**Název předmětu: Pracovní právo a právo služebního poměru**

**Téma: Právo zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnávání specifických subjektů.**

**Cíl:** Seznámit studenty se zákonem o zaměstnanosti a jeho vybranými právními instituty – právo na zaměstnání, politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti a zaměstnávání specifických subjektů.

**Úkoly pro samostatnou práci:**

Co se rozumí právem na zaměstnání?

Jak se liší aktivní politika zaměstnanosti od pasivní politiky zaměstnanosti?

Jaké platí principy při realizaci podpory v nezaměstnanosti?

**Studijní literatura:**

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

DUŠEK, Jiří. Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016. ISBN 978-80-7556-013-1.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Stanovisko veřejného ochránce práv, sp. zn./ č.j. 540/2014/VOP

**Obsah:**

Úvod

1. Charakteristika zákona o zaměstnanosti

2. Právo na zaměstnání

3. Politika zaměstnanosti

4. Podpora v nezaměstnanosti

5. Zaměstnávání specifických subjektů

Závěr

Úvod

Cíl přednášky – prohloubit znalosti studentů v oblasti realizace právních vztahů na úseku zaměstnanosti.

1. Charakteristika zákona o zaměstnanosti

Právní úpravu zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti reprezentuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**Systematika zákona o zaměstnanosti**

**ČÁST PRVNÍ** ÚVODNÍ USTANOVENÍ

**ČÁST DRUHÁ** ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

**ČÁST TŘETÍ** ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

**ČÁST ČTVRTÁ** ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

**ČÁST PÁTÁ** AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

**ČÁST ŠESTÁ** VÝKON UMĚLECKÉ, KULTURNÍ, SPORTOVNÍ NEBO REKLAMNÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

**ČÁST SEDMÁ** KONTROLNÍ ČINNOST

**ČÁST OSMÁ** SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

K významným změnám, které zákon o zaměstnanosti přinesl, patří:

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

Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané ČR a za stejných podmínek cizinci, zaměstnavatelé…

Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (občan Evropské unie) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Zákon definuje některé důležité pojmy, např. nelegální prací se rozumí

1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo

2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.

2. Právo na zaměstnání

Dalším důležitým pojmem je pojem právo na zaměstnání - § 10 a násl. **Právem na zaměstnání** je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

 a) mají diskriminační charakter,

 b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo

 c) odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

3. Politika zaměstnanosti

**Politiku zaměstnanosti** lze dělit na:

* **tzv. pasivní politiku zaměstnanosti,** zahrnující především poskytování dávek,
* a **aktivní politiku zaměstnanosti.**

ČÁST PÁTÁ AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

OPATŘENÍ A NÁSTROJE - § 104 a násl.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

* rekvalifikace,
* investiční pobídky,
* veřejně prospěšné práce,
* společensky účelná pracovní místa,
* překlenovací příspěvek,
* příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
* příspěvek na zapracování,
* příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

4. Podpora v nezaměstnanosti

**Nárok na podporu v nezaměstnanosti má** uchazeč o zaměstnání, který

 a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12  měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,

 b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o  zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

 c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zejména **nemá** uchazeč o zaměstnání:

* se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
* se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem,
* kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
* který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3. atd.

**Rozhodným obdobím** pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. **Podpůrčí doba** činí u uchazeče o zaměstnání:

 a) do 50 let věku 5 měsíců,

 b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,

 c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti **zaniká:**

 a) uplynutím podpůrčí doby,

 b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29), nebo

 c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30).

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.

**Procentní sazba podpory** v nezaměstnanosti činí:

* první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %,
* další 2 měsíce podpůrčí doby 50 %
* a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Vyplácí se v české měně převodem na platební účet určený příjemcem dávky nebo poštovním poukazem, a to podle rozhodnutí příjemce dávky.

5. Zaměstnávání specifických subjektů

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM - § 67 a násl.

Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. **Osobami se zdravotním postižením** jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

 a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),

 b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo

 c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci**. Pracovní rehabilitace** je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

 a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,

 b) přípravu k práci,

 c) specializované rekvalifikační kurzy.

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze využít následujících právních instrumentů:

* příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
* příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,
* chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce,
* příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

POZOR: Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se **za cizince nepovažuje občan Evropské unie** a jeho rodinný příslušník…

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník, cizinec uvedený v § 98, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, nenastoupil do práce, nebo ukončil zaměstnání před uplynutím…

POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty (I.), karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance (II.) nebo modré karty (III.), pokud tento zákon nestanoví jinak.

Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání (IV.) vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán…

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.

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem, který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise..., kterému byl udělen azyl…

EVIDENCE OBČANŮ EVROPSKÉ UNIE A CIZINCŮ

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty nebo modré karty….

Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

Závěr

Při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je úřad práce povinen postupovat nejen dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ale také naplňovat tzv. principy dobré správy. Jen takový přístup může být předpokladem úspěšné podpory uchazečů o zaměstnání vedoucí ke zlepšení jejich pozic na trhu práce a posílení šancí na získání pracovního uplatnění. (Stanovisko veřejného ochránce práv, sp. zn./ č.j. 540/2014/VOP)