Uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem ošetřujícího lékaře.

Za účelem **posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku** je povinna se na žádost úřadu práce podrobit vyšetření:

a) **ve smluvním zdravotnickém zařízení** určeném úřadem práce, pokud

1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo
2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,
3. je lékařský posudek podmínkou pro zařazení uchazeče o zaměstnání do příslušného rekvalifikačního kurzu,

b) **příslušným lékařem závodní preventivní péče**, pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, ošetřujícím lékařem.

Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu hradí úřad práce

### ❖ Zájemce o zaměstnání (§§ 22 – 23)

Zájemce 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.
- na základě písemné žádosti je zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.

Evidence 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.

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.

### ❖ Uchazeč o zaměstnání (§§ 24 – 33)

Je fyzická osoba, která

- má na území České republiky bydliště
- 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.

Uchazečem o zaměstnání **se může stát pokud není:**

- v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru (až na výjimky)
- osobou samostatně výdělečně činnou,
- společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní 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,

- 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,
- 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,
  - soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
  - prezidentem republiky,
  - členem vlády,
  - prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
  - Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochrance práv,
  - členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,
  - nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
  - pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu, nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,
  - výdělečně činná v cizině, nebo
  - fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.

Uchazečem o zaměstnání **se nemůže stát** v době, po kterou

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
- je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

**Zařazení a vedení** v evidenci uchazečů o zaměstnání **nebrání**

výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo

- výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

**Nové:**

***Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.*** V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

**Překážkou pro zařazení a vedení** v evidenci uchazečů o zaměstnání je

- neposkytnutí identifikačních údajů a
- neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů .

**Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**

- Dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.
- Požádá-li o zprostředkování 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, ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

**Žádost obsahuje:**

- identifikační údaje uchazeče o zaměstnání
- souhlas s jejich zpracováním,
- údaje o kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních
- údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání

Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom úřad práce rozhodnutí.

### ❖ **Evidence uchazečů o zaměstnání**

Obsahuje údaje:

uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace.

Údaje jsou určeny:

pro účely zprostředkování zaměstnání,  
pro statistické účely a  
pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.

Změny je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů.

Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu.

Uchazeči o zaměstnání, který **změní** v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání **bydliště** a splní oznamovací povinnost (do 8 dnů), převede úřad práce ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na úřad práce příslušný podle jeho nového bydliště.

Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušný úřad práce 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 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

**Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.**

Bez rozhodování ve správním řízení ukončí úřad práce vedení v evidenci dnem:

- a) nástupu do zaměstnání, (s výjimkou krátkodobých zaměstnání nebo pracovních poměrů souběžných s evidencí, které zákon připouští s měsíčním výdělkem nižším než polovina minimální mzdy, nebo činnosti na základě dohod mimo pracovní poměr s měsíční odměnou nebo průměrnou měsíční odměnou nižší než polovina minimální mzdy) a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče
- b) doručení písemné žádosti uchazeče o ukončení evidence (pokud již nevznikl důvod pro vyřazení)
- c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, ochranného opatření zabezpečovací detence,
- d) následujícím po úmrtí uchazeče nebo po prohlášení za mrtvého,
- e) zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti

### Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

1.

Ve správním řízení úřad práce vyřadí z evidence uchazeče o zaměstnání jestliže:

- a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou, kdy je v pracovní neschopnosti, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě a do 8 dnů neoznámil změnu těchto skutečností.
- b) **bez vážných důvodů** nesplní oznamovací povinnost podle § 25 odst. 3 nebo ve stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu
- c) není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- d) zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
- e) vykonává nelegální práci.

2.

Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

- a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),
- b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, neplní studijní povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo odmítne po 5 měsících nepřetržité evidence nabídku na rekvalifikaci,
- c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),
- d) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2) nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo
- e) má součinnost s úřadem práce (§ 31).

3.

Vyřazení z evidence se provede dnem, kdy nastala některá z uvedených skutečností

Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo když uchazeč nesplnil povinnost vyplývající z odst. 1 písm. b)

4.

Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených:

a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence **znovu**

**zařazen** nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence

b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti **znovu**

**zařazen** nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence

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) nedostaví se na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],

d) neplní povinnosti stanovené v § 21 nebo

e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

**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.

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.

## **❖ Povinnost hlášení volných pracovních míst zaměstnavatelem (§§ 34 – 38)**

### **Volná pracovní místa**

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře:

- sám
- za pomoci úřadu práce
- za pomoci agentury práce

Pokud nemůže na volné pracovní místo přijmout českého občana nebo občana EU:

- na základě povolení ÚP nebo na zelenou kartu i zaměstnance ze zahraničí

**Zaměstnavatel je povinen nahlásit :**

- do 10 kalendářních dnů příslušnému ÚP volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a
- neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, obsazení těchto míst.

Volná pracovní místa:

- nově vytvořená nebo
- uvolněná pracovní místa,
- na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.

Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst,



- jejich základní charakteristiku,
- základní informace o pracovních a mzdových podmínkách
- informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením
- zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku.
- informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další

Ministerstvo vede centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli **zelené karty a modré karty**.

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené nebo modré karty se rozumí :

- pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu nebo

#### **Zelená karta**

- je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. Měla by být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání.
- Rozlišuje tři typy dle požadované kvalifikace zaměstnance: typ A – pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, typ B – pro pracovníky min. vyučené, typ C – ostatní pracovníci
- je určena pro cizince, občany z vyjmenovaných zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina.
- Předchozí vyjádření zaměstnavatele se nevyžaduje. Cizincům se doporučuje, aby před podáním žádosti kontaktovali potencionálního zaměstnavatele, není to ale podmínka vydání zelené karty.
- Délka povolení: typ A – 3 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky, typ B – 2 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky, typ C – 2 roky, nelze prodloužit

#### **Modrá karta**

- je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. Měla by být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání
- je požadováno minimálně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky
- je určena pro cizince bez omezení, resp. kromě těch, kteří povolení nepotřebují.
- Uzavření pracovní smlouvy je nutné před podáním žádosti o modrou kartu. Uzavřená pracovní smlouva je jednou z příloh žádosti o modrou kartu.
- Délka povolení: dle uzavřené pracovní smlouvy plus 3 měsíce, maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.

### **❖ Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci** (§§ 39 – 57)

#### **Podpora v nezaměstnanosti**

Uchazeči o zaměstnání, kterému není **do 7 kalendářních dnů** ode dne podání žádosti zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečena možnost rekvalifikace na nové, má nárok na **hmotné zabezpečení (podporu v nezaměstnanosti)**. **Náleží ode dne zařazení uchazečů o zaměstnání do evidence na ÚP.**

- **Podmínka:** zaměstnání v délce **alespoň 12 měsíců v posledních třech letech** (vč. tzv. náhradní doby pojištění – např. pobírání invalidního důchodu, péče o dítě do čtyř let, výkon veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby)
- **Do předchozího zaměstnání, resp. jako předchozí zaměstnání se započítává i doba:**

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), 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,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost)

- **Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje, jestliže uchazeč o zaměstnání:**
  - splňuje podmínky pro nárok na starobní důchod;
  - je hmotně zabezpečen peněžními dávkami nemocenského pojištění, nahrazujícími ušlý výdělek;
  - nastoupil vojenskou základní nebo náhradní službu, civilní službu, vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody;
  - bez vážných osobních nebo rodinných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci pro nové vhodné zaměstnání;
  - úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání;
  - v posledních 6 měsících opětovně ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů, nebo
  - s ním v tuto dobu bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání;
  - pobývá v zahraničí déle než 30 dnů

- **Podpůrčí doba:** §43
  - do 50 let věku 5 měsíců,
  - od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
  - nad 55 let věku 11 měsíců.

V případě rekvalifikace zabezpečované úřadem práce se podpora uchazeči poskytne až do ukončení rekvalifikace, tj. po celou dobu rekvalifikace.

- **Do podpůrčí doby se nezapočítává doba:**
  - poskytování podpory při rekvalifikaci;
  - po kterou byl hmotně zabezpečen peněžními dávkami nemocenského pojištění, nahrazujícími ušlou mzdu, a z toho důvodu mu nebyla podpora poskytována;

- vazby.

- **Po uplynutí podpůrní doby je uchazeč o zaměstnání hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení.**

- **Výše podpory se stanoví na základě:**

a) průměrného čistého měsíčního výdělku, dosaženého v posledním zaměstnání;  
b) z posledního vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ);  
c) z částky životního minima, platného pro jednotlivce staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.

- **Výše podpory:** §50

- 65 % po dobu prvních 2 měsíců;  
- 50 % po dobu dalších 2 měsíců;  
- 45 % po zbývající dobu;  
- 60 % v případě nastoupení rekvalifikace a po celou její dobu.

#### **Kdo platí zdravotní a sociální pojištění.**

- **zdravotní** pojištění po dobu evidence na ÚP hradí stát
- **sociální** pojištění stát nehradí, ale doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se započítává jako účast na důchodovém pojištění, a to po dobu, kdy náleží Pvn, nejvýše však v rozsahu jednoho roku po dobu, kdy podpora náleží

#### **!!! Nové od 1.1.2011:**

- **snížení Pvn na 45%** průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrní dobu pro ty uchazeče, kteří **bez vážného důvodu sami ukončí** zaměstnání nebo **dohodou** se zaměstnavatelem
- **Pvn nebude poskytována tomu uchazeči o zaměstnání, kterému náleží zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné** - podpůrní doba pro poskytování Pvn se v těchto případech nebude krátit, pouze se posune její počátek o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné
- **při podpoře v nezaměstnanosti již nebude možné si přivydělat**
- pokud se nezaměstnaný evidoval na úřadu práce před 1. lednem 2011, platí pro něj podle přechodných ustanovení k novele zákona o zaměstnanosti i nadále podmínky platné v roce 2010, může si tak přivydělat až 4000 korun, tedy polovinu minimální mzdy

#### **Zavedení překlenovacího příspěvku:**

- pro ty osoby, kteří se rozhodnou **řešit** nezaměstnanost **zahájením samostatné výdělečné činnosti**
- úřad práce poskytne těmto osobám na základě dohody **příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa**
- překlenovací příspěvek bude možné vyplácet **nejdéle po dobu pěti měsíců** a jeho výše se bude odvíjet od průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího tomu kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku (např. průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2010 činila 23 324 Kč)
- 

#### **Rekvalifikace**

- jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)
- zabezpečují úřady práce

- pro uchazeče o zaměstnání v případech, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

#### **Pojem rekvalifikace**

- získání nové kvalifikace nebo
- rozšíření stávající kvalifikace
- vychází se z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností uchazeče, a to ve formě získání nových znalostí a praktických dovedností
- za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních nebo vysokých školách

#### **Zabezpečování rekvalifikace**

- úřady práce na základě dohody s uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání
- za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu zároveň poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. stravné, jízdné, nocležné, pojištění apod.)
- rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče nebo zájemce o zaměstnání
- 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 na rekvalifikaci zaměstnanců (hradí úřad práce)

#### **Forma uskutečňování rekvalifikace**

Ve formě vzdělání, a to v **následujících možnostech**:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů
- a další

## **❖ Zprostředkování zaměstnání agenturami práce**

**(§§ 14, 58 – 66)**

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce podle § 14 provádět:

- vyhledáním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- přímým zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje
- poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání 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.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání:

- na území České republiky nebo
- z území České republiky do zahraničí a
- ze zahraničí na území České republiky.

Zprostředkování mohou provádět

- bezplatně nebo
- za úhradu,

- za úhradu, při které je dosahován zisk.

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

Agentury práce jsou povinny vést evidenci

- počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání
- jimi umísťovaných fyzických osob,
- jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o

- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Podmínka udělení povolení fyzické osobě:

- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost
- bydliště na území České republiky
- souhlas Ministerstva vnitra

Podmínkou udělení povolení právnické osobě:

splňování výše uvedených podmínek fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání souhlas Ministerstva vnitra

Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na ministerstvu (MPSV) nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst.

Ministerstvo vnitra je povinno do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení této žádosti doručit ministerstvu své stanovisko ; neučiní-li tak do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování souhlasí.

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.

V povolení vydaném **právnické** osobě se uvedou:

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

V povolení vydaném **fyzické** osobě se uvedou

- identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla,
- územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- doba, na kterou se povolení vydává.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání **zaniká**

- smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,

- výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
- rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.

Ministerstvo rozhodnutím povolení odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba

- přestane splňovat podmínky uvedené v § 60,
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající ze zákona
- zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění nebo nedoloží v stanovené lhůtě doklad o sjednání tohoto pojištění
- poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59 nebo
- o to požádá.

### **Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu**

- 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.
- Nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená nebo modrá karta.

Uzavření smluv mezi:

- agenturou a zaměstnancem (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti)
- agenturou a uživatelem

Zabezpečení mzdových podmínek:

Zaměstnanec agentury, který je dočasně přidělen k uživateli, musí mít zaručeny stejné mzdové podmínky jako srovnatelní zaměstnanci

Agentura může svého zaměstnance přidělit ke stejnému uživateli na 12 kalendářních měsíců. V případě, že jde o zástup za mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo o to zaměstnanec požádá, může u uživatele pracovat i na dobu delší.

### **❖ Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§§ 67 – 84)**

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (**osoby s těžším zdravotním postižením**),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány **invalidními v prvním nebo druhém stupni**
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (**osoby zdravotně znevýhodněné**).

Za **zdravotně znevýhodněnou** se považuje fyzická osoba, která:

- má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale

- její schopnosti 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.

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav:

- podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a
- podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby.

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.

## **Pracovní rehabilitace a příprava k práci osob se zdravotním postižením**

### **Pracovní rehabilitace**

#### **Zabezpečuje ji**

- *úřad práce* místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením
- ve spolupráci s *pracovně rehabilitačními středisky* nebo
- může na základě písemné dohody *pověřit jinou právnickou nebo fyzickou osobu.*

#### **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.

#### **Pracovní rehabilitace zahrnuje:**

- poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti,
- teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti.

Žádost o pracovní rehabilitaci obsahuje:

- identifikační údaje;
- doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

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 výtěžnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7odst. 5).

#### **Na pracovní rehabilitaci mohou být zařazeny:**

- na základě doporučení ošetřujícího lékaře osoby, které jsou *uznány za dočasně neschopné práce, a*
- na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení osoby, které *přestaly být invalidními.*

Zařazení těchto osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; Úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě

sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

#### Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace mezi **úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou obsahuje**

- identifikační údaje účastníků dohody,
- identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- obsah a délku pracovní rehabilitace,
- místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

#### **Teoretická a praktická příprava osob se zdravotním postižením zahrnuje**

- přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů (např. školského zákona)
- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.

#### **Příprava osoby zdravotně postižené k práci § 72**

Provádí se

- na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu konkrétní osoby (může být prováděna **s podporou asistenta**, za něhož náklady uhradí ÚP) **odst. 2 a**
- v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo **odst. 2 b**
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob **odst. 2 c**

Příprava k práci trvá nejdéle 24 měsíců. Je zaměřena na zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání návyků a dovedností nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Uskutečňuje se na základě dohody.

#### **Dohoda mezi ÚP a osobou se zdravotním postižením obsahuje:**

- identifikační údaje účastníků dohody,
- obsah přípravy k práci,
- dobu a místo konání přípravy k práci,
- způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- ujednání o vypovězení dohody.

Dokladem o absolvování přípravy k práci je **osvědčení** vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.

#### **Hmotné zabezpečení osoby se zdravotním postižením v době přípravy k práci**



Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí úřadu práce **podpora při rekvalifikaci**.  
Náleží i v případě, není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

#### **Dohoda se zaměstnavatelem**

O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Na základě této dohody může **úřad práce uhradit náklady** na přípravu k práci těchto osob.

Dohoda obsahuje

- identifikační údaje účastníků dohody,
- identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,
- obsah a délku přípravy k práci,
- způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,
- dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

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 výše uvedených dále obsahuje:

- označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,
- základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,
- místo a způsob provedení,
- rozsah teoretické a praktické přípravy.

#### **Specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením.**

- Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).
- 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 případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

#### **Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

**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 **poskytuje** úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

#### ***Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa***

Výše

- 8násobek průměrné mzdy (1.-3. čtvrtl. předch. roku) pro osobu s těžším zdravotním postižením
- 12násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením
- 10násobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst

- 14násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst

Podmínky poskytnutí příspěvku:

zaměstnavatel nemá:

- daňové nedoplatky
- nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo
- nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a
- nedoplatek příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Náležitosti žádosti o příspěvek:i

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání.

Obsah dohody o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

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

### ***Příspěvek jednotlivci – osobě zdravotně postižené, na vytvoření chráněného pracovního místa***

Jedná se o příspěvek osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Výše:

- 8násobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením
- 12násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením

Obsah dohody je stejný jako dohody se zaměstnavatelem a úřadem práce.

Vrácení příspěvku není požadováno, ukončí-li provozování této činnosti ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí.

### ***Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa.***

Úřad práce může poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou zdravotně postiženou samostatně výdělečně činnou příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

Výše příspěvku: maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

### **Chráněná pracovní dílna**

Pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a

- přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.
- Musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny **poskytuje** úřad práce zaměstnavateli  
Výše příspěvku:

- maximálně 8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu se zdravotním postižením a
- 12sobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.
- 10násobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné dílně
- 14násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné dílně

Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje

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

#### ***Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny***

Může ho ÚP na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli  
Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje stejné údaje jako o dohody výše uvedené  
Roční výše příspěvku může činit

- maximálně 4násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a
- maximálně 6násobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

#### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Nárokový příspěvek . Poskytuje se zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců  
Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel,

Výše měsíčního příspěvku:

- ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. **Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy.** (Tato novelizace nabývá účinnosti 1. července 2010.

Poskytuje se

- čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí
- za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, (s výjimkou případů v zákoně uvedených)

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,
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených mzdových nákladů včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením

*Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve.*

Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal;

*Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením*

- za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživitelem starobního důchodu.

### **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce**

Zaměstnavatelé jsou **oprávněni** požadovat od úřadu práce

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou **povinni**

- 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,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením;
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

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 %

Povinnost uvedenou zaměstnavatelé plní

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- 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 nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- odvodem do státního rozpočtu, nebo
- vzájemnou kombinací uvedených způsobů

Výše odvodu do státního rozpočtu : 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.

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1 (povinný podíl 4 % zdrav. postižených) stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle **daňového řádu** (Tato novelizace nabyla účinnosti 1. ledna 2011.)

Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává **příslušný správce daně** (Tato novelizace nabývá účinnosti 1. ledna 2011.) podle sídla zaměstnavatele.

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

### ❖ **Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (§§ 85 – 103)**

**Cizinec** – občan, který není občanem ČR nebo občanem EU, Norska, Islandu a Lichtenštejska a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem. Za cizince se považuje i osoba bez státní příslušnosti.

Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa, která nelze obsadit jinak.

Podmínka:

- předchozí oznámení úřadu práce
- projednat s ÚP záměr zaměstnávat cizince, počet, druh práce, předpokládanou dobu.

Předchozí oznámení a projednání se nevyžaduje v případě, kdy se jedná o zaměstnání cizince:

- kterému je vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 97)
- který žádá o prodloužení povolení k zaměstnávání podle § 94 nebo
- který bude zaměstnán jako držitel zelené nebo modré karty

### Informační povinnost zaměstnavatele

- Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, *jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinni o této skutečnosti **písemně informovat** příslušný úřad práce nejpozději **v den nástupu** těchto osob k výkonu práce.*
- Když za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již *cizinec **povolení k zaměstnání nebo zelenou nebo modrou kartu nepotřebuje***, s tím, že tato *informační povinnost* musí být splněna *nejpozději **do 10 kalendářních dnů*** ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje.
- Povinnost nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušný úřad práce o **ukončení** jejich zaměstnání nebo vyslání.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušný úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta nebo modrá karta

- nenastoupil do práce, nebo
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno,
- a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce i důvod ukončení zaměstnání.

### Povolení k zaměstnání cizince

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy,

- má-li platné povolení k zaměstnání a
- platné povolení k pobytu na území České republiky nebo
- je-li držitelem zelené nebo modré karty,

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.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje

- identifikační údaje cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

K žádosti je nutno přiložit

- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva (3) Doklady uvedené v odstavci 2 se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

Podmínka povolení:

- jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35),
- které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak

- zaměstnavatel s úřadem práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86
- úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.

Povolení k zaměstnání obsahuje

- identifikační údaje cizince,
- místo výkonu práce,
- druh práce,
- identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
- dobu, na kterou se vydává,
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

#### **Prodloužení povolení k zaměstnání**

- Platnost 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 2 let.
- O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání.
- Žádost o prodloužení má stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání (§ 91). K žádosti je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.
- O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí.

#### **Vyslání k výkonu práce na základě smlouvy**

- 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.
- Před uzavřením smlouvy je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.
- 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.

#### **Agenturní zaměstnanci**

- Pokud má zahraniční zaměstnavatel (agentura) vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR, může být obsahem smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou pronájem pracovní síly.
- Povolení k zaměstnání dostanou tito cizinci jen na pracovní místa, která byla na úřadu práce nahlášena jako volná a nepodařilo se je obsadit uchazeči o zaměstnání.
- Povolení ke zprostředkování práce cizinců na území ČR může mít i česká právnická nebo fyzická osoba.

#### **Povolení k zaměstnání cizince se sezónním zaměstnáním**

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

Splnění podmínek **hlášení volného pracovního místa se nevyžaduje** při vydání povolení k zaměstnání cizinci

- 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 ČR,
- do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní,
- který je duchovním církve registrované v ČR nebo náboženské společnosti registrované v ČR,
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,
- který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.

### **Kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání cizince nebo zelená nebo modrá karta**

Nevyžaduje se k zaměstnání cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána, zaručena vzájemnost
- kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- jehož výkon práce na území ČR 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 nebo osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- 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,
- zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání ,
- který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU
- který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny (zvláště má-li cizinec v ČR povolen trvalý pobyt nebo doplňkovou ochranu)
- který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,
- který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký,



výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu

- který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách (absolventi škol) nebo
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v ES na území nebo dlouhodobě pobývajícího rezidenta v ES na území jiného členského státu EU, a který během tohoto pobytu byl na území ČR zaměstnán na základě povolení k zaměstnání nebo zelené karty minimálně po dobu 12 měsíců. nebo
- který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, který má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v ES na území – bývalého držitele modré karty, nebo statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta ES na území jiného členského státu EU, jenž je bývalým držitelem modré karty

#### **Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který:**

- v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu, nebo
- nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání.

#### **Platnost povolení k zaměstnání zaniká**

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo
- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.

#### **Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout,**

- jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
- jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.

## **❖ Aktivní politika zaměstnanosti (§§104 – 120)**

### **Opatření a nástroje**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována MPSV a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Financování APZ je ze státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem. 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 APZ.

Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Nástroje, jimiž je realizována APZ:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,

- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření APZ jsou rovněž:

- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním
- cílené programy k řešení zaměstnanosti
- poradenská činnost (prostřednictvím odborných zařízení )

Dohoda mezi úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- identifikační údaje účastníků dohody,
- obsah a rozsah poradenské činnosti,
- místo a způsob provedení poradenské činnosti,
- termín provedení poradenské činnosti,
- náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

### ➤ **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí:

- získání nové kvalifikace a
- zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace,
- včetně jejího udržování nebo obnovování.
- získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla.

Rekvalifikaci mohou provádět:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem akreditovaným MŠMT podle tohoto zákona, (oprávněno vydávat osvědčení s celostátní platností)
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- školy v rámci oboru vzdělávání, který mají zapsaný v rejstříku nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

(dále jen „rekvalifikační zařízení“).

Akreditace vzdělávacího programu

Uděluje se na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení:

- obsahu a rozsahu vzdělávání,
- forem a metod výuky a
- způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.

Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů.

O udělení akreditace je MŠMT povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si MŠMT může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce.

Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

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.

#### **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

- 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.

Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- 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 druhý nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- ujednání o vypovězení dohody.

#### **Rekvalifikace zaměstnanců**

- Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.
- Provádí se na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.
- Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.
- Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

Dohoda o rekvalifikaci mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,
- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

- náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

Dohoda o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

Rekvalifikace 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.

#### ➤ **Investiční pobídky**

Jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

**Školením** se pro účely investičních pobídek rozumí

- teoretické a praktické vzdělávání,
- získávání znalostí a dovedností

pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

**Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst** může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

**Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení** zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Výše uvedená podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti 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.

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

Výši hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory *na vytváření nových pracovních míst* musí obsahovat

- identifikační údaje účastníků dohody,
- počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,

- datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
- druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory *rekvalifikace nebo školení* nových zaměstnanců obsahuje

- identifikační údaje účastníků dohody,
- počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
- obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
- předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
- datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
- druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

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.

#### ➤ **Veřejně prospěšné práce**

- jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dalšími nástroji jsou např. společensky účelná pracovní místa či rekvalifikace).
- podpora pracovního uplatnění a zvýšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním).

#### **Co znamenají a pro koho jsou určeny**

- časově omezené pracovní příležitosti zaměřené především na údržbu veřejného prostranství, úklid a údržbu veřejných budov
- může jít také o práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení
- jsou určeny pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou hůře uplatnitelní na trhu práce z nejrůznějších důvodů (např. žádná nebo nízká kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení apod.)
- umožňují obnovit a získat pracovní návyky a pomáhají sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti a zapojit se do pracovního režimu

#### **Organizování VPP**

- úřady práce, které sepíší dohodu se zaměstnavateli (tj. obcí, firmou) o vytvoření takové činnosti
- za vykonanou činnost v rámci VPP náleží zaměstnanci mzda
- činnost je vykonávána v rámci pracovního poměru
- ÚP na tyto pracovní činnosti poskytuje zaměstnavateli příspěvky na mzdové náklady – **max. však na dobu 12 měsíců** (úhrada za výkon VPP až do výše mzdových nákladů, vč. SZ a ZP odvedených za zaměstnance zaměstnavatelem)

#### ➤ Společensky účelná pracovní místa

- zaměstnavatel je zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce
- 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.
- Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Výše příspěvku ,

- Pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese *nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti* v ČR, může maximálně činit 4násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a
- při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku činit maximálně 6násobek této průměrné mzdy.
- Pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese *dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti* v ČR nebo je vyšší, může maximálně činit 6násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a
- při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně 8násobek této průměrné mzdy.
- Může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Délka poskytování

- nejdéle po dobu 6 měsíců.
- Přijme-li uchazeče o zaměstnání se zdrav. postižením nebo starší 50 let tak nejdéle po dobu 12 měsíců.

#### ➤ Překlenovací příspěvek

Je určen pro osoby,

- které se rozhodly **řešit** nezaměstnanost **zahájením samostatné výdělečné činnosti** a
- úřad práce jim poskytl na základě dohody **příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa**
- na vzniklé provozní náklady (nájemné, doprava materiálu..)

Délka poskytování:

- **nejdéle po dobu 5 měsíců** a jeho

Výše

- Maximálně 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího tomu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku

Poskytování:

- Úřad práce na základě dohody
- jednorázově za celé dohodnuté období

➤ **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)

Poskytování

- na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.
- maximálně po dobu 3 měsíců.

Výše:

- maximálně polovina minimální mzdy.

➤ **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

- může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud přechází na nový podnikatelský program a
- z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Poskytování

- na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů.
- maximálně po dobu 6 měsíců.

Výše:

- Měsíčně příspěvek na jednoho zaměstnance nejvýše polovina minimální mzdy.

### **Poskytování příspěvků**

O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje APZ zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá.

**Žádost** o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

- identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- místo a předmět podnikání,
- druh příspěvku, o který se žádá.

nutné přiložit:

- doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- 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 nebo povoleno posečkání daně,
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

O poskytnutí příspěvku uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty ***písemnou dohodu***.

Dohoda musí obsahovat

- identifikační údaje účastníků dohody,
- účel poskytnutí příspěvku,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- výši a termín poskytnutí příspěvku,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- 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,
- ujednání o vypovězení dohody.

### **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

- 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.
- programy *celostátního* charakteru schvaluje vláda ČR a programy *obecního, okresního a krajského* charakteru MPSV.
- 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.
- 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 právnícké nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

### **❖ Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte (§§ 121 – 124)**

Podle zákoníku práce vzniká pracovněprávní způsobilost fyzické osoby dosažením 15 let, ne však dříve, než dokončí povinnou školní docházku.

Osoby mladší 15 let (před ukončením povinné školní docházky) mohou vykonávat jen za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní, pokud k tomu mají povolení podle zákona o zaměstnanosti.

#### **Základní podmínky**

**Dítětem** se rozumí fyzická osoba

- mladší 15 let, nebo
- starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.

**Může vykonávat**

- pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen "*činnost dítěte*")
- pro právníckou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen "*provozovatel činnosti*"),



### **Podmínky výkonu činnosti dítěte:**

- je 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

### **Za činnost dítěte se nepovažuje**

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

### **Provozovatel činnosti je povinen zajistit**

- soustavný dohled způsobitou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce,
- vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

### **Povolování výkonu činnosti dítěte**

- o povolení výkonu činnosti dítěte (dále jen „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").
- umělecká a kulturní činnost: vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
- reklamní: provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
- sportovní: provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

### **Žádost o povolení musí obsahovat**

- identifikační údaje dítěte,
- identifikační údaje zákonného zástupce dítěte; pokud se jedná o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, rovněž místo, kde se na území České republiky zdržuje,
- písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,
- 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
- druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku 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,
- identifikační údaje provozovatele činnosti,
- dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat

## Obsah a časové vymezení povolení

Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle

- 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
- 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,
- 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně.

Za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti.

- Dítě nesmí činnost vykonávat v době mezi 22. (výjimečně 22.30) a 6. hodinou
- 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.

Úřad práce může na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte před uplynutím platnosti povolení prodloužit jeho platnost na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle na dobu 2 měsíců.

O povolení je možno žádat opakovaně.

Úřad práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení.

## Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte

Úřad práce výkon činnosti dítěte zakáže, jestliže zjistí, že

- dítě vykonává činnost bez povolení
- provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo
- podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

Výkon činnosti je úřad práce **povinen zakázat** bezprostředně poté, co se o skutečnostech, 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.

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, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušnému úřadu práce.

**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. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti.

Úřad práce je povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

## ❖ Kontrolní činnost v zaměstnanosti (§§ 125 – 141)

### Úřady práce kontrolují:

dodržování pracovněprávních předpisů u

- zaměstnavatelů,
- právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle ZZ, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle ZZ

dále jsou oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

### Celní úřady kontrolují:

- 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 nebo zelenou nebo modrou kartou

### MŠMT kontroluje:

- zda rekvalifikační zařízení realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, má

### MPSV kontroluje:

- plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení
- plnění cílených programů celostátního charakteru

### Postup při kontrole a průběh kontroly

Zaměstnanci orgánu kontroly

- prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem, vydaným MPSV
- 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,
- oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly
- 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 manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, 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, nebo zelenou nebo kartu, pokud ji zákon vyžaduje.

Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další požadované skutečnosti

Za nesplnění této povinnosti může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

### Zjištěná porušení

- 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.

- 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.

### **Vyřizování podnětů z důvodu diskriminace**

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.

### **Zjištěná porušení a řešení správních deliktů v kontrole**

- **Fyzická osoba** se dopustí přestupku tím, že
  - poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, pokuta až do 1 000 000 Kč
  - zprostředkuje zaměstnání bez povolení, pokuta až do 2 000 000 Kč
  - vykonává nelegální práci, pokuta až do 10 000 Kč
  - umožní výkon nelegální práce pokuta až do 5 000 000 Kč
- dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel
  - nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, pokuta až do 1 000 000 Kč
  - nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu pokuta až do 5 000 000 Kč
  - ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele pokuta až do 500 000 Kč
  - nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou. pokuta až do 500 000 Kč
- **Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba** se správního deliktu dopustí tím, že:
  - poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, pokuta až do 1 000 000 Kč
  - zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy nebo, pokuta až do 2 000 000 Kč
  - umožní výkon nelegální práce pokuta až do 5 000 000 Kč
- dále dopustí správního deliktu tím, že jako **zaměstnavatel**
  - v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, pokuta až do 1 000 000 Kč
  - nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu pokuta až do 1 000 000 Kč
  - ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele pokuta až do 500 000 Kč
  - nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou pokuta až do 500 000 Kč
- **Zdravotnické zařízení** se dopustí správního deliktu tím, že

- neprovede vyšetření zdravotního stavu podle ZZ nebo je
- neprovede ve lhůtě stanovené ZZ

Správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává příslušný úřad práce  
Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu