

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Leona Ptáčková

**ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI A JEHO  
PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR A VE VYBRANÝCH STÁTECH**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.  
Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení  
Datum uzavření rukopisu: 26. listopadu 2010

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30. listopadu 2010

---

Leona Ptáčková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za jeho cenné připomínky a pomoc při psaní této práce.

# OBSAH

ÚVOD .....	3
<b>1. OBECNĚ K POJMŮM NEZAMĚŠTNANOST A HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>5</b>
1.1 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI .....	6
<b>2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKOSLOVENSKÉM A ČESKÉM PRÁVU .....</b>	<b>7</b>
2.1 ZÁKON Č. 63/1918 SB., O PODPOŘE NEZAMĚŠTNANÝCH.....	7
2.2 ZÁKON Č. 322/1921 SB., O PODPOŘE NEZAMĚŠTNANÝCH.....	8
2.3 ZÁKON Č. 267/1921 SB., O STÁTNÍM PŘÍSPĚVKU K PODPOŘE NEZAMĚŠTNANÝCH .....	9
2.4 VLÁDNÍ NAŘÍZENÍ Č. 101/1940 SB., O PODPORÁCH V NEZAMĚŠTNANOSTI A Č. 250/1943 SB., O PODPOŘE PŘI VČLEŇOVÁNÍ DO PRÁCE .....	11
2.5 ZÁKON Č. 70/1958 SB., O ÚKOLECH PODNIKŮ A NÁRODNÍCH VÝBORŮ NA ÚSEKU PÉČE O PRACOVNÍ SÍLY .....	13
2.6 DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY NA ÚSEKU ZAMĚŠTNANOSTI .....	14
2.6.1 Vyhláška č. 86/1967 Sb., kterou se upravuje uvolňování pracovníků a jejich umístování a hmotné zabezpečení v souvislosti s likvidací neefektivních provozů a s jinými racionalizačními opatřeními .....	14
2.6.2 Vyhláška č. 74/1970 Sb., kterou se upravuje uvolňování, umístování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření.....	15
2.6.3 Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání .....	16
2.7 ZÁKON Č. 1/1991 SB., O ZAMĚŠTNANOSTI.....	18
<b>3. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY VE ŠVÉDSKÉM PRÁVU.....</b>	<b>21</b>
3.1 NAŘÍZENÍ O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI Z ROKU 1935 - ARBETSLÖSHETSKASSEFÖRORDNINGEN .....	21
3.2 ZÁKON O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI Z ROKU 1973 - LAG OM ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING (ALF) .....	23
<b>4. ÚČINNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE A VE ŠVÉDSKU.....</b>	<b>25</b>
4.1 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚŠTNANOSTI.....	25
4.2 SFS 1997:238 LAG OM ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING – ZÁKON O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI 25	

<b>5. SUBJEKTY NA ÚSEKU HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....</b>	<b>27</b>
5.1 SUBJEKTY PODLE ČESKÉHO PRÁVA .....	27
5.2 SUBJEKTY PODLE ŠVÉDSKÉHO PRÁVA .....	27
5.2.1 <i>Arbetslöshetskassorna – Fondy pro pojištění v nezaměstnanosti</i> .....	27
5.2.2 <i>Arbetsförmedlingen – Úřady práce</i> .....	29
<b>6. JEDNOTLIVÉ INSTITUTY V OBLASTI ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI PODLE ČESKÉHO A ŠVÉDSKÉHO PRÁVA .....</b>	<b>30</b>
6.1 PODOBA HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI .....	30
6.1.1 <i>Podoba hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti podle ZoZ</i> .....	30
6.1.2 <i>Podoba hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti dle LoA - Arbetslösheterssättning</i> .....	31
6.2 OBECNÉ PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....	32
6.2.1 <i>Obecné podmínky podle ZoZ</i> .....	32
6.2.2 <i>Obecné podmínky dle LoA</i> .....	33
6.3 PŘÍPADY, KDY NEVZNIKÁ NÁROK NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....	34
6.3.1 <i>Případy, kdy nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti podle ZoZ</i> .....	34
6.3.2 <i>Případy, kdy není vypláceno pojistné v nezaměstnanosti podle LoA</i> .....	37
6.4 VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ .....	37
6.4.1 <i>Vhodné zaměstnání dle ZoZ</i> .....	37
6.4.2 <i>Vhodné zaměstnání dle LoA - Lämpligt arbete</i> .....	38
6.5 ROZHODNÉ OBDOBÍ.....	39
6.5.1 <i>Rozhodné období podle ZoZ</i> .....	39
6.5.2 <i>Rozhodné období podle LoA</i> .....	40
6.6 NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚSTNÁNÍ .....	41
6.6.1 <i>Náhradní doba podle ZoZ</i> .....	41
6.6.2 <i>Náhradní doba podle LoA</i> .....	42
6.7 PODPŮRČÍ DOBA.....	44
6.7.1 <i>Délka podpůrčí doby podle ZoZ</i> .....	44
6.7.2 <i>Délka podpůrčí doby podle LoA (ersättningsperiod)</i> .....	47
6.8 VÝŠE HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....	48
6.8.1 <i>Výše podpory v nezaměstnanosti podle ZoZ</i> .....	48
6.8.2 <i>Výše dávek vyplácených podle LoA</i> .....	53
6.9 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI VEDLE VÝDĚLKU.....	55
6.9.1 <i>Podpora v nezaměstnanosti vedle výdělku podle ZoZ</i> .....	55
6.9.2 <i>Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti vedle výdělku podle LoA</i> .....	55
<b>7. SROVNÁNÍ NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH INSTITUTŮ V OBLASTI HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....</b>	<b>57</b>
7.1 PODOBA HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ .....	57

7.2	PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI .....	58
7.3	VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ .....	60
7.4	ROZHODNÉ OBDOBÍ A NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚSTNÁNÍ.....	60
7.5	DÉLKA PODPŮRČÍ DOBY .....	62
7.6	VÝŠE HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI.....	63
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>67</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>70</b>
	<b>SHRNUTÍ.....</b>	<b>72</b>
	<b>KLÍČOVÁ SLOVA.....</b>	<b>74</b>

## ÚVOD

Problematika hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti je v poslední době stále více diskutovaným tématem. Tento fakt souvisí zejména s ekonomickou situací ve společnosti, na jejíž stav má do značné míry vliv hospodářská krize, která celosvětově trvá zhruba od roku 2008. Jejím důsledkem je mimo jiné celkový úbytek pracovních míst a s tím souvisí také problém, jak financovat náročný systém finančního zabezpečení v případě vzniku nezaměstnanosti.

Hlavním důvodem, proč jsem si zvolila za téma diplomové práce srovnání právní úpravy hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti byla především snaha porovnat dva zcela odlišné systémy. Švédsko je totiž jednou ze čtyř evropských zemí, kde dodnes funguje tzv. Gentský systém (těmi zbývajících zemí jsou Finsko, Dánsko a Island), který je opakem našeho povinného státního systému podpor v nezaměstnanosti. Také je všeobecně známo, že se Švédsko stále pokládá za typický příklad sociálního státu, který usiluje zejména o ekonomické a sociální zabezpečení občanů, omezení příjmových nerovností a udržitelný ekonomický růst a rozvoj. K tomu využívá celou řadu politik jako jsou např. programy boje proti chudobě, zajišťování vzdělávání obyvatelstva, zdravotní péči, sociální zabezpečení, státní kontrola a regulace trhu a výroby či zajišťování zaměstnanosti. Bylo by tedy zajímavé zkoumat, zda se i tato skutečnost promítá v otázce hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Práce si dává za úkol srovnat jak celý systém, tak jednotlivé instituty spadající do problematiky podpor v nezaměstnanosti, snaží se vystihnout základní rozdíly, případně upozornit na stejná či podobná pravidla, která obě soustavy ovládají. Pokusím se popsat právní úpravu v obou zemích tak, abych co nejlépe přiblížila, jakým způsobem funguje a jak je financováno hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob.

Ve svém úvodu se práce zaměřuje na popsání a vysvětlení pojmu nezaměstnanost, její jednotlivé typy a důsledky, které s sebou nesou. Následující dvě části se snaží přiblížit vývoj právní úpravy této problematiky, a to jak v právu českém, respektive československém, tak ve švédském, a to od prvních předpisů, které toto téma řešily. Mnoho zmíněných zákonů je značně obsáhlých, text práce je však zaměřen pouze na ty části předpisů, které se věnují hmotnému zabezpečení pracovníků v případě nezaměstnanosti.

Nejobsáhlejší část se věnuje přiblížení a popsání jednotlivých institutů. Konkrétně se jedná o podmínky zakládající vznik nároku na hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, délku podpůrní doby, výši vyplácených dávek, dále je práce věnovaná subjektům, které působí na poli zaměstnanosti atd. Vždy se jedna část kapitoly zabývá českou právní úpravou, další pak přibližuje švédská pravidla řešící stejný nebo velmi podobný problém.

V závěru se pak práce soustředí na detailnější a výstižnější srovnání jednotlivých ustanovení, snaží se posoudit a ohodnotit, jak systémy fungují, v čem se liší a naopak v jakých bodech můžeme vidět shodu.

I když z názvu tématu jasně vyplývá záměr zpracovat problematiku hmotného zabezpečení ve více státech, po dohodě s vedoucím diplomové práce jsme dospěli k názoru, že se v práci zaměřím pouze na srovnání českého a švédského systému hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Důvodem pro toto rozhodnutí byl především studijní pobyt, který jsem absolvovala právě ve Švédsku a během kterého jsem byla schopna se podrobně seznámit s tamní právní úpravou týkající se této problematiky.

Text diplomové práce vychází z právní úpravy platné a účinné ke dni 13. listopadu 2010.



# 1. OBECNĚ K POJMŮM NEZAMĚŠTNANOST A HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI

Jako nezaměstnanost označujeme sociální událost<sup>1</sup>, která nastává v okamžiku, kdy osoba starší patnácti let nemá placené zaměstnání, a to i přesto, že je schopná pracovat, je ochotná během určité doby (obecně do 14 dnů) do zaměstnání nastoupit, a aktivně ho hledá. Pro další obsah práce je důležitá tzv. registrovaná nezaměstnanost, jejíž podmínkou je zaregistrování nezaměstnané osoby na úřadu práce (který funguje jak v České republice, tak ve Švédsku), jehož prostřednictvím práci hledá.

Teorie rozeznává několik druhů nezaměstnanosti:

- frikční nezaměstnanost – do této oblasti spadají lidé, kteří opustili původní pracovní místo a potřebují určitý čas na hledání místa nového. Důvodů může být mnoho, např. snaha najít si lépe placenou pozici, může se též jednat o důsledek organizačních změn nebo technologických inovací u dosavadního zaměstnavatele. Tento druh nezaměstnanosti souvisí s přirozeným pohybem lidí mezi jednotlivými oblastmi a pracovními místy, ale též s přirozeným životním cyklem.
- strukturální nezaměstnanost – objevuje se tam, kde existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a nezaměstnaný nemůže najít práci ve svém oboru. Tato nezaměstnanost souvisí se změnou struktury ekonomiky, která způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po jiných v nových odvětvích naopak roste.
- cyklická nezaměstnanost – tento typ nezaměstnanosti souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Nastává zejména v období hospodářské recese, kdy pracovníci bývají propouštěni bez nároku na návrat a celkově je zaměstnáno méně lidí než v období konjunktury.
- dobrovolná nezaměstnanost – setkáváme se s ní u osob, které jsou schopny pracovat, avšak jsou ochotny přijmout pouze takovou práci, za kterou by jim náležela vyšší mzda, než která převládá na příslušném odvětvovém trhu.

---

<sup>1</sup> Sociální událost je druh právní události, se kterou je spojován vznik, změna nebo zánik práv a povinností v oblasti sociálního zabezpečení. Charakteristickým znakem je tíživá životní situace jednotlivce a zájem veřejnosti na poskytnutí pomoci.

## **1.1 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti představuje finanční plnění poskytované uchazeči o zaměstnání v případě nemožnosti zprostředkování vhodného zaměstnání nebo rekvalifikaci sloužící k zajištění jeho životních potřeb. Uchazeč o zaměstnání je pak fyzická osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání a která se podáním písemné žádosti osobně uchází u státní instituce působící v oblasti zaměstnanosti o zprostředkování vhodného zaměstnání.

## **2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKOSLOVENSKÉM A ČESKÉM PRÁVU**

Následující kapitola si klade za úkol ve stručnosti přiblížit vývoj, kterým prošla právní úprava hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, a to od počátku existence Československa do současné doby.

### **2.1 ZÁKON Č. 63/1918 SB., O PODPOŘE NEZAMĚŠTNANÝCH**

Působnost zákona se vztahovala na všechny osoby, které byly odkázány svojí výživou na mzdu nebo služební požitky a které podléhaly zákonu o pojištění dělníků v nemoci. Dále také na osoby propuštěné z vojenské služby a osoby nasazené pro válečné účely (osoby demobilizované). Na osoby zaměstnané v zemědělství, lesnictví nebo osoby v domácnosti se zákon nevztahoval. Výše základní podpory byla odvozena od dávek pojištění v nemoci. Osoby demobilizované dostávaly pevnou částku 4 Kčs. Vedle této podpory měli nezaměstnaní nárok i na další příplatky, a to jednak na osoby ve společné domácnosti a dále na osoby výživou na něj odkázané (manželka nebo družka, vlastní i nevlastní děti mladší 18 let, příbuzní neschopní práce). Tyto příplatky činily 1 Kč na den a celková částka podpory včetně všech příplatků nemohla přesáhnout 10 Kčs na den. Existoval ještě další příplatek, a to ve výši 50 hal., na který měli nárok příslušníci rodiny nezaměstnaného v případě, že práci nalezl, ale mimo místo jeho dosavadního bydliště. Musel se tím pádem od rodiny odstěhovat a vést samostatnou domácnost. Základní výměra podpory v nezaměstnanosti byla tedy poměrně nízká. Hlavním argumentem pro takové řešení byl názor, že by bylo nevhodné, aby nezaměstnaný dostával více peněz, než by pobíral dělník na nemocenské<sup>2</sup>.

Vyplácení podpory bylo vázáno i na několik dalších podmínek, zejména na aktivní hledání zaměstnání. Nezaměstnaný byl povinen se nejméně dvakrát týdně hlásit u zprostředkovatelny práce a v případě, že mu bylo nabídnuto přiměřené zaměstnání, byl povinen ho přijmout. V případě, že by tuto nabízenou práci odmítl nebo by pravidelně nepodával osobní hlášení, hrozilo, že mu podpora bude odebrána.

---

<sup>2</sup> RÁKOSNÍK, J.: *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1939*. Praha 2008, s. 100

## 2.2 ZÁKON Č. 322/1921 SB., O PODPOŘE NEZAMĚSTNANÝCH

Právní úprava z roku 1918 začínala být stále více nevyhovující. Hlavním důvodem byl určitý chaos mezi právními předpisy upravující problematiku podpor v nezaměstnanosti (zejména díky mnoha novelizacím). Byla tedy přijata nová komplexní norma, která obsahovala kromě úpravy podpor též úpravu tzv. nouzových prací, pracovních povinností atd.. Přesto se však jednalo o zákon provizorní, očekávala se realizace pojišťovacího systému podle gentského modelu, který byl schválen Parlamentem v témže roce. Důvodem, proč tento zákon nenabyl ihned účinnosti, byla špatná hospodářská situace a čekalo se tedy na příznivější ekonomické období.

Původní výše podpory činila 8-10 Kčs, a to v závislosti na velikosti obce, kde měl nezaměstnaný bydliště. I nadále existovaly příplatky na osoby žijící ve společné domácnosti, celková výše podpory i s příplatky byla zvýšena na 16 Kčs na den. V roce 1924 ale bylo rozhodnuto o snížení těchto částek, a to o jednu čtvrtinu, což v praxi vypadalo tak, že nezaměstnaným, kteří pobývali v obcích do 7000 obyvatel byla podpora snížena z 8 Kčs na 6 Kčs a v obcích nad 7000 obyvatel z dosavadních 10 Kčs na 7,50 Kčs. Maximální celková výše podpory i s příplatky byla změněna na 14 Kčs.

Novinkou byl nárok na bezplatnou dopravu do místa zaměstnání v případě, že bylo v jiné obci než bydliště nezaměstnaného. Zákon nově též stanovil skupiny osob, které nárok na výplatu podpory neměly. Šlo zejména o osoby, které byly ve stávce nebo byly po dobu stávky vyloučeny ze zaměstnání, dále ty, které dobrovolně opustily práci bez zjevné příčiny nebo byly vlastní vinou ze zaměstnání propuštěny, které mají majetek, důchod či jiný příjem, dále kterým je vypláceno nemocenské od některé nemocenské pokladny nebo ty, které se zdržují mimo území republiky.

Podpora se vyplácela vždy na týden dopředu, a to za všechny dny kromě neděle. Stejně jako v předchozím zákoně, tak i zde bylo vyplácení podpory vázáno na splnění různých podmínek – povinnost podávat hlášení alespoň dvakrát týdně u zprostředkovatelen práce, povinnost přijmout adekvátní nabízené pracovní místo, a to pod sankcí ztráty nároku na podporu. Navíc po dobu vyplácení dávek byl nezaměstnaný povinen ve výjimečných případech vykonávat práce ve veřejném zájmu.

Významná novelizace zákona proběhla v roce 1922, kdy jeho působnost byla vztažena i na sezónní dělníky, zejména v oblasti stavebnictví. Nicméně výše podpory pro ně byla nižší (3 – 6 Kč na den), platila zde různá omezení, zkrácené lhůty apod.

Několika změn dostala také úprava týkající se délky podpůrčí doby. Podle původní úpravy ztrácel nezaměstnaný nárok na podporu po uplynutí šesti měsíců nepřetržité nezaměstnanosti. Přičemž ministr sociální péče mohl tuto lhůtu prodloužit po poradě s ministrem financí až na dobu jednoho roku (až do roku 1925 byla tato lhůta pravidelně o dalších šest měsíců prodlužována).

Obecně se dá říct, že způsob péče o nezaměstnané nezaznamenal do roku 1925 rozsáhlejší změny. Není možné mluvit o nějakém promyšleném systému, navíc stát byl zatěžován zděděnými společenskými a hospodářskými problémy z války, které jej zatěžovaly<sup>3</sup>. Teprve v březnu 1925 se konečně stanovila účinnost zákona, který zaváděl gentský systém.

### **2.3 ZÁKON Č. 267/1921 SB., O STÁTNÍM PŘÍSPĚVKU K PODPOŘE NEZAMĚSTNANÝCH**

Nová norma přinesla do systému podpor v nezaměstnanosti rozsáhlou změnu, zavedla tzv. Gentský systém<sup>4</sup>, který přenesl povinnost vyplácet nezaměstnaným peněžitou podporu ze státních orgánů na odborové organizace, které pro tento účel byly povinny zřídit zvláštní fondy. Stát hradil odborovým organizacím nejprve polovinu, později dvě třetiny poskytované částky.

O podporu se podle nového zákona mohla přihlásit osoba, na kterou se vztahovalo nemocenské pojištění a byla zároveň členem určité odborové organizace. O tom, zda bude podpora vyplácena, rozhodoval výbor dané odborové organizace. Nárok na výplatu automaticky neměly osoby,

- které byly členem odborové organizace méně než tři měsíce,
- nepracující z důvodu výluky nebo stávky,
- propuštěné vlastní vinou,
- jimž byly vypláceny dávky nemocenského pojištění,

---

<sup>3</sup> RÁKOSNÍK, J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1939*. Praha 2008, s. 109

<sup>4</sup> Označení vychází z názvu belgického města Gent, kde byl tento systém poprvé v roce 1921 zaveden

- nacházející se mimo území republiky
- pracující jako sezónní dělníci.

Nárok dále na základě rozhodnutí organizace pozbyli nezaměstnaní, kteří odmítli vhodnou práci, jenž jim byla nabídnuta zprostředkovatelnou práce, dále ti, kteří odmítli vykonávat občasně veřejně užitečné práce nebo také osoby, jež si nechávaly vyplácet státní příspěvek od více odborových organizací.

Zákon stanovil, že nárok na příspěvek získával nezaměstnaný od osmého dne, kdy se o něj přihlásil. Mohl být vyplácen dvojnásobkem, a to jednak po dobu čtyř měsíců v jednom roce nebo nepřetržitě po dobu tří měsíců. Co se týká jeho výše, bylo stanoveno, že státní příspěvek nesmí převyšovat částku 12 Kčs za den.

Přestože byl zákon detailně a kvalitně propracován, nebylo možné se vyhnout nutným novelizacím<sup>5</sup>. Obecně se dá říct, že původní přijaté změny byly ku prospěchu nezaměstnaným. Jednak byla prodloužena podpůrná doba na 26 týdnů, výše státního příspěvku byla stanovena na trojnásobek podpory, kterou podporovanému vyplácela odborová organizace (dosud se státní příspěvek rovnal jen výši podpory vyplácené organizací). Součet organizační podpory a státního příspěvku pak nemohl překročit částku 18 Kčs za den.

Ve třicátých letech však stále neustupovala hospodářská krize, která celosvětově propukla po roce 1928 a zasáhla i Československo. Bylo tedy nutné provést určité rozpočtové škrty, které se pochopitelně projeví také hlubokými restrikcemi v kapitolách týkající se sociální péče<sup>6</sup>. V této souvislosti bylo přijato vládní nařízení č. 161/1933 Sb., o přechodné úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaných. Jedním z nejdůležitějších ustanovení bylo snížení státního příplatku na dvojnásobek podpory odborové organizace, maximální příspěvek byl snížen z 18 Kčs na 12 Kčs a byla prodloužena minimální doba členství v odborové organizaci, která byla podmínkou pro získání podpory, a to ze tří na šest měsíců.

Gentský systém se však nevztahoval na všechny pracující, odborově organizovaných bylo např. v roce 1930 42,2 % zaměstnanců. Tudíž bylo potřeba, aby bylo postaráno i osoby stojící mimo tuto soustavu. Pro tento účel vznikly zejména tzv.

---

<sup>5</sup> Nejvýznamnější novelou se stal zákon č. 74/1930 Sb., kterým se měnila některá ustanovení zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných.

<sup>6</sup> RÁKOSNÍK, J. *Odvracená tvář meziválečné prosperity*. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1939. Praha 2008. s. 289

žebračky, což byly poukázky na potraviny financované státem a zpravidla i obcemi. Žebračky se staly prostředkem realizace nové formy péče o nezaměstnané, která byla nazvaná jako „státní stravovací akce“<sup>7</sup>.

## **2.4 VLÁDNÍ NAŘÍZENÍ Č. 101/1940 SB., O PODPORÁCH V NEZAMĚSTNANOSTI A Č. 250/1943 SB., O PODPOŘE PŘI VČLEŇOVÁNÍ DO PRÁCE**

Toto nařízení přineslo podstatnou změnu do systému podpor v nezaměstnanosti. Došlo ke zrušení gentského systému a k jeho nahrazení systémem státních podpor v nezaměstnanosti. Podmínku pro získání podpory splňovali ti uchazeči, kteří byli nedobrovolně nezaměstnaní a kteří se zároveň účastnili pojištění pro případ nemoci. Podpora pak nebyla poskytnuta těm osobám, u kterých nehrozilo ohrožení jejich vlastní výživy nebo výživy rodiny, dále těm, kterým byly poskytovány dávky z nemocenského nebo obdobného pojištění, nebo osobám, které vykonávaly pouze příležitostné práce. O tom, zda dávky budou poskytnuty a vypláceny rozhodovaly úřady práce, které byly zřízeny vládním nařízením č. 193/1939 Sb. Převzaly do své působnosti úkoly, které do té doby zajišťovaly zprostředkovatelny práce. Příslušnost daného úřadu se posuzovala podle bydliště nezaměstnaného při začátku nezaměstnanosti. Povinností pak bylo osobně žádat o podporu a následně na úřad pravidelně docházet.

Vyplácená podpora se skládala ze dvou částí, a to jednak z podpory hlavní a dále z tzv. rodinných příplatků, které byly převzaty z předchozích právních úprav. Takové příplatky se poskytovaly na ty rodinné příslušníky, kteří nebyli schopni si vlastní práci obstarat základní výživu a byli tak odkázáni na pomoc druhých. Hlavní podpora a rodinné příplatky se vyměřovaly podle tzv. mzdové třídy. Základem pro určení, do které mzdové třídy nezaměstnaný spadá, byl předpoklad jaký výdělek by mu náležel, kdyby zůstal v dosavadním zaměstnání.

Úřad většinou odpíral nárok na podporu zejména u osob, které si mohly najít zaměstnání v podniku svých rodinných příslušníků nebo které mohly vykonávat samostatné práce v zemědělství či jako živnostníci. Získání nároku mohlo být

---

<sup>7</sup> RÁKOSNÍK, J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1939*. Praha 2008. s. 234

podmíněno také účastí na veřejně prospěšných pracích, odborném školení nebo přeškolení.

Nařízení platilo do září 1943, kdy bylo nahrazeno jiným vládním nařízením č. 250/1943 Sb., o podpoře při včleňování do práce. Ta se poskytovala nejen v nezaměstnanosti, ale také tehdy když bylo potřeba usnadnit nástup do práce nebo dokonce i v době trvání pracovněprávního vztahu. Mezi podpory při včleňování do práce, které byly poskytovány po dobu nezaměstnanosti, patřila podpora v nezaměstnanosti, zvláštní podpora pro nezaměstnané a nemocenské pojištění nezaměstnaných. Do podpory při včleňování do práce poskytované po dobu trvání pracovněprávního vztahu se řadila rodinná podpora, zvláštní podpora pro osoby přikázané (ty osoby, kterým úřad práce tzv. příkazovacím výměrem přikázal pracovat) a podpora závodu na vyrovnání mzdy. Aby výčet byl úplný, je nutné ještě zmínit obsah podpory při včleňování do práce, jejichž úkolem bylo usnadnění nástupu do práce. Zde se tedy řadila podpora pro první nastoupení mladistvých do práce, příspěvky na odborné školení, podpora na opatření potřebné pracovní výstroje, náklady na lékařské vyšetření, cestovné a příspěvky na výcviková zařízení sloužící včleňování do práce.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti podle tohoto nařízení měly osoby, které byly nedobrovolně nezaměstnané a neměly žádný výdělek. Pokud splňovaly podmínky stanovené tímto nařízením, byla jim podpora vyplácena až do doby nastoupení do zaměstnání. Obsah podpory zůstal stejný jako v předchozím nařízení (základní částka a rodinné příplatky), její výše se určovala také i nadále tzv. mzdová třída, kterých bylo celkem pět<sup>8</sup>. Základní částka podpory se pohybovala v rozpětí od 84 Kčs do 196 Kčs za týden, podle toho do jaké konkrétní třídy nezaměstnaná osoba spadala. Podpora pak nesměla i s rodinnými příplatky přesahovat 80 % průměrného výdělku rozhodného pro zařazení do příslušné mzdové třídy. I v tomto novém nařízení bylo zachováno pravidlo, že nezaměstnaný byl povinen podrobit se odbornému školení či se účastnit prospěšných prací.

V případě, že se osoba stala nezaměstnanou, měla povinnost oznámit osobně tuto skutečnost příslušnému úřadu práce, který ji následně vydal tzv. průkazní lístek, který sloužil jako určitý doklad o trvajícím nezaměstnanosti, její celkové době a byl

---

<sup>8</sup> Rozdělení jednotlivých tříd podle rozhodného měsíčního výdělku: I. třída do 240 Kčs, II. třída od 240 do 360 Kčs, III. třída od 360 do 480 Kčs, IV. třída od 480 do 600 Kčs, V. třída nad 600 Kčs



předkládán při vyzvednutí podpory jako důkaz, že osoba splnila všechna povinná hlášení na úřadu. Podpora byla vyplácena vždy týden pozadu, pokud si ji nezaměstnaný nevyzvednul do jednoho měsíce ode dne stanoveného pro výplatu, nárok na vyplacení příslušné částky propadl.

V praxi docházelo i k situacím, kdy příslušný úřad odmítl nárok na podporu přiznat, případně ji vyplácet. V takovém případě vydal nezaměstnanému tzv. výměr, kde byly stanoveny konkrétní důvody takového rozhodnutí a stanoveny možnosti, jak se proti němu bránit.

Nařízení bylo zrušeno dalším vládním nařízením č. 109/1952 Sb., o úpravě zaměstnavatelské části pojistného v národním pojištění zaměstnanců, které bylo účinné od 1. ledna 1953.

## **2.5 ZÁKON Č. 70/1958 SB., O ÚKOLECH PODNIKŮ A NÁRODNÍCH VÝBORŮ NA ÚSEKU PÉČE O PRACOVNÍ SÍLY**

Z této normy bylo již zcela patrné, jakým směrem se tehdejší Československá republika vydala. Předchozí právní úpravy týkající se systému podpor v nezaměstnanosti byly zcela zrušeny a znění tohoto zákona dává jasně najevo, že záměrem státu je dosáhnout plné zaměstnanosti podle stanoveného hospodářského plánu. Nezaměstnanost oficiálně neexistovala, všichni ekonomicky aktivní obyvatelé byli zaměstnaní a tudíž systém podpor v nezaměstnanosti neměl důvod existovat.

Východiskem zákona byla spolupráce mezi podniky a tehdejšími národními výbory. Úkolem výborů bylo zajistit, aby všem občanům bylo zaručeno právo na práci, staraly se také o umísťování osob, které se ucházely o zaměstnání, organizovaly poradenskou službu o pracovních příležitostech a doporučovaly podnikům (závodům) a jiným organizacím přijetí pracovníků s přihlédnutím k jejich způsobilosti a k potřebám národního hospodářství.

Získávání potřebného počtu pracovníků bylo pak především věcí samotných podniků. Podniky ale mohly provést nábor potřebného počtu pracovníků jen se souhlasem výkonného orgánu okresního národního výboru a pouze ze zdrojů nebo v oblastech, které jim tento orgán určil. Takového souhlasu nebylo třeba v případě, že byli přijati pracovníci navrhnutí národním výborem. Víceméně však s osobami, které byly

navrhnuty výborem, musel být pracovní poměr sjednán, odmítnutí bylo možné jen kvůli vážným důvodům. Podniky byly dále povinny hlásit výborům všechna volná pracovní místa, musely vytvářet podmínky pro stálost pracovního poměru a národní výbory kontrolovaly, jestli podniky řádně pečují o pracovníky a plní povinnosti vyplývající z pracovních smluv a zda dodržují předpisy o zaměstnávání pracovníků.

Zákon byl účinný od 10.11.1958 do 31.1.1991, kdy jej nahradil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

## **2.6 DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY NA ÚSEKU ZAMĚSTNANOSTI**

Problematiku zaměstnanosti řešilo kromě výše uvedeného zákona ještě několik podzákoných právních předpisů, které se pokusí přiblížit tato kapitola.

### **2.6.1 Vyhláška č. 86/1967 Sb., kterou se upravuje uvolňování pracovníků a jejich umístování a hmotné zabezpečení v souvislosti s likvidací neefektivních provozů a s jinými racionalizačními opatřeními**

Následující text bude zaměřen pouze na tu část vyhlášky, která se věnuje hmotnému zabezpečení při přechodu do nového zaměstnání a před nástupem do nového zaměstnání.

V případě přechodu do nového zaměstnání, náležela pracovníkovi, který rozvázal pracovní poměr dohodou s uvolňující organizací, náhrada ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní lhůtě. Pracovník uvolňovaný na základě výpovědi, který rozvázal pracovní poměr dohodou s organizací ještě před uplynutím výpovědní lhůty, obdržel od uvolňující organizace tuto náhradu za dobu odpovídající nevyužitým výpovědním lhůtám. Existovala zde také i možnost poskytnout odstupné, a to až do výše šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, přičemž se přihlíželo k délce trvání pracovního poměru, pracovním výsledkům a k výdělkovým možnostem v novém zaměstnání.

Hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání bylo upraveno poněkud podrobněji. Sloužilo těm pracovníkům, kteří nemohli i přes veškerou pomoc národního výboru nastoupit do vhodného zaměstnání bezprostředně po skončení dosavadního

pracovního poměru. V případě, že splnili podmínky stanovené vyhláškou, náležel jim příspěvek ve výši 60 % jejich průměrného čistého výdělku dosaženého v organizaci, která je uvolnila, nejvýše však v částce 1 800 Kčs měsíčně. Příspěvek se mohl za určitých podmínek<sup>9</sup> ještě zvýšit o částku odpovídající přídávkům na děti.

Nutnou podmínkou pro jeho získání bylo přihlášení se o nové zaměstnání na národním výboru, jehož příslušnost se posuzovala podle bydliště pracovníka. Přihlásil-li se pracovník o zaměstnání včas, tj. nejpozději do tří dnů ode dne skončení pracovního poměru, popřípadě po odpadnutí překážky, pro kterou se nemohl v této lhůtě přihlásit, přiznal se mu příspěvek ode dne následujícího po skončení pracovního poměru. Jinak se mu příspěvek přiznal ode dne, kdy se přihlásil u národního výboru, a to do dne nástupu do nového zaměstnání. Nárok na příspěvek neměli nebo ho ztráceli ti pracovníci, kteří bez vážných důvodů odmítli nastoupit do vhodného zaměstnání nebo se účastnit práce organizované národním výborem.

Vyhláška byla zrušena v roce 1970, kdy nabyla účinnosti nová vyhláška č. 74/1970 Sb., na jejíž obsah se zaměřuje následující kapitola.

### **2.6.2 Vyhláška č. 74/1970 Sb., kterou se upravuje uvolňování, umíst'ování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření**

Nová vyhláška přinesla určité změny v obou oblastech. Úprava hmotného zabezpečení při přechodu do nového zaměstnání byla rozšířena, otázka zabezpečení před nástupem do práce zůstala téměř beze změny oproti předchozí úpravě.

Uvolněným pracovníkům, kteří po skončení pracovního poměru bez zbytečného průtahu nastoupili do zaměstnání v jiné organizaci, bylo nově přiznáno právo, aby od uvolňující organizace získali mzdové vyrovnání ve výši rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem na původním pracovišti a hrubým výdělkem dosahovaným na novém pracovišti, a to po dobu tří měsíců od nástupu do nového zaměstnání, vyrovnání však nesmělo přesáhnout částku 3 000 Kčs měsíčně. V případě, že skončil pracovní poměr pracovníka dohodou dříve, než by skončil, kdyby byla pracovníkovi dána výpověď,

---

<sup>9</sup> Pokud na ně nepobíral výchovné nebo sirotčí důchod nebo pokud nárok na přídavky na děti nepříslušel jiné osobě.

příslušelo mu mzdové vyrovnání ještě po dobu odpovídající době, o kterou pracovní poměr skončil dříve, než by skončil na základě dané výpovědi. Za tuto dobu se poskytuje mzdové vyrovnání odpovídající rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem na původním pracovišti a hrubým výdělkem na novém pracovišti. Mzdové vyrovnání se poskytovalo i za dny, kdy pracovník pobíral v nové organizaci např. náhradu mzdy nebo peněžité dávky nemocenského pojištění. Nadále existovala také možnost odstupného, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku daného pracovníka.

Také podle nové vyhlášky náleželo hmotné zabezpečení před nástupem do nového zaměstnání těm osobám, které i přes veškerou pomoc nemohly nalézt bezprostředně po skončení dosavadního pracovního poměru vhodnou zaměstnání. V nové úpravě byla pouze více konkretizována pravidla týkající se vyplácení příspěvku. Jeho výše byla stejná jako podle minulé vyhlášky, pouze se upřesnila situace, kdy příspěvek náležel jen po část měsíce. V takovém případě příslušela pracovníkovi za kalendářní den 1/30 stanoveného příspěvku. Příspěvek se poskytoval do dne nástupu do nového zaměstnání, nejdéle po dobu 6 měsíců. Po této době se poskytoval příspěvek nadále pracovníkovi, jemuž nebylo zabezpečeno žádné zaměstnání odpovídající jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a závažným rodinným poměrům, a to ve výši 30 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v organizaci, která jej uvolnila, nejvýše však v částce 900 Kčs měsíčně, nejdéle po dobu dalších 6 měsíců. Zbývající pravidla týkající se příspěvků před nástupem do zaměstnání zůstala ve srovnání s předchozí vyhláškou v nezměněné podobě.

Velká část ustanovení byla změněna a zrušena až vyhláškou č. 195/1989 Sb., která nabyla účinnosti k 1.1.1990.

### **2.6.3 Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání**

Už z názvu vyplývá, jaké oblasti tato podzákonná norma upravovala. Pracovníci, kteří byli uvolněni při provádění organizačních změn, měli právo na hmotné zabezpečení ve formě mzdového vyrovnání. To se zjišťovalo z rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem pracovníka v uvolňující organizaci a hrubým výdělkem dosahovaným pracovníkem v nové organizaci. Mzdové vyrovnání bylo poskytováno po

dobu šesti měsíců, a to během prvních třech měsíců v plné výši rozdílu mezi výdělkem, po zbývajících třech měsících ve výši 80 % tohoto rozdílu. V případě, že se jednalo o organizační změny, které byly prováděny na základě programu strukturálních změn národního hospodářství schváleného vládou, byla doba vyplácení prodloužena o další tři měsíce a výše odpovídala 50 % rozdílu mezi výdělkem.

Co se týká hmotného zabezpečení občanů před nástupem do zaměstnání, měli na něj nárok ti, kteří se ucházeli o zaměstnání u příslušného národního výboru a splnili podmínky pro získání nároku na příspěvek. Mezi tyto podmínky patřila např. povinnost podat písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání, či doložit, že osoba byla v posledních třech letech před podáním této žádosti celkem po dobu nejméně 12 měsíců zaměstnána, případně ji mohla být započtena některá z náhradních dob zaměstnání<sup>10</sup>. Na příspěvek neměli nárok občané, kteří splňovali podmínky pro nárok na starobní nebo invalidní důchod, bez vážných důvodů odmítli vhodné zaměstnání, opětovně požádali o zprostředkování zaměstnání po rozvázání pracovního poměru v době kratší než šest měsíců od skončení předchozího poskytování příspěvku, jestliže pracovní poměr byl rozvázán např. dohodou, zrušením ve zkušební době nebo výpovědí danou pracovníkem, a to bez vážných důvodů.

Příspěvek se poskytoval až do doby, než osoba nastoupila do zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku. Jeho výše dosahovala během prvních šesti měsíců 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, nebo ve výši 90 % tohoto průměrného měsíčního čistého výdělku, jestliže byl z posledního zaměstnání uvolněn v souvislosti s organizačními změnami. Po dobu dalších šesti měsíců bylo pravidlo 60 % zachováno, ale byl stanoven maximální limit ve výši 2400 Kčs za měsíc. Občan, který v předchozích třech letech nebyl zaměstnán po dobu alespoň 12 měsíců a nebyla mu započtena ani žádná z náhradních dob, měl nárok na vyplácení 1000 Kč měsíčně, a to až po dobu jednoho roku.

Obecně lze říci, že tato vyhláška, která byla účinná až do 30.5.1991, v sobě obsahovala první pravidla, která se stala základem pro nový systém podpor v nezaměstnanosti. Byly jednak stanoveny konkrétní podmínky pro vznik nároku na

---

<sup>10</sup> Např. doba péče o dítě ve věku do tří let, doba soustavné přípravy na povolání, doba výkonu vojenské služby, dále doba, po kterou byl občan veden v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání, nebo pobíral invalidní důchod anebo vdovský důchod atd.

příspěvek, zejména tzv. podmínka zaměstnání, zavedly se náhradní doby zaměstnání, konkrétní omezení, kdy příspěvek nebyl vyplácen apod.

## **2.7 ZÁKON Č. 1/1991 SB., O ZAMĚSTNANOSTI**

Po roce 1989 došlo k mnoha společenským změnám, které měly dopad i v oblasti trhu práce. Do té doby existující systém zajišťující direktivně plánovanou a vždy plnou zaměstnanost, se začal hroutit a bylo tedy nutné přijmout právní předpisy, jenž by řešily problematiku na úseku zaměstnanosti. Tímto předpisem byl jednak zákon č. 1/1991 Sb., který byl účinný od 1.2.1991 a dále zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, přičemž na jejich základě přešlo provádění politiky zaměstnanosti na úřady práce.

Podle nového zákona se hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti poskytovalo takovému uchazeči o zaměstnání, který splňoval tzv. podmínku předchozího zaměstnání. Což znamenalo, že v předchozích třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání byl zaměstnán v celkové délce minimálně 12 měsíců. Jako doba zaměstnání se chápala a započítávala např. i doba studia, výkon vojenské služby v Armádě ČR, výkon civilní služby, osobní péče o dítě do tří let věku nebo do 18 let, bylo-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžadovalo-li mimořádnou péči, doba pobírání invalidního důchodu atd.

Na základě tohoto zákona náleželo hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti až od sedmého kalendářního dne ode dne podání žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce, a zároveň mu v této 7denní lhůtě takové zaměstnání nebylo poskytnuto.

Hmotné zabezpečení se neposkytovalo v případě, že uchazeč o zaměstnání splňoval podmínky pro nárok na starobní důchod nebo na plný invalidní důchod, dále tehdy pokud byl hmotně zabezpečen dávkami nemocenského pojištění nahrazující úšlou mzdu, nastoupil k výkonu základní vojenské služby nebo do výkonu trestu. Nárok na dávky neměl ani ten nezaměstnaný, který bez vážných důvodů<sup>11</sup> odmítl nastoupit do

---

<sup>11</sup> Jako vážné důvody byly pouze uznávány důvody rodinné nebo osobní, jejich konkrétní výčet stanovil § 15 z. č. 1/1991 Sb. Jednalo se např. o nezbytnou péči o dítě do tří let věku, o dítě do 18 let, jestliže bylo

vhodného zaměstnání, úmyslně mařil součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání nebo v posledních šesti měsících opětovně sám ukončil zaměstnání bez vážných důvodů, nebo s ním v této době bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání. Hmotné zabezpečení se neposkytovalo ani v případě, kdy nezaměstnaný pobýval v cizině po dobu delší než 30 dnů.

Podpůrčí doba dosahovala maximálně délky šesti měsíců, i když uchazeč byl nadále v evidenci uchazečů o zaměstnání a splňoval podmínky pro výplatu dávky<sup>12</sup>. Do podpůrčí doby se nezapočítávala doba, po kterou byl uchazeč hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění, nahrazujícími úslou mzdu, krátkodobé zaměstnání, doba výkonu vojenské základní služby či civilní služby a dále i doba, po kterou bylo uchazeči o zaměstnání poskytováno hmotné zabezpečení v době pracovní neschopnosti, kdy nemá nárok na nemocenské anebo jeho výplatu, a to nejdéle po dobu, po kterou by nemocenské náleželo. Do podpůrčí doby se naopak započítávala doba, po kterou byl uchazeč vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání<sup>13</sup>, byl ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody.

Opětovné vyplácení dávek po uplynutí podpůrčí doby náleželo takovému uchazeči o zaměstnání, který po jejím skončení nastoupil do zaměstnání, jež trvalo alespoň šest měsíců, a zároveň splňoval podmínku celkové doby předchozího zaměstnání.

Ohledně výše vyplácených dávek byla stanovena následující pravidla. Po dobu prvních třech měsíců dosahovaly dávky výše 50 % a po zbývajících třech měsících 40 % ze základu, kterým byl buď:

- průměrný měsíční čistý výdělek<sup>14</sup>, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, nebo

---

dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Dalším důvodem mohla být docházka dětí do předškolního zařízení nebo povinná školní docházka, zdravotní stav nezaměstnaného atd.

<sup>12</sup> Dle § 16 odst. 6 z č. 1/1991 náleželo po uplynutí podpůrčí doby hmotné zabezpečení podle předpisů o sociálním zabezpečení, přičemž podle těchto předpisů byl hmotně zabezpečen i uchazeč o zaměstnání, kterému nevznikl nárok na hmotné zabezpečení podle tohoto zákona.

<sup>13</sup> Dle § 7 odst. 3 z. č. 1/1991 Sb. mohl být uchazeč z evidence vyřazen tehdy, jestliže bez vážných důvodů odmítl nastoupit do vhodného zaměstnání nebo jestliže úmyslně mařil součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání; v těchto případech byl znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí doby tří měsíců.

<sup>14</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

- částka životního minima<sup>15</sup> platná pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení, jedná-li se o uchazeče, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního výdělku nebo pokud uchazeč, kterému nárok na hmotné zabezpečení vznikl započtením náhradní doby a tato doba byla před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání poslední započitatelnou dobou pro vznik nároku na hmotné zabezpečení, nebo
- poslední vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o uchazeče, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost a byl účasten jako osoba samostatně výdělečně činná důchodového pojištění.

Maximální výše hmotného zabezpečení byla stanovena na částku odpovídající 2,5 násobku životního minima.

---

<sup>15</sup> Podle zákona č. č. 463/1991 Sb., o životním minimu.



### **3. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY VE ŠVÉDSKÉM PRÁVU**

Stejně jako předchozí kapitola, snaží se i tato následující část práce přiblížit vývoj právní úpravy, tentokrát švédské. Následující text bude také velmi odrážet fakt, že tato země neprošla tolika společenskými a politickými převraty jako náš stát a tudíž i právní vývoj je značně odlišný a ve srovnání s českou úpravou více kontinuální.

#### **3.1 NAŘÍZENÍ O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI Z ROKU 1935 - ARBETSLÖSHETSKASSEFÖRORDNINGEN**

Problematika zabezpečení v nezaměstnanosti se ve Švédsku začala řešit na vládní úrovni na počátku třicátých let 20. století. V roce 1934 bylo rozhodnuto, jakým způsobem bude tato otázka upravena a již o rok později byl přijat švédským Parlamentem první předpis v této oblasti. Mezi několika návrhy vyhrál tzv. gentský systém, což konkrétně ve švédské praxi znamenalo vznik dobrovolného, státem podporovaného systému, který byl spravován jednotlivými příspěvkovými fondy odborových organizací. Ne však všechny odborové organizace byly ochotny přijmout toto rozhodnutí. Jejich přístup se změnil až v roce 1941, kdy narostla výše státní podpory a zároveň se do určité míry omezila kontrola organizací ze strany státu. V poválečném období se situace zcela obrátila a odbory se staly největším zastáncem fungujícího systému, a to hlavně díky vedlejšímu efektu, který měl tento systém na výši vybraných členských příspěvků. Nakonec jejich tlak zajistil, že systém podpory v nezaměstnanosti nepřešel v několika následujících desetiletích zcela pod kontrolu státu, a to i přesto, že ohledně tohoto tématu proběhlo velké množství parlamentních debat i odborných výzkumů. Každopádně v dnešní době jsou všechny fondy formálně samostatné a na odborových organizacích nezávislé.

Co se týká organizačního hlediska, na počátku byl systém řízen zhruba šedesáti regionálními pojišťovacími fondy, jenž fungovaly v rámci odborových organizací. Na jejich činnost dohlížela Národní rada sociálního zabezpečení, která vystupovala jako

nezávislý orgán, neovlivněný politickými rozhodnutími Parlamentu a Ministerstva pro sociální záležitosti<sup>16</sup>.

V otázce vyplácení dávek aplikovaly všechny fondy stejná kritéria. Osoba uplatňující nárok na dávku musela být starší šestnácti let, členem fondu nezaměstnanosti, a to nejméně po dobu dvanácti měsíců před počátkem nároku na dávky, respektive musela po tuto dobu platit měsíční členské poplatky. Druhou možností bylo zaplacení členských příspěvků za 52 týdnů, což bylo výhodné zejména pro ty osoby, které neměly souvislé zaměstnání, takže platily jen v týdnech, kdy pracovaly.

Též byla požadována registrace u místního úřadu práce, který zároveň vystupoval jako zprostředkovatel nového zaměstnání. Zde se musel nezaměstnaný pravidelně dvakrát týdně osobně hlásit.<sup>17</sup> Pro potvrzení, že člen odborové organizace byl zaregistrovaný na úřadu práce a hledal nové zaměstnání, sloužila evidenční karta, kterou uchazeč obdržel v den přihlášení se na úřadě. Tato karta pak sloužila zejména k tomu, aby na ni byla počítána doba trvající nezaměstnanosti a následně, aby na jejím základě byla uchazeči o zaměstnání vyplacena podpora.

Nařízení z roku 1935 původně stanovilo, že podpůrčí doba bude trvat minimálně 90 a maximálně 120 dnů. O několik let později bylo toto ustanovení změněno a maximální doba vyplácení prodloužena na 156 dnů. Z počátku byla podpora proplácena za šest<sup>18</sup> dnů z celého týdne, od roku 1964 pouze za pět. Celý systém byl tedy založen na denním základě a byl označen jako „daghjälp“<sup>19</sup>. Předtím, než začala běžet podpůrčí doba, musela navíc uplynout tzv. šestidenní čekací lhůta, která se rovnala pracovnímu týdnu.

Pokud nezaměstnaný splnil všechna kritéria, začala mu být vyplácena denní podpora v nezaměstnanosti. Její výše se pohybovala mezi 2 – 6 SEK a odvíjela se podle toho, jaký model financování si člen odborové organizace zvolil. Mohl se rozhodnout

---

<sup>16</sup> ARBETSLÖSHETSKASSORNAS SAMORGANISATION. *History of the unemployment insurance*. Stockholm 2010

<sup>17</sup> Vzhledem k tomu, že úřady měly již od svého vzniku problémy zvládat vyřizování povinných návštěv, a to z důvodu zejména personálních, docházelo postupně k omezování této povinnosti. Z původních dvou osobních hlášení týdně se přešlo pouze k jednomu a od roku 1987 dokonce stačí pouze osobní návštěva v momentě, kdy se stane osoba nezaměstnanou a další návštěvy úřadu jsou povinné pouze tehdy, pokud jsou k ní nezaměstnaní vyzváni.

<sup>18</sup> Za neděli, státní svátky ani ostatní dny pracovního klidu náhrada nenáležela

<sup>19</sup> Doslova přeloženo jako „denní pomoc“

mezi dvěma variantami, a to buď pro placení vyšších členských příspěvků, se kterými pak souvisela i vyšší částka vyplácených dávek nebo naopak pro opačné řešení, tedy nižší příspěvky a následně snížená podpora.

V případě, že se objevila nabídka zaměstnání, byl uchazeč povinen ji přijmout. Této povinnosti byl zbaven pouze v případě, že nabízená denní mzda byla o více než deset procent nižší než jeho denní příjem při pobírání dávek v nezaměstnanosti. Na překážku nebyla ani skutečnost, že je uchazeč zaškolený nebo vyučený v jiném oboru, nebo že by se kvůli novému zaměstnání musel stěhovat do jiné oblasti.

### **3.2 ZÁKON O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI Z ROKU 1973 - LAG OM ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING (ALF)**

Nová právní úprava převzala několik ustanovení z předešlé normy. V novém zákoně byla např. zachována podmínka dvanáctiměsíčního členství v odborové organizaci. Byla však pozměněna podmínka týkající se doby trvání zaměstnání. Aby uchazeč měl nárok na vyplácení dávek, musel odpracovat minimálně 75 dnů v průběhu pěti kalendářních měsíců, přičemž se počítaly pouze ty dny, ve kterých pracoval déle než tři hodiny. V této oblasti došlo ke změně až v roce 1989, kdy lhůta pěti měsíců byla snížena na čtyři.

Významnou změnou bylo také prodloužení podpůrčí doby, a to až na 300 dnů. Osoby starší 55 let měly dokonce nárok na dalších 150 dnů, což ve výsledku činilo celkově 450 dnů, za které mohlo být vypláceno pojištění v nezaměstnanosti. Stále však platilo pravidlo tzv. čekací doby v délce pěti dnů po skončení zaměstnání, za které podpora nenáležela. Výše denní dávky se odvíjela od příjmu v předchozím zaměstnání a dosahovala 80 % jeho výše. Maximální částka připadající na den postupně rostla a zase klesala, až se v roce 1993 ustálila na hodnotě 564 SEK, přičemž minimum činilo 198 SEK na den.

Samozřejmě ani tato norma se neubránila určitým novelizacím, které byly zapříčiněny zejména hospodářskou krizí, která postihla Evropu v průběhu 90. let, včetně Švédska. Nejvýznamnější změny proběhly v roce 1994, kdy v Parlamentu výjimečně nezískaly většinu sociálně-demokratické strany, nýbrž konzervativci. Nejdůležitějším se stal „zákon o dani sloužící k financování peněžitých dávek v nezaměstnanosti“. Tato

daň, jak už z názvu vyplývá, měla za úkol pomáhat financovat nákladný systém dávek vyplácených na základě ALF, přičemž její výše činila 1 % z příjmu. Dále byla stanovena povinnost platit tuto daň po dobu dvanácti měsíců během časového rámce 24 měsíců bezprostředně předcházejících nezaměstnanosti, aby nezaměstnaný měl nárok na vyplácení pojistného<sup>20</sup>. Pozitivní změnou ve prospěch nezaměstnaných bylo naopak zvýšení minimální částky denní dávky, která vzrostla z 198 SEK na 245 SEK.

Se snahou omezit výdaje na vyplácení podpory, souvisela i další změna přijatá v roce 1996. Na jejím základě každému, kdo bez závažných důvodů odmítl vhodnou nabízenou práci, mohlo být až na 60 dnů dočasně pozastaveno vyplácení dávek. Pokud nezaměstnaný dobrovolně podal v zaměstnání výpověď, neměl nárok na podporu až po dobu 45 dnů. Zákon byl v platnosti až do roku 1997, kdy byla přijata nová právní úprava, která je aplikovaná i v současnosti, a o které budou pojednávat následující kapitoly.

---

<sup>20</sup> ARBETSLÖSHETSKASSORNAS SAMORGANISATION. *History of the unemployment insurance*. Stockholm 2010

## 4. ÚČINNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE A VE ŠVÉDSKU

### 4.1 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI

Hlavním důvodem pro přijetí nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), který nabyl účinnosti 1. října 2004, byla nutnost změnit dosavadní právní úpravu tak, aby byla kompatibilní s právem Evropské unie (dále jen „EU“), do které Česká republika v témže roce vstoupila. Do nového zákona však bylo i nadále převzato všechno pozitivní a fungující z dosavadních předpisů týkajících se zaměstnanosti, přičemž některé existující principy byly zdokonaleny.

Úkolem, který si nový předpis stanovil, bylo podpořit zaměstnanost a snížit míru nezaměstnanosti. K tomu mu mj. měly sloužit nová pravidla, která můžeme v zákoně naléznout. Patří mezi ně mimo jiné upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce (především zpřísnění podmínek pro zařazení a vedení osob v evidenci uchazečů o zaměstnání za účelem zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání při spolupráci s úřadem práce), zpřísnění pravidel pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti<sup>21</sup>, délku doby, po kterou je vyplácena, její výše atd. Zpřísnily se také podmínky pro vyřazení uchazečů z evidence úřadů práce.

### 4.2 SFS<sup>22</sup> 1997:238 LAG OM ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING – ZÁKON O POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI

Poslední zákon v oblasti pojištění v nezaměstnanosti byl přijat v roce 1997 a počátek jeho účinnosti se váže ke 2. červenci téhož roku. Důvodem přijetí SFS 1997:238, zákona o pojištění v nezaměstnanosti (dále jen „LoA“) byla především velká reforma týkající se zavedení tzv. základního pojištění a také zřízení fondu „Alfa-kassan“, o kterých blíže pojednává následující text. Na základě nového zákona došlo k většímu oddělení fondů pro pojištění v nezaměstnanosti (dále jen „fondů“) od

---

<sup>21</sup> Zákon č. 435/2001 Sb., o zaměstnanosti nahradil dosavadní pojem „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“ obsahově stejným pojmem podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

<sup>22</sup> SFS je zkratka pro Svensk författningssamling, což ve volném překladu znamená Kodex švédských stanov

odborových hnutí. I když už v té době byly na sobě odbory a fondy formálně nezávislé, přesto fondy i nadále pokrývají stejná průmyslová odvětví nebo profese, jako to dělají příslušná odborová hnutí. Také se tradičně chápe členství v odborech jako určitý předpoklad pro členství ve fondu. Po přijatých změnách je však více patrné, že pracovníci se mohou svobodně rozhodnout, zda budou členy pouze fondu a nikoliv již odborů či zda zůstanou stát zcela mimo tyto systémy.

## **5. SUBJEKTY NA ÚSEKU HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

### **5.1 SUBJEKTY PODLE ČESKÉHO PRÁVA**

Významnou roli v oblasti hmotného zabezpečení nezaměstnaných hrají v České republice úřady práce. Jejich vznik byl důsledkem změn nastolených v závěru roku 1989 v tehdejší ČSSR, jež vedly k převratným politickým změnám, jež měly dopady nejen na ekonomickou oblast, ale také na pracovní trh. K usměrňování vývoje na trhu práce bylo nutné vytvořit určité institucionální nástroje, kterými byly právě úřady práce. Právním podkladem jejich vzniku bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Jedná se o správní úřady, které spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jejich působnost se člení do menších administrativních celků a příslušnost konkrétního úřadu práce se pak posuzuje podle bydliště uchazeče o zaměstnání.

Kompetence upravuje rozsáhle § 8 ZoZ. Pro téma diplomové práce postačí však vystihnout pouze ty nejdůležitější pravomoci v oblasti zabezpečení v nezaměstnanosti jakými jsou např. vedení evidence volných pracovních míst a evidence uchazečů o zaměstnání, provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti, provádění její následné výplaty atd.

### **5.2 SUBJEKTY PODLE ŠVÉDSKÉHO PRÁVA**

#### **5.2.1 Arbetslöshetskassorna – Fondy pro pojištění v nezaměstnanosti**

Hlavním úkolem fondů pro je správa pojištění v nezaměstnanosti a výplata dávek v nezaměstnanosti. Více než sto let je správa prováděna ve spolupráci s odbory, později se připojily i obchodní společnosti, avšak fondy jsou už v dnešní době na nich zcela nezávislé. Mezi hlavní činnost spadá posuzování žádostí o výplatu dávek z

pojištění pro případ nezaměstnanosti, zkoumání nároku na dávku a případné vyměření její výše, její výplata a v neposlední řadě informační činnost v této oblasti<sup>23</sup>.

V současné době existuje celkem 32 těchto fondů, každý z nich je specializovaný na určitý druh profese nebo odbornou oblast. Není možné, aby jedna osoba byla současně členem více než jednoho fondu a v případě, že zaměstnanec zcela změnil obor své práce či činnosti, a pokud to není pouze dočasná situace, je povinen změnit i daný fond. Jakmile je určitá osoba členem fondu, je povinna platit členské příspěvky, které slouží zejména k pokrytí administrativních nákladů daného fondu. Členové, kteří jsou nezaměstnaní a mají nárok na pobírání dávek v nezaměstnanosti, mají právo odvádět nižší členské příspěvky.

Nad těmito fondy pak stojí Švédská federace fondů pro pojištění v nezaměstnanosti<sup>24</sup> (dále jen „SO“) a která tím pádem reprezentuje zhruba 3,3 milionů členů. Hlavním úkolem SO je hájit zájmy a poskytovat služby všem 32 fondům. V praxi např. SO zastupuje jednotlivé fondy v případech, kdy je nutné činit určitý společný postup např. při představování svých zájmů vládě, ministerstvům nebo dalším státním orgánům. Dalšími úkoly je dohlížení nad jednotným výkladem pravidel týkajících se pojištění pro případ nezaměstnanosti, organizace školení pro zaměstnance fondů, poskytování informací veřejnosti a vládním organizacím ohledně systému pojištění atd.

V tomto bodě je však nutné zmínit ještě jeden druh fondu, a to tzv. Alfa-kassan, který byl zřízen jako doplněk ke klasickým, výše zmíněným fondům. Alfa-kassan je financovaný vládou, nezávislý na odborech a zastřešuje osoby, které nejsou členy ani jednoho ze 32 fondů. Na rozdíl od fondů, které jsou do určité míry spojeny s odbory působícími v určitém odvětví průmyslu nebo zastřešující konkrétní profesi, je Alfa přístupný všem pracovníkům z celého pracovního trhu, bez ohledu na jejich zaměstnání a povolání. Po jeho zavedení došlo tedy ke zdůraznění faktu, že členství v odborech a ve fondech jsou na sobě nezávislé instituty. Nicméně jsou však tradice společně se zvyky silnější a fondy, které jsou navenek spojeny s konkrétními odborovými hnutími jsou i nadále preferovanější.

---

<sup>23</sup> ARBETSFÖRMEDLINGEN. *Financial support for jobseekers – all you need to know about unemployment insurance*. Stockholm, 2010, s. 3

<sup>24</sup> V originálním názvu Arbetlöshetskassornas Samorganisation



Pojištění pro případ nezaměstnanosti je financováno jednak členskými příspěvky, příspěvky, které plynou od zaměstnavatelů a v největší míře vládou (90 % všech výdajů)<sup>25</sup>.

### **5.2.2 Arbetsförmedlingen – Úřady práce**

Švédským úřadem práce rozumíme správní orgán, jehož činnost spadá pod Ministerstvo práce, a který je zodpovědný za poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Jejich hlavním úkolem je zprostředkovat práci uchazečům o zaměstnání a zároveň najít vhodné zaměstnance pro ty zaměstnavatele, kteří nabízí volné pracovní pozice. Dále napomáhají začleňovat všechny osob do pracovního trhu a samozřejmě tak přispívají ke zvyšování zaměstnanosti. Poskytují informace týkající se obecných pravidel pro získání dávek z pojištění pro případ nezaměstnanosti a kontrolují, zda ti, kterým byla dávka přiznána, splňují stále podmínky a mají tak na ni nárok.

Existence těchto úřadů je poměrně krátká, vznikly teprve k 1. lednu 2008. Do té doby plnilo jejich nynější funkci zhruba 325 místních úřadů, které spadaly pod příslušný „oblastní pracovní výbor“, který sám patřil pod tzv. Správu trhu práce (Arbetsmarknadsverket).

Po dlouhou dobu bylo zprostředkování práce výlučnou činností státních orgánů, avšak v současnosti stále více konkurují v této oblasti různé soukromé společnosti, zejména agentury práce.

---

<sup>25</sup> LINDQUIST, G. Unemployment insurance, social assistance and activation policy in Sweden. Berlin 2007

## **6. JEDNOTLIVÉ INSTITUTY V OBLASTI ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI PODLE ČESKÉHO A ŠVÉDSKÉHO PRÁVA**

### **6.1 PODOBA HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

Jak už bylo naznačeno v úvodu práce, oba systémy hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti fungují na zcela odlišných základech. V České republice existuje tzv. státní systém podpor v nezaměstnanosti, kdežto Švédsko je jednou z mála zemí, kde stále přetrvává tzv. Gentský systém. Tato kapitola se tedy pokusí přiblížit, v jakých bodech a jakým způsobem se tato rozdílnost projevuje.

#### **6.1.1 Podoba hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti podle ZoZ**

Českému uchazeči o zaměstnání může náležet buď podpora v nezaměstnanosti anebo podpora při rekvalifikaci. O udělení podpory v nezaměstnanosti se nově rozhoduje na základě žádosti uchazeče o zaměstnání. Předchozí právní úprava vycházela ze zásady, že o udělení se rozhoduje z moci úřední, což v praxi znamenalo určitý problém. Např. muselo být o hmotném zabezpečení rozhodováno i tehdy, kdy nezaměstnaný o něj neměl zájem, ať už ho k tomu vedly jakékoliv důvody. V současné době mají uchazeči možnost samostatně ovlivnit počátek doby poskytování podpory podáním žádosti. Jedná se o povinný státní systém podpor v nezaměstnanosti, který je opakem systému dobrovolného. Je financován povinnými příspěvky a výplata dávek je v kompetenci vlády.

Rekvalifikací uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. 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. Po schválení rekvalifikace uzavře úřad práce před zahájením rekvalifikačního kurzu dohodu o rekvalifikaci s uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů

s ní spojených. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O tom, zda bude podpora při rekvalifikaci přiznána, rozhoduje úřad práce, na její přiznání však není právní nárok. Tento druh podpory se poskytuje po celou dobu rekvalifikace s výjimkou doby, kdy je poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění a po dobu, kterou osoba tráví ve vazbě.

### **6.1.2 Podoba hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti dle LoA - Arbetslöshetsersättning**

Ve Švédsku existuje systém tzv. pojištění pro případ nezaměstnanosti, které se skládá ze dvou složek. Jednak ze základního pojištění, a dále z pojištění pro případ ztráty příjmu, které je však volitelné a nepovinné. K tomu, aby nezaměstnaný měl nárok na výplatu dávek z pojištění pro případ ztráty příjmu, je nutné, aby byl členem fondu nezaměstnanosti<sup>26</sup>. Jedná se tedy ve srovnání s českou úpravou o opačný systém, který je založen na dobrovolnosti, nicméně je však podporován vládou.

Dávky vyplývající ze základního pojištění připadají těm nezaměstnaným, kteří nejsou členové fondu nezaměstnanosti, anebo členy jsou, avšak nesplňují podmínky pro získání dávek z pojištění pro případ ztráty příjmu (např. nejsou členy po dostatečně dlouhou dobu, tedy po dobu 12 měsíců nebo nesplnili povinnou dobu zaměstnání). Zároveň tento druh dávek může být vyplácen nejdříve v okamžiku, kdy nezaměstnaná osoba dosáhne dvaceti let. Náklady na finanční zabezpečení těchto osob jsou financované přímo švédskou vládou.

Druhý typ dávek náleží nezaměstnané osobě, která je členem fondu nezaměstnanosti minimálně po dobu dvanácti měsíců a dále musí uchazeč splnit

---

<sup>26</sup> LINDQUIST, G. Unemployment insurance, social assistance and activation policy in Sweden. Berlin 2007

podmínku spočívající v tom, že před přijetím do fondu nezaměstnanosti pracoval nebo studoval po dobu, jejíž délka je stanovená v zákoně.

## **6.2 OBECNÉ PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

### **6.2.1 Obecné podmínky podle ZoZ**

Aby uchazeč o zaměstnání měl nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti, musí splnit několik podmínek stanovených zákonem. Podle § 39 odst. 1 má na podporu nárok uchazeč, který

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>27</sup> v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“), překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti slouží zejména k tomu, aby pomohla uchazeči překlenout náročnou finanční a životní situaci. Její vyplácení probíhá ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Požádá-li občan o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 ZoZ<sup>28</sup>, nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

---

<sup>27</sup> § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

<sup>28</sup> Např. společníci nebo jednatelé společnosti s ručením omezeným, členové představenstva akciové společnosti, soudci, poslanci nebo senátoři Parlamentu ČR, člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, Veřejný ochránce práv atd.

O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje ve správním řízení úřad práce. V jeho rámci má uchazeč povinnost doložit skutečnosti, které jsou rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Jako důkaz takové skutečnosti může sloužit evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku, doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti, potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných. Proti rozhodnutí úřadu práce má uchazeč o zaměstnání možnost se odvolat.

Co se týká podpory při rekvalifikaci, má na ni nárok ten uchazeč, uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce<sup>29</sup> a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatелеm starobního důchodu. O tom, zda podpora při rekvalifikaci bude přiznána rozhoduje úřad práce. Tento druh podpory se poskytuje po celou dobu rekvalifikace<sup>30</sup>.

### 6.2.2 Obecné podmínky dle LoA

Také švédský zákon v § 9 stanovuje několik základních podmínek, které musí být splněny, pokud se uchazeč o zaměstnání snaží získat nárok na vyplácení pojištění v nezaměstnanosti. Uchazeč tedy musí:

- být způsobilý pracovat a vykonávat úkoly ve prospěch zaměstnavatele, a to nejméně 3 hodiny denně nebo průměrně 17 hodin týdně,
- být připraven přijmout pracovní nabídku v době, kdy neexistuje překážka, která by mu bránila v nástupu do zaměstnání. V případě, že taková překážka tady je, musí být o ní informován fond nezaměstnanosti, který zároveň rozhodne, jestli je natolik závažná, aby byla důvodem pro odmítnutí nabízeného zaměstnání,
- být registrován jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce. Jakmile je tato registrace učiněna, úřad práce informuje příslušný fond nezaměstnanosti, aby dále rozhodl o nároku na dávky a dalších formách podpory. Zároveň je stanoveno, že uchazeč o zaměstnání se musí pravidelně hlásit příslušnému úřadu práce, být vždy

---

<sup>29</sup> K rekvalifikaci blíže § 109 ZoZ.

<sup>30</sup> Výjimkou z tohoto pravidla jsou doby upravené v § 44 odst. 1 ZoZ, tedy doba poskytování starobního důchodu nebo dávek nemocenského pojištění či doba vazby,

dosazitelný na telefonním čísle, které předal úřadu práce a plnit další povinnosti stanovené úřadem. V případě, že některá povinnost bude porušena, hrozí uchazeči, že dosavadní vyplácení dávek bude zastaveno.

- přispívat k vypracování individuálního akčního plánu na základě konzultace s úřadem práce. Tento plán specifikuje, co musí nejenom uchazeč, ale i úřad práce udělat a zajistit, aby bylo nalezeno pro uchazeče co nejdříve vhodné zaměstnání. Uchazeč má dále povinnost snažit se odstranit překážky, které mu brání v nástupu do určitého typu zaměstnání. V případě, že uchazeč odmítá bez vážného důvodu spolupracovat na sestavení takového plánu, úřad informuje fond nezaměstnanosti, který dále rozhodne, zda dávky budou i nadále vypláceny či nikoliv.
- aktivně hledat vhodnou práci. Vzhledem k tomu, že pojištění v nezaměstnanosti je pouze provizorní řešení a speciální příjem, je nutné, aby se nezaměstnaný snažil co nejrychleji najít novou práci. Uchazeč musí úřadu doložit, které zaměstnavatele sám kontaktoval, o jaké pozice se hlásil, zda se účastnil nějakých výběrových řízení apod.

### **6.3 PŘÍPADY, KDY NEVZNIKÁ NÁROK NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

#### **6.3.1 Případy, kdy nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti podle ZoZ**

ZoZ neřeší pouze případy, kdy uchazeč o zaměstnání je oprávněn pobírat podporu v nezaměstnanosti, ale zabývá se i situacemi, kdy tento nárok nevzniká. Ustanovení § 39 odst. 2 ZoZ ovlivnily zejména dvě novelizace. Jednak jí byl zákon 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů a dále zákon č. 382/2008 Sb. Na jejich základě můžeme říct, že nárok na podporu v nezaměstnanosti 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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím

vykonávané práci zvláště hrubým způsobem<sup>31</sup>, přičemž to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce (nikoliv tedy zaměstnání získané vlastní aktivitou)
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>32</sup> a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

Podpora v nezaměstnanosti se dále neposkytuje po dobu, kdy je poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu nekolidujícího zaměstnání nebo krátkodobého zaměstnání. Další situací, kdy podpora v nezaměstnanosti poskytovaná není, je případ, kdy uchazeč pobírá podporu při rekvalifikaci anebo je ve vazbě.

V tomto bodě bude určitě nutné upozornit na nález Ústavního soudu ze dne 23.4.2008<sup>33</sup>. Ústavnímu soudu byl předložen návrh na zrušení části zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů týkající se sociálního zabezpečení. Mimo jiné byl jedním z dotčených předpisů také ZoZ, konkrétně jeho § 39 odst. 1 písm. a, který řeší výše zmíněné pravidlo, že do evidence uchazečů o zaměstnání nebude zařazen ten uchazeč, 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 zvláště hrubým způsobem. Navrhovatelé argumentovali, že princip vázanosti přiznání dávek v nezaměstnanosti na vlastní odpovědnost zaměstnance uchovat si svůj zaměstnanecký poměr, je v rozporu se smyslem záchranné sociální sítě a nabourává solidaritní poměr mezi lidmi. Dále to navrhovatelé považovali za závažný zásah státu do

---

<sup>31</sup> Viz § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>32</sup> Viz § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Vztahuje se to tedy na příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.

<sup>33</sup> sp. zn. Pl. ÚS 2/08

vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnaným. Zákon podle nich měnil podmínky pojištění v nezaměstnanosti. Sazbu pojistného zachovával, ale rozsah pojistného plnění zužoval pouze na případy nezaměstnanosti z organizačních důvodů či na případy rozvázání pracovního poměru dohodou nebo běžnou výpovědí podanou zaměstnancem. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu permanentního porušování pracovní kázně po dobu šesti měsíců pojistný princip platit nemá a zaměstnanec, přestože poctivě platil pojistné, by v případě nezaměstnanosti pojistné plnění neobdržel. Zaměstnavatel tak podle jejich názoru dostal do rukou významný nástroj, který zásadním způsobem mění poměr sil na trhu práce, zlevňuje pracovní sílu a vychází jednostranně vstříc zaměstnavatelům.

Podle názoru vysloveného Ústavním soudem však nová úprava § 39 odst. 2 písm. a) ZoZ nic protiústavního nepřináší. Pouze zvyšuje odpovědnost pracovníků za vlastní jednání v pracovněprávních vztazích, protože "znevýhodňuje" jen toho, kdo porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Jedná se o trend směřující ke zvyšování pracovní kázně a k tomu, aby si lidé práce vážili. Navíc, každé rozvázání pracovního vztahu z uvedeného důvodu je možné přezkoumat soudní cestou v rámci řízení podle § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr“), a tím se bránit eventuálnímu svévolnému jednání zaměstnavatele. Trend vedoucí ke zvyšování odpovědnosti za vlastní jednání lze naopak jen vítat<sup>34</sup>.

Otázkou okamžitého zrušení pracovního poměru se pak zabývá rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7.2009<sup>35</sup>. V něm soud vyslovil názor, že se zaměstnancem, který porušil pracovní kázeň, lze okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, dosáhlo-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

---

<sup>34</sup> Citace nálezu ÚS sp. Zn. 19 ÚS S/08

<sup>35</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008



### **6.3.2 Případy, kdy není vypláceno pojistné v nezaměstnanosti podle LoA**

Také LoA stanoví několik případů, kdy se dávky v nezaměstnanosti nevyplácí. Jednak se jedná o situaci, kdy nezaměstnaná osoba je studentem, dále osobám, které požívají neplacené volno, osobám, které byly vyloučeny z fondu nezaměstnanosti. Případy, kdy může být členství zrušeno, řeší zákon SFS 1997:239, o fondech pro pojištění v nezaměstnanosti. Výbor fondu rozhodne o vyloučení člena tehdy, když úmyslně nebo z hrubé nedbalosti neposkytl pravdivé údaje nebo poskytl zavádějící informace o okolnostech, které zakládají nárok na členství ve fondu nebo na výplatu dávek v nezaměstnanosti nebo když v uplynulých šesti měsících nesplnil podmínku týkající se povinnosti změnit fond v případě, že dojde ke změně vykonávané profese nebo povolání. Pokud k tomu existují zvláštní důvody, výbor nerozhodne o vyloučení z fondu, ale pouze odepře takové osobě nárok na další vyplácení dávek podle LoA.

Zákon nicméně připouští, aby ve velmi výjimečných případech bylo rozhodnuto, že studenti nebo osoby, které požívají neplacené volno, mohou pobírat dávky v nezaměstnanosti a zároveň stanoví podmínky pro vznik takového nároku.

O tom, zda pojištění bude vypláceno či nikoliv, rozhoduje konkrétní fond. Rozhodnutí týkající se nároku na vyplácení může být na žádost dotčené osoby daným fondem přezkoumáno. Pokud ani po takové žádosti, není rozhodnutí změněno, má uchazeč právo odvolat se k obecnému správnímu soudu, jehož místní příslušnost se určuje podle místa sídla fondu, který vydal rozhodnutí v prvním stupni. Ani toto by však nebylo konečné rozhodnutí, protože proti rozsudku obecného správního soudu je možné se odvolat u odvolacího správního soudu.

## **6.4 VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ**

### **6.4.1 Vhodné zaměstnání dle ZoZ**

V zákoně několikrát narazíme na pojem vhodné zaměstnání a je tedy nutné se na něj blíže zaměřit a vysvětlit, co v praxi znamená. ZoZ řeší problematiku vhodného zaměstnání v § 20 a podle něj jim je zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět

pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti<sup>36</sup>. Délka pracovní doby musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby<sup>37</sup>, zaměstnání je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce a odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti<sup>38</sup>.

Určité výjimky z těchto pravidel existují pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než jeden rok. Jednak se na ně nevztahuje povinnost týkající se zaměstnání sjednaného na dobu neurčitou nebo určitou delší než tři měsíce a zároveň délka pracovní doby může činit nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby. Tato možnost zvyšuje flexibilitu pracovního trhu a napomáhá většímu počtu osob uzavírat pracovní vztahy.

#### **6.4.2 Vhodné zaměstnání dle LoA - Lämpligt arbete**

Podle § 11 LoA se za vhodné zaměstnání považuje takové, které bere ohled na uchazečovu způsobilost k práci a dalším osobním poměrům v rámci nabízených pracovních příležitostí. Nabízená odměna za práci je srovnatelná s odměnou, kterou dostávají pracovníci, kteří jsou na daném pracovišti zaměstnání za podmínek stanovených kolektivní smlouvou (v případě, že na pracovišti kolektivní smlouva uzavřena není, musí jim být nabízeny podmínky srovnatelné s podmínkami, za kterých pracují ostatní zaměstnanci na stejné nebo obdobné pozici s odpovídající kvalifikací). Vhodné zaměstnání je i takové, které je na pracovišti, kde neprobíhá žádný pracovní spor jako důsledek protestní akce zaměstnanců, která je přípustná podle zákona nebo podle kolektivní smlouvy (např. stávka, pracovní vyluka). Podmínky na pracovišti musí odpovídat předpisům týkajících bezpečnosti práce.

Při hodnocení vhodného zaměstnání se berou v úvahu především pracovní zkušenosti a vzdělání. Nabízená pozice však nesmí být chápána jako nevhodná jen proto, že přímo nesouvisí s předešlými zkušenostmi nebo proto, že uchazeč sám má vnitřní pochybnosti o tom, zda má dostatečnou kvalifikaci pro výkon takového

---

<sup>36</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>37</sup> Viz § 79 z. č. 262/2000 Sb., zákoník práce

<sup>38</sup> Definice vhodného zaměstnání odpovídá požadavkům úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 168

zaměstnání. V takovém případě je důležitý názor potenciálního zaměstnavatele<sup>39</sup>. V případě, že uchazeč odmítne nabízenou pozici ze zdravotních důvodů, musí předložit lékařské osvědčení, které ho k takovému kroku opravňuje. Jestliže takové oficiální potvrzení není schopen předložit, nabízená práce se považuje za vhodnou. V úvahu se samozřejmě musí brát i dosažitelnost zaměstnání, což v praxi znamená, že hledání zaměstnání může být omezeno pouze na oblasti, do kterých je taková dopravní dostupnost, která zaručí, že celkový čas strávený mimo domov nepřekročí dvanáct hodin denně. Zároveň zde musí být předpoklad, že cestování mezi domovem a zaměstnáním odpovídá obvyklému způsobu, nesmí trvat nepřiměřeně dlouho a ani nesmí být nepřiměřeně finančně náročné. Co se týká financí a příjmu, považuje se za vhodné zaměstnání takové, které nabízí uchazeči o zaměstnání plat odpovídající nejméně 90 % dávek v nezaměstnanosti.

## **6.5 ROZHODNÉ OBDOBÍ**

### **6.5.1 Rozhodné období podle ZoZ**

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou podle § 41 ZoZ poslední tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Aby byla uznána doba předchozího zaměstnání, je rozhodující skutečností, zda toto zaměstnání zakládalo povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pokud fyzická osoba před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání na státní politiku zaměstnanosti přispívala, má nárok na započtení této doby pro účely podpory v nezaměstnanosti<sup>40</sup>.

Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a krátkodobým zaměstnáním. Překrývají-li se doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a náhradní

---

<sup>39</sup> ARBETSFÖRMEDLINGEN: *Financial support for jobseekers – all you need to know about unemployment insurance*. Stockholm, 2010, s. 8

<sup>40</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 141

doba zaměstnání, započítává se do předchozího zaměstnání přednostně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.

### **6.5.2 Rozhodné období podle LoA**

Podle § 12 LoA se za rozhodné období považuje doba dvanácti měsíců, která bezprostředně předchází počátku nezaměstnanosti. Aby mohl nezaměstnaný pobírat finanční podporu v nezaměstnanosti, musí splnit určitou podmínku, která se váže k této roční lhůtě a kterou můžeme podle českého vzoru označit jako podmínku předchozího zaměstnání. V rámci ní je nutné, aby nezaměstnaný měl placené zaměstnání minimálně po dobu šesti měsíců (které mohly být rozprostřeny do celého období dvanácti měsíců), ve které odpracoval nejméně 70 hodin za kalendářní měsíc nebo měl výdělečné zaměstnání v průběhu po sobě následujících šesti měsíců a za každý z těchto měsíců odpracoval minimálně 45 hodin. Zajímavostí nicméně je, že zaměstnání jako takové musí mít pouze ten uchazeč, který žádá poprvé o hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. V budoucnu totiž může tuto podmínku splnit jako účastník programu, jehož cílem je podpora zaměstnanosti<sup>41</sup>, což je víceméně doba naší rekvalifikace. Dále, aby měl nezaměstnaný nárok na výplatu dávek, které plynou z pojištění pro případ ztráty příjmu, musí splnit tuto podmínku předchozího zaměstnání v období, které následovalo od okamžiku vstupu do posledního fondu nezaměstnanosti.

Toto pravidlo bylo také novinkou v novém SFS. Do té doby bylo účinné pravidlo, že uchazeči museli pracovat po dobu alespoň pěti měsíců, která měla být rozprostřena do rozhodného období dvanácti měsíců. Nicméně tato doba byla prodloužena na šest měsíců. Důvodem pro změnu byl názor švédské vlády, že delší doba strávená v zaměstnání vytvoří pevnější vazby mezi pracovníkem a pracovním trhem. V důsledku měla změna význam tedy pro ty osoby, které se nacházely mimo systém pojištění v nezaměstnanosti, tedy pro ty, kteří ještě ani jednou nesplnily podmínky předchozího zaměstnání pro nárok na vyplacení dávek v nezaměstnanosti<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> HÄGGLUND, P. Effects of changes in the unemployment insurance eligibility requirements on job duration – Swedish evidence. Swedish Institute for Social Research (SOFI). 2007

<sup>42</sup> LUNDGREN, B. Recent development in unemployment insurance in Sweden. Brussel 2006

V případě, že uchazeč o zaměstnání nebyl vůbec schopen pracovat během rozhodného období, je možné, aby bylo úměrně prodlouženo. Stává se tak zejména v případech, kdy byl nezaměstnaný nemocný (u tohoto případu je možné, aby bylo rozhodné období dokonce prodlouženo až na dobu deseti let), vykonával vojenskou službu, prezenčně studoval a toto studium úspěšně dokončil, nebo pečoval o dítě mladší dvou let.

## **6.6 NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚSTNÁNÍ**

### **6.6.1 Náhradní doba podle ZoZ**

Ustanovení § 41 ZoZ taxativně vypočítává okruh činností, které se považují za tak závažné, aby byly rovnocenné době zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se tedy považuje i doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci<sup>43</sup>,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě do čtyř let věku,
- 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)<sup>44</sup>, 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 Ministerstva vnitra<sup>45</sup>, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby<sup>46</sup>, pokud

---

<sup>43</sup> Podle § 72 ZoZ je přípravou k práci cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.; tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

<sup>44</sup> Viz § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>45</sup> Viz Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>46</sup> Viz Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

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)

Tyto činnosti jednak odpovídají mezinárodně uznávaným náhradním dobám a také korespondují s vnitrostátní právní úpravou (např. péče o dítě do čtyř let věku odpovídá právní úpravě o poskytování rodičovského příspěvku podle zákona o státní sociální podpoře)<sup>47</sup>.

V předchozím zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti se mezi náhradní dobu zaměstnání započítávala i doba soustavné přípravy na povolání. Do nového zákona však tato možnost již převzata nebyla, protože zkušenosti z praxe ukázaly, že řada mladých lidí splní obecnou podmínku doby zaměstnání během studia a nárok na podporu v nezaměstnanosti jim vznikne z tohoto titulu. Změna by tak měla motivovat mladé lidi k tomu, aby uzavírali řádné pracovněprávní vztahy, jenž by vedly k zápočtu dob pro podporu v nezaměstnanosti. Podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 168 je stát povinen chránit alespoň tři kategorie osob a tato povinnost je i při vyloučení doby soustavné přípravy na povolání z náhradních dob splněna<sup>48</sup>.

## 6.6.2 Náhradní doba podle LoA

Obecně můžeme říct, že švédští zákonodárci podrobně rozebrali problematiku zaměstnání a náhradních dob. Kromě případů, které se počítají jako doba zaměstnání, nám zákon poskytuje i vyčerpávající výčet případů, které se jako náhradní doby započítávat nemohou.

Jako doba zaměstnání je tedy chápána i doba, kdy nezaměstnaný před počátkem nezaměstnanosti

- vykonával povinnou vojenskou službu<sup>49</sup>
- pobíral peněžitou pomoc v mateřství<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> STEINICHOVÁ, S. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. Praha 2010, s. 65

<sup>48</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 141

<sup>49</sup> Viz SFS 1994:1809 Lag om totalförsvarsplik (zákon o národní obraně)

(pro obě tyto možnosti je společné, že se do rozhodného období dvanácti měsíců započítávají maximálně v délce dvou měsíců)

- čerpal řádnou dovolenou nebo měl pracovní volno, během kterého pobíral celý nebo částečný plat, a to z jiného důvodu než kvůli nemoci, výkonu vojenské služby nebo narození dítěte.

Do doby zaměstnání se naopak nezapočítává doba, kdy zaměstnanec nemohl vykonávat zaměstnání, a to z důvodu:

- nemoci
- prezenčního studia, které dokončil až po dosažení věku 25 let
- výkonu trestu odnětí svobody
- péče o vlastní dítě mladší dvou let nebo dítě adoptované po dobu dvou let ode dne, kdy bylo předáno rodině
- rozhodnutí učiněných na základě zákona o přenosných nemocech<sup>51</sup> nebo zákona o potravinách<sup>52</sup>
- pobytu v zahraničí, kam doprovázel svou manželku nebo manžela, který zde pracoval, přičemž zaměstnavatel manžela/manželky má sídlo ve Švédsku a ze Švédska je také vyplácena mzda
- péče o příbuzného podle zákona o finanční náhradě poskytující se za péči o příbuzného<sup>53</sup>
- účasti na rekvalifikaci nebo jiném obdobném programu, který je zaměřen na podporu zaměstnanosti podle nařízení o programech na pracovním trhu<sup>54</sup>
- výkonu práce, za níž náležela odměna financovaná ze speciální dotace podle nařízení o zaměstnanecké dotaci<sup>55</sup>.

Jak lze z výše uvedeného jednoduše poznat, jedná se vesměs o takové sociální události, u nichž je hmotné zabezpečení zajištěno na základě jiných zákonů a bylo by tedy podle švédských zákonodárců nevhodné, aby tyto případy byly opět pokryté sociálními dávkami.

---

<sup>50</sup> Viz SFS 1962:381 Lag om allmän försäkrin, (zákon o národním sociálním pojištění)

<sup>51</sup> Viz SFS 2004:168 Smittskyddslag (zákon o přenosných nemocech)

<sup>52</sup> Viz SFS 1971:511 Livsmedelslag (zákon o potravinách)

<sup>53</sup> Viz SFS 1988:1465 Lag om ersättning och ledighet för närståendevård (zákon o finanční náhradě poskytující se při péči o příbuzného)

<sup>54</sup> Viz SFS 2000:634 förordning om arbetsmarknadspolitiska program (nařízení o programech na pracovním trhu)

<sup>55</sup> Viz 1997:1275 Förordning om anställningsstöd (nařízení o zaměstnanecké dotaci)

## 6.7 PODPŮRČÍ DOBA

### 6.7.1 Délka podpůrčí doby podle ZoZ

Nový ZoZ přinesl v oblasti podpůrčí doby podstatné změny. V předchozí právní úpravě byla stanovena jednotná podpůrčí doba, a to v délce šesti měsíců. Je však nesporným faktem, že uchazeči o zaměstnání vyššího věku obtížněji hledají nové zaměstnání, a proto na tuto skutečnost reagoval nový ZoZ a délku podpůrčí doby odstupňoval podle věku uchazeče. Takže podle platné právní úpravy činí podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let 11 měsíců.

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

Zmíněná délka je výsledkem novelizace provedené zákonem č. 382/2008 Sb.<sup>56</sup>, který nabyl účinnosti 1. ledna 2009. Do té doby byla délka podpůrčí doby u každé kategorie o měsíc delší, a dosahovala tedy 6, 9 nebo 12 měsíců. Dále byly stanoveny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti spočívající v tom, že celková doba účasti na důchodovém pojištění musela dosáhnout určité délky. V případě poskytování dávek po dobu devíti měsíců se jednalo o 25 let, po dobu dvanácti měsíců 30 let. Nedoložil-li uchazeč o zaměstnání celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění nejpozději do jednoho měsíce ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, rozhodl úřad práce o jejím přiznání po podpůrčí dobu v délce šest měsíců. Jestliže doložil uchazeč celkovou dobu dodatečně ve lhůtě šesti měsíců (což byla dostatečně dlouhá doba na to, aby si uchazeč dokumenty opatřil) od podání žádosti, úřad práce mu podpůrčí dobu prodloužil.

Další změna, kterou tento zákon přinesl, spočívala na první pohled v nevýznamné změně předložky u druhé věkové kategorie. Původní znění „od 50 do 55

---

<sup>56</sup> Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony



let“ bylo nahrazeno spojením „nad 50 do 55 let“. V praxi to má takový důsledek, že osoby s hraničním věkem spadají do jiné, předešlé kategorie a mají nárok na podporu v nezaměstnanosti v kratším trvání, tedy po dobu pěti měsíců. V případě, že by uchazeč v den podání žádosti dosáhl věku 50 let a jednoho dne, spadal by už do druhé kategorie a délka podpůrní doby by činila osm měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Jestliže uchazeč požádá o poskytnutí podpory nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností<sup>57</sup> nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání<sup>58</sup>, přizná se podpora v zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností. Zároveň je však povinností uchazeče, aby si sám obstaral a posléze úřadu práce doložil dokumenty důležité pro přiznání a poskytování podpory. Jedná se např. o evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku, doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Nárok na podporu zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Úprava ukončení vedení v evidenci uchazečů i zaměstnání je upravena v § 29 ZoZ, přičemž toto ustanovení se zabývá at' již objektivními nebo subjektivními příčinami, kvůli kterým uchazeč přestal splňovat podmínky pro vedení v evidenci. Uchazeči o zaměstnání tedy ukončí úřad práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání např. dnem nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů tzv. částečné zaměstnanosti<sup>59</sup>, doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nástupu výkonu trestu odnětí svobody, následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání, dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého atd.

---

<sup>57</sup> Viz § 25 odst. 1 ZoZ

<sup>58</sup> Viz § 41 odst. 3 ZoZ

<sup>59</sup> Podle § 25 odst. 3 ZoZ se jedná o výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy nebo výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednán, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je nižší než polovina minimální mzdy.

V následujícím ustanovení jsou pro změnu taxativně vyjmenovány důvody pro vyřazení uchazeče z evidence na základě rozhodnutí úřadu práce. Jedná se většinou o takové důvody, které brání uchazeči ve spolupráci s úřadem práce, jako např. takové zhoršení zdravotního stavu, které podle lékařského posudku neumožňuje plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání nebo když uchazeč zruší svůj souhlas se zpracováním osobních údajů či neplní oznamovací povinnost stanovenou v § 25 odst. 3 ZoZ<sup>60</sup>. Jako další podklad pro vyřazení evidence slouží také případy, kdy uchazeč zaviněně přestal plnit své povinnosti vyplývající mu ze ZoZ. Stává se tak zejména v situacích, kdy uchazeč odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, na dohodnutou rekvalifikaci, neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu či maří součinnost s úřadem práce.

Do podpůrní doby se nezapočítává doba, po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění (zde podpůrní doba dosahuje délky až 380 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovní neschopnosti, ve výjimečných případech může být o dalších 350 kalendářních dnů prodloužena<sup>61</sup>) a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, doba poskytování podpory při rekvalifikaci a vazba. Jedná se o případy, kdy úřad svým rozhodnutím poskytování podpory zastaví, a poté co tyto skutečnosti pominou, se opět pokračuje ve vyplácení podpory, tj. plynutí podpůrní doby a nároky s ní spojené se obnoví<sup>62</sup>.

V případě, že se uchazeč dostane do evidence úřadu práce opětovně, řeší jeho nároky na podporu v nezaměstnanosti § 48 ZoZ. Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrní doba a po uplynutí části podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání. Toto pravidlo vychází z předpokladu, že je nutné

---

<sup>60</sup> Na základě tohoto ustanovení je uchazeč povinen úřadu práce oznámit výši měsíčního výdělku nebo odměny, která mu náleží za výkon činnosti, jež je dovolená při pobírání podpory v nezaměstnanosti.

<sup>61</sup> Viz § 27 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>62</sup> STEINICHOVÁ, S. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. Praha 2010. s. 69

zabránit zneužití poskytovaných dávek a vyžaduje se, aby nový nárok vznikl až po určité skutečně odpracované době.

Naopak rozdílnou situaci, kdy byla v průběhu evidence uchazeče o zaměstnání vyčerpána celá podpůrčí doba a uchazeč je v evidenci opět veden, řeší následující § 49 ZoZ. Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnáním z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise<sup>63</sup> nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání. I toto ustanovení je tedy postaveno tak, aby bylo zabráněno snahám zneužívat vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

### **6.7.2 Délka podpůrčí doby podle LoA (ersättningsperiod)**

Doba, po kterou je uchazeč oprávněn pobírat dávky v nezaměstnanosti jsou v LoA stanoveny jednodušeji. Neexistuje zde žádné rozdělení uchazečů do jednotlivých kategorií, ale je stanovena jednotná délka podpůrčí doby v trvání 300 dnů. Výjimkou jsou osoby, které samostatně pečují o děti mladší 18 let. Ty mají po uplynutí 300 dnů nárok, aby podpůrčí doba byla prodloužena o dalších 150 dnů a dosáhla tedy celkové délky 450 dnů.

Jak bylo napsáno již o několik řádků výše, v českém ZoZ je stanoveno, že podpora náleží ode dne podání žádosti. Švédský LoA však zná institut tzv. čekací doby (karensvillkor) v délce 7 dnů a který se vztahuje bez výjimky ke všem žadatelům o podporu v nezaměstnanosti. Teprve po uplynutí této karenční lhůty může být nezaměstnanému vyplácena finanční podpora.

---

<sup>63</sup> Viz § 52 písm. a) až c) ZPr

V praxi může nastat také situace, že nezaměstnaný během období, ve kterém hledá práci, změní fond, u kterého je pojištěn pro případ nezaměstnanosti. V takovém případě je mu podpora vyplácena z prostředku fondu nového, avšak pouze v takové době, která se zjistí odečtením dosavadní délky podpůrčí délky od maximální zákonem stanovené doby (od 300 nebo 450 dnů).

Zajímavé je též následující pravidlo – jestliže se stane, že nezaměstnanost skončí před uplynutím zákonné podpůrčí doby, má osoba nárok na to, aby se tato zbývající doba přenesla automaticky do příštího podpůrčího období v případě, že se nezaměstnanost bude opakovat, a to i tehdy když nezaměstnaný nebude v budoucnu splňovat podmínku předchozího zaměstnání.

Počátek nároku na výplatu pojištění v nezaměstnanosti může být ze dvou důvodů odložen. Prvním z nich je fakt, že uchazeč opustil dosavadní zaměstnání bez vážného důvodu a druhým je propuštění uchazeče ze zaměstnání kvůli hrubému porušení povinností. V takovém případě může délka odkladu dosahovat až 60 dnů. Do této doby se započítává karenční lhůta a dny, kdy mělo docházet k vyplácení dávek a dny, kdy uchazeč vykonával výdělečnou činnost v rámci částečné zaměstnanosti.

## **6.8 VÝŠE HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

### **6.8.1 Výše podpory v nezaměstnanosti podle ZoZ**

ZoZ v § 50 říká, že výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku,<sup>64</sup> který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. U uchazeče, který pracoval před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání jako osoba samostatně výdělečně činná, se bude výše podpory zjišťovat

---

<sup>64</sup> Viz § 275 ZPr., podle kterého se průměrným výdělkem zaměstnance pro pracovněprávní účely rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak. V případech, kdy se pro účely výpočtu peněžitých plnění vychází podle obecně závazných právních předpisů z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením zálohy na daň z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje.

z jeho posledního vyměřovacího základu v rozhodném období<sup>65</sup> přepočteného na jeden měsíc. Může také nastat situace, že uchazeč o zaměstnání ukončí v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění. V takovém případě se výše podpory stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku a vyměřovacího základu.

Zákon stanoví základní procentní sazby výše podpory. Uchazeči, který splňuje předepsané podmínky, náleží během prvních dvou měsíců podpůrčí doby podpora ve výši 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ustanovení o procentních sazbách vychází z Úmluvy MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a o ochraně proti nezaměstnanosti. Rozdílná výše sazby má motivovat uchazeče o zaměstnání k hledání zaměstnání v počátečním období nezaměstnanosti. Celková výše podpory v nezaměstnanosti má být rovněž motivační, ale přiměřená k předchozím příjmům tak, aby umožnila překlenout přechodné období nezaměstnanosti<sup>66</sup>.

Někteří uchazeči o zaměstnání mají současně s nárokem na podporu nárok na výsluhový příspěvek<sup>67</sup>. V takovém případě se výše podpory stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem.

ZoZ stanoví také horní limity, jejichž výši nemůže podpora překročit. Maximální výše tak může dosahovat částky, která se rovná 0,58násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, u podpory při rekvalifikaci to je pak 0,65násobek. V roce 2010 tedy dosahuje maximální výše podpory v nezaměstnanosti částky 13 280 Kč (podpora při rekvalifikaci 14 883 Kč), v roce 2009 to bylo 13 307 Kč a v roce 2008 12 250 Kč. Jedná se praktické řešení, neboť vztah k průměrné mzdě zaručuje určitý stupeň pružnosti.

---

<sup>65</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>66</sup> JOUZA, L.. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 141

<sup>67</sup> Viz § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

U taxativně vyjmenovaných skupin uchazečů o zaměstnání, což jsou osoby, které:

- splnily podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání
- bez svého zavinění nemohou osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu
- nebo u nichž nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ,

se výše podpory stanovuje následujícím způsobem. Za první dva měsíce náleží podpora ve výši 0,15 násobku, další dva měsíce ve výši 0,12 násobku a po zbývajících podpůrných doba 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. U podpory při rekvalifikaci to je 0,14 násobek po celou dobu rekvalifikace. V případě, že fyzická osoba dodatečně doloží potvrzení o svých příjmech, úřad práce podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci doplatí, pokud nárok na ni bude vyšší než poskytovaná částka<sup>68</sup>.

Podle § 52 uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, avšak splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání<sup>69</sup>, se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, jež jsou dobou důchodového pojištění. Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění.

Z předchozí právní úpravy bylo převzato pravidlo týkající se splatnosti podpory. Podpora je tedy splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Splňuje-li uchazeč o zaměstnání podmínky pro získání podpory jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora jen v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny, přičemž výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

---

<sup>68</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 180

<sup>69</sup> Viz § 39 odst. 1 písm. a) ZoZ

Ustanovení § 54 ZoZ řeší situace, které nastanou v případě, že je uchazeči nutné podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci doplatit nebo dodatečně přiznat, aby nedošlo ke zkrácení jeho práv. Tedy zjistí-li se dodatečně, že podpora byla uchazeči neprávem odepřena, nebo přiznána a poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší. Obdobný postup se používá také tehdy, pokud se zjistí a následně je příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a to v době posledních 6 měsíců před zařazením uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání, je neplatné. Může nastat také případ, že uchazeči bylo neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Za této situace mu podpora náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.

Zcela opačná je situace, když se dodatečně zjistí, že uchazeči byla podpora přiznána nebo je poskytována ve vyšší částce, než v jaké mu náleží, nebo byla přiznána nebo se poskytuje neprávem (zejména tehdy když došlo ke zvýhodnění uchazeče bez jeho zavinění, např. chybou zaměstnavatele při výpočtu průměrného měsíčního výdělku<sup>70</sup>). Úřad práce pak rozhodne o jejím snížení nebo dokonce o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které již byla vyplacena. Pokud však celý tento problém nastal na základě zavinění uchazeče (např. uchazeč zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost, nesplnil oznamovací povinnost), je povinen neprávem přijaté částky vrátit.

Ve všech takových případech rozhoduje úřad práce rozhodnutím a nárok na podporu nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela. Do přijetí nového ZoZ existovala pouze tříletá lhůta, ale praxe ukázala, že její délka byla nedostatečná, a proto byla prodloužena<sup>71</sup>.

Další případy povinnosti vrátit poskytnutou podporu řeší § 56 ZoZ. Konkrétně se zabývá situacemi, kdy fyzická osoba svým jednáním nezavinila neoprávněné přiznání a poskytování podpory, avšak i přesto je povinna ji vrátit. Stává se tak zejména tehdy když bylo

---

<sup>70</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 183

<sup>71</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha, 2004. s. 182

- příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále
- příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon výdělečných činností uvedených v § 25 odst. 1 ZoZ neskončil
- úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni<sup>72</sup> a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5. ZoZ.

Podporu je uchazeč povinen vrátit úřadu práce také za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou

- trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, s výjimkou činností uvedených v § 25 odst. 3 a 5 ZoZ
- pobírání starobního důchodu,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni<sup>73</sup> a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, nebo
- pobírání dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5 ZoZ.

Výplata podpory se neposkytuje po dobu, kdy je poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění (s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5 ZoZ) a po dobu vazby. Jedná se tedy o případy, kdy za trvání evidence uchazeče nastane skutečnost, která brání poskytování podpory.

---

<sup>72</sup> § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů.

<sup>73</sup> § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů.



Obecně pak nárok na podporu zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Toto pravidlo reflektuje skutečnost, že podpora v nezaměstnanosti náleží jen fyzické osobě, která se stala uchazečem o zaměstnání.

Problematické navrácení vyplacené podpory se věnuje také rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30.6.2009<sup>74</sup>. Na základě tohoto rozsudku musí úřad práce předtím než vydá rozhodnutí o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti kvůli existenci některé ze skutečností bránících zařazení nebo vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání, pravomocně rozhodnout o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů podle § 30 odst. 1 písm. a ZoZ.

### **6.8.2 Výše dávek vyplácených podle LoA**

Švédský systém podpor v nezaměstnanosti je založen na tzv. denním základě. Dávky náleží vždy za pět dnů v týdnu, od pondělí do pátku. Počet dnů v týdnu, za které náleží dávky, může být omezován. Stává se tak tehdy, když nezaměstnaný onemocní nebo je mu z nějakého důvodu bráněno přijmout nabízené zaměstnání. Nezaměstnaní mají také možnost najít si práci ve stylu brigády, v takovém případě nezaměstnanému náleží podpora za ty dny, kdy nepracuje<sup>75</sup>.

Výše podpory, kterou nezaměstnaný obdrží, záleží hlavně na době, po kterou pracoval předtím než se stal nezaměstnaným a na mzdě, která mu za tuto práci byla vyplácena. Po dobu prvních 200 dnů nezaměstnanosti se vyplácí podpora ve výši rovnající se 80 % předchozího příjmu. Pokud je osoba nezaměstnaná i po uplynutí této doby, je procentní sazba na zbývajících 300 dnů snížena na 70 %. Jak už bylo napsáno výše, u osoby pečující o dítě mladší 18 let, dosahuje podpůrní doba délky 450 dnů. Po celou tuto dobu je pak oprávněna pobírat podporu, jejíž částka dosahuje 70 % předešlé mzdy.

---

<sup>74</sup> sp. zn. 3 ADS 40/2008-114

<sup>75</sup> LARSSON, L.: *Sick of being unemployed? Interactions between unemployment and sickness insurance in Sweden*. Uppsala 2002

LoA stanoví též maximální, ale i minimální výši, které může podpora dosahovat. Co se týká maxima, jedná se o 680 SEK<sup>76</sup> za den a v případě minima se tato částka rovná dávce, která náleží z tzv. základního pojištění.

Základní pojištění (které nesouvisí s předešlým příjmem) dosahuje částky 320 SEK<sup>77</sup>. Náleží těm osobám, které hledají aktivně nové zaměstnání a dále těm, kteří byli zaměstnání v průběhu předchozích dvanácti měsíců, které předcházely nezaměstnanosti. Tato částka však může být přiměřeně snížena v případě těch, kteří v průměru odpracovali méně hodin.

Po dobu nezaměstnanosti je osoba oprávněná účastnit se určitých programů, jejichž cílem je zvýšit její šance najít uplatnění na pracovním trhu. Po dobu účasti na takovém programu je uchazeči vyplácena určitá finanční částka, jejíž zdrojem jsou vládní dotace. V takovém případě ale musí být s touto formou podpory zkoordinovaná výplata dávek, jež náleží ze základního pojištění, což v praxi znamená, že ze základního pojištění je vyplácena pouze ta částka, která dorovnává příjem z programu s minimální hranicí denní sazby základního pojištění a zároveň dny, kdy se uchazeč účastní takového programu, jsou započítávány do podpůrní doby.

Denní sazba může být v rámci sankce snížena o 25 % až po dobu 40 dnů. Tato situace nastává v okamžiku, kdy uchazeč odmítne nastoupit do nabízeného vhodného zaměstnání, aniž by měl pro takové jednání vážný důvod. Takové odmítnutí může být provedeno výslovně nebo mlčky, ale z uchazečova chování musí být zřejmé, že nabízené zaměstnání nepřijme. V případě, že se tato situace bude opakovat podruhé, má fond právo, aby snížil výši dávek na 50 % původní sazby po dobu dalších 40 dnů. Pokud se stejný problém objeví potřetí, výplata dávek bude zcela pozastavena, a to až do doby, než uchazeč znovu splní podmínku předchozího zaměstnání.

---

<sup>76</sup> Kurz k 15.11.2011: 1 SEK = 2,58 Kč, zdroj Česká národní banka

<sup>77</sup> Výši denního minima má právo stanovovat švédská vláda.

## **6.9 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI VEDLE VÝDĚLKU**

### **6.9.1 Podpora v nezaměstnanosti vedle výdělku podle ZoZ**

Důležitá novinka v novém ZoZ umožnila, aby uchazeči o zaměstnání mohli dostávat podporu v nezaměstnanosti a zároveň získávat výdělek za činnost vykonávanou na základě pracovního nebo služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. V takovém případě hovoříme o částečné zaměstnanosti. Je však samozřejmé, že se k takovému zaměstnání vážou určité limity a omezení. Ty jsou uvedené v § 25 odst. 3 ZoZ. Jednak rozsah takové činnosti nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby a výdělek nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy, což v současné době znamená maximální příjem ve výši 4000 Kč. Podobně je taková možnost přivýdělku upravena i u dalších forem výdělečných činností, jako jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Pobírat podporu vedle výdělku umožňuje zákon i v takové situaci, kdy uchazeč vykonává takové zaměstnání, které není pro něj vhodné a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu tří měsíců. Jedná se zejména o práce, kdy je uchazeč o zaměstnání po určitou dobu zaměstnán při výkonu nárazových, časově omezených prací, jakou je např. sklizeň zeleniny či ovoce, odstraňování následků přírodních pohrom atd. Taková práce však musí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče<sup>78</sup>.

Poslední vývoj na politické scéně však ukazuje, že tato možnost výdělku bude od začátku ledna 2011 značně pozměněna. Uchazeči o zaměstnání, kteří si budou přivydělávat, nebudou mít nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti.

### **6.9.2 Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti vedle výdělku podle LoA**

Také švédská právní úprava zná možnost tzv. částečné zaměstnanosti, stanovená pravidla jsou však poněkud odlišná. Základní povinností uchazeče je informovat

---

<sup>78</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha 2004. s. 165

příslušný fond o tom, že získal práci na částečný úvazek, a fond sám následně rozhodne, jakým způsobem a do jaké míry bude tímto novým zaměstnáním ovlivněno vyplácení dávek v nezaměstnanosti.

Obecně platí, že osoby, které byly před počátkem nezaměstnanosti zaměstnány na plný úvazek a po jeho ztrátě si našly práci na částečný úvazek, mají nárok na vyplácení dávek za ty dny, kdy nepracují. Je však stanoveno pravidlo minimálního volna v délce sedmi hodin týdně, kdy osoba nedochází do zaměstnání. V případě, že tuto podmínku splní a během týdne nepracuje sedm a více hodin, její nárok na výplatu pojištění v nezaměstnanosti je zachován. Je zde však další omezení, které se týká délky podpůrní doby. Osoby zaměstnané na částečný úvazek mají nárok jen na 75 podpůrních dnů za každé podpůrní období.

LoA také řeší situaci, kdy nezaměstnaný měl zaměstnání na částečný úvazek vedle zaměstnání na plný úvazek před počátkem nezaměstnanosti. Při výpočtu výše dávek by se neměl brát ohled na toto vedlejší zaměstnání pokud trvalo déle než šest měsíců vedle zaměstnání na plný úvazek, příjmy nepřesáhly v průměru částku, která odpovídá šesti denním dávkám, vedlejší zaměstnání není po dobu nezaměstnanosti rozšířeno a nebrání osobě přijmout nabízenou vhodnou práci. V případě, že příjmy z takového vedlejšího zaměstnání přesáhnou v průběhu nezaměstnanosti částku rovnající se šesti denním dávkám, přesahující částka se odečte od denní dávky<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> ARBETSLÖSHETSKASSORNAS SAMORGANISATION: *What you need to know about unemployment insurance*. Stockholm 2010, s. 15

## **7. SROVNÁNÍ NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH INSTITUTŮ V OBLASTI HNOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI**

### **7.1 PODOBA HNOTNÉHO ZABEZPEČENÍ**

Systemy hmotného zabezpečení fungují v obou zemích na zcela odlišných principech. Jak už bylo naznačeno ve druhé kapitole této práce, systém zabezpečení v nezaměstnanosti prošel v naší zemi značným vývojem, který vyústil v existenci systému státních podpor v nezaměstnanosti. Zaměstnané osoby odvádí část svých příjmů do státního rozpočtu a z rozpočtu jsou pak podpory v nezaměstnanosti vypláceny.

Kdežto ve Švédsku funguje zcela odlišný Gentský systém založený na dobrovolnosti a svobodném rozhodnutí pracovníků, zda se pojistí pro případ ztráty příjmu či nikoliv. Tzn., že v jejich systému můžeme spatřovat rysy právní úpravy z dob první republiky, která zavedla Gentský systém i do naší země.

Též švédský právní vývoj v této oblasti neprošel tolika změnami jako u nás, ať již to bylo proto, že Švédsko se natolik nedotkla krize ve 30. letech 20. století, druhá světová válka či že vývoj na politické scéně nebyl tak dramatický jako v naší zemi. Ve Švédsku tedy stále funguje systém fondů pro pojištění v nezaměstnanosti, přičemž je na zaměstnancích jestli se rozhodnou být členem jednoho z 32 profesionálně orientovaného fondu nebo využijí zvláštního fondu Alfa-kassan či zda zůstanou zcela mimo. Důvod, že se tento systém zachoval do dnešních dnů můžeme spatřovat ve velmi silném postavení švédských odborových organizací, které přetrvává i v současnosti.

Zůstává však základní otázkou, který ze systémů je vhodnější a který funguje lépe. Podle mého názoru však jasná odpověď neexistuje, neboť každý ze systémů je zasazen do zcela odlišného právního prostředí. V České republice se čas od času objevují určité názory, jak systém změnit. Hlavním argumentem může být chápání podpory v nezaměstnanosti jako určitý nadstandard, bonus, a to z toho důvodu, že náš současný zákoník práce je postaven spíše ku prospěch zaměstnanců, kteří na jeho základě ve většině případů, kdy opouští zaměstnání, mají právo na vyplacení odstupného ve výši několika měsíčních platů. Podporu v nezaměstnanosti pak můžeme chápat spíše jako určitou prémie, která spíše uchazeče nemotivuje k tomu, aby si našli

co nejdříve nové zaměstnání. Navíc se v poslední době rozmáhá nový trend, kdy soukromé pojišťovny poskytují jako službu možnost pojistit se proti ztrátě příjmu. Tudíž by tato úvaha mohla vést k řešení, zda by nebylo vhodnější snížit odvody z příjmů plynoucí do státního rozpočtu a nechat rozhodnutí na zaměstnancích, zda v případě ztráty zaměstnání budou chtít, aby jim byla vyplácena podpora či nikoliv.

Takovou úvahou se postupně dostáváme opět ke Švédsku, kde obdobný dobrovolný systém existuje. Na první pohled se může zdát, že se jedná o úpravu daleko příznivější pro státní rozpočet, protože zaměstnanci si sami platí pojištění pro případ ztráty příjmu nebo se naopak rozhodnou, že zůstanou zcela mimo tento systém a budou čerpat pouze základní pojištění, v daleko nižší částce. Nicméně však příspěvky zaměstnanců pokryjí zhruba deset procent všech výdajů, zbytek ve výši 90 % musí být doplacen vládou, tedy ze státního rozpočtu. V tomto bodě pak vyvstává otázka, zda systém není příliš administrativně náročný a zda by nebylo vhodnější v rámci úspor nákladů převést rovnou celou soustavu přímo na stát, který je už teď hlavním zdrojem finančních prostředků, jenž jsou určeny na hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Přičemž zaměstnanci by neplatili členské příspěvky fondům (které pokrývají pouze ony administrativní náklady), ale odváděli by tuto částku do státního rozpočtu.

## **7.2 PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU NA HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI**

Podpora v nezaměstnanosti se podle českého ZoZ poskytuje na žádost fyzické osoby, která musí být vedena úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který úřadu práce doloží, že v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v délce alespoň 12 měsíců.

Švédský zákon stanoví více podmínek pro získání nároku. Kromě toho, že musí být uchazeč registrován na úřadu práce, musí být dále způsobilý pracovat a vykonávat úkoly ve prospěch zaměstnavatele minimálně tři hodiny denně nebo v průmětu minimálně 17 hodiny týdně, musí si aktivně hledat zaměstnání, být připraven přijmout

nabízené vhodné zaměstnání a v neposlední řadě přispívat k vypracování individuálního akčního plánu. Tento pojem zná i náš ZoZ, a to konkrétně v § 33. Jeho účelem je stejně jako ve Švédsku a ostatních zemích EU zvýšit možnost uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce s cílem podpořit aktivitu uchazečů formou individuálního přístupu. Vypracovává ho úřad práce za součinnosti uchazeče a jeho obsahem je časový harmonogram a postup, podle kterého se plní jednotlivá opatření ke zvýšení uplatnění uchazeče na trhu práce. Při jeho vypracování je základem dosažené vzdělání, kvalifikace, zdravotní stav. Rozdíl spočívá v okamžiku, kdy je tento plán sestaven. Podle Švédského práva se tak děje vždy, musí ho mít vypracován každý uchazeč bez ohledu na věk nebo dobu trvání nezaměstnanosti. Kdežto podle českého ZoZ má úřad povinnost tento plán sestavit pouze s takovým uchazečem o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Oba zákony také konkretizují situace, kdy uchazeč o zaměstnání nárok na vyplácení finanční podpory v nezaměstnanosti nemá. Každý předpis pak uvádí zcela různé důvody, přičemž český zákon chápe tyto případy víceméně jako sankce. Nárok tedy podle ZoZ nevzniká v momentě, kdy s uchazečem bylo v posledních šesti měsících před jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání rozvázán pracovněprávní vztah z důvodu hrubého porušení pracovních povinností, dále tehdy když ve stejné době šesti měsíců sám opakovaně ukončil zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno úřadem práce, a to bez vážných důvodů a také v případě, kdy osobě vznikl nárok na výluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by jí příslušela. Podpora v nezaměstnanosti není vyplácena ani tehdy když je poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, podpora při rekvalifikaci nebo po dobu vazby. Nárok ztrácí v neposlední řadě také uchazeč, který je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Švédská úprava je poněkud benevolentnější a vyjmenovává pouze dvě situace, kdy se pojištění v nezaměstnanosti nevyplácí. Nárok na dávky nemohou získat studenti (i když i u těch existuje ve výjimečných případech, že jim budou dávky poskytnuty) a osoby, které byly vyloučeny z fondu pro pojištění v nezaměstnanosti na dobu jednoho roku a více.

### **7.3 VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ**

Pojem vhodného zaměstnání prolíná oba zákony. Švédský předpis se při jeho definici zaměřuje spíše na takové znaky, které přímo souvisí s osobou ucházející se o zaměstnání. Důraz je kladen nejenom na dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, ale také na dopravní dosažitelnost a na poměry, které existují na daném pracovišti. Jednak musí být uchazeči nabídnut plat ve srovnatelné výši, kterou mají ostatní zaměstnanci na stejné nebo obdobné pozici a nesmí zde probíhat ani žádný spor mezi odbory a zaměstnavatelem. Úprava také reflektuje silné postavení švédských odborů a jejich právo na vyhlášení stávky, což se v praxi často děje, takže pro uchazeče je vhodným zaměstnáním takové, kde zrovna neprobíhá žádný kolektivní spor.

Český zákon se naopak zaměřuje přímo na charakteristiku konkrétního zaměstnání, zejm. na jeho trvání, pracovní dobu atd., což u švédského LoA úplně chybí. Za vhodné zaměstnání tedy považuje takové, u kterého vzniká povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, což souvisí s výše uvedenou podmínkou pro vznik nároku na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Jeho délka je pak stanovena minimálně na 80 % týdenní pracovní doby a musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo určitou, a to v délce trvání min. tři měsíců. Každopádně ani český ZoZ nezapomíná na to, že vhodné zaměstnání musí vyhovovat uchazeči i po stránce odborné, musí reflektovat jeho vzdělání, kvalifikaci, zkušenosti, zdravotní stav či možnost ubytování nebo možnost dopravy.

Nicméně je nutné ještě upozornit na zajímavé pravidlo týkající se odměny. Švédský zákon na rozdíl od českého specifikuje vhodné zaměstnání i z hlediska mzdy a požaduje, aby její výše dosahovala minimálně 90 % vypláceného hmotného zabezpečení v době nezaměstnanosti. V české úpravě taková podmínka chybí a tím pádem může značně rozšiřovat okruh vhodného zaměstnání.

### **7.4 ROZHODNÉ OBDOBÍ A NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚSTNÁNÍ**

Jak už bylo v předešlé kapitole naznačeno, rozhodným obdobím je myšlena určitá doba, během které musí být splněna jednak podmínka zaměstnání nebo povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti



v délce minimálně 12 měsíců. Podle českého předpisu je tato doba tříletá, podle švédského pouze jednoletá. Během této dvanáctiměsíční lhůty musí mít osoba zaměstnání v délce minimálně šesti měsíců a odpracovat alespoň 70 hodin za kalendářní měsíc v případě, že tato šestiměsíční doba je rozprostřena do celého roku. V případě, že zaměstnání trvalo minimálně šest po sobě následujících měsíců, musel uchazeč odpracovat za každý měsíc nejméně 45 hodin. Švédský systém je tedy daleko příznivější, protože podmínku předchozího zaměstnání lze splnit rychleji a jednodušeji. Navíc v případě opětovné nezaměstnanosti mají pracovníci po uplynutí první podpůrní doby šanci splnit tuto podmínku během účasti na konkrétním programu, jenž je pořádán za účelem podpory zaměstnanosti.

Oba zákony zohledňují také některé právně významné skutečnosti, které fyzické osobě neumožňovaly, aby byla zaměstnána a mohla tak splnit výše uvedené podmínky. Proto stanoví výčet společensky uznaných překážek a považuje je za náhradní doby zaměstnání. Podle ZoZ zde řadíme např. přípravu osoby se zdravotním postižením k práci, osobní péče o dítě do čtyř let věku, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Tyto doby lze započítat pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti v rozsahu 12 měsíců.

Jak již bylo uvedeno v samotné kapitole zabývající se náhradní dobou, je švédský zákon v této oblasti podrobnější. Za náhradní dobu zaměstnání sice považuje pouze tři případy (doba výkonu povinné vojenské služby, pobírání peněžité pomoci v mateřství) pracovní volno), přesto však nabízí i negativní výčet. Na rozdíl od české úpravy není považována za náhradní dobu např. péče o dítě do dvou let věku, péče o příbuzného, doba nemoci, ale také zaměstnání, za které náležela odměna financovaná ze speciální dotace. Velmi diskutovaným problémem v této oblasti bylo zahrnutí doby studia jako soustavnou přípravu na budoucí povolání. Ze současného ZoZ byla tato možnost odebrána, předchozí zákon ji však znal a umožňoval, aby doba studia byla započtena v délce šesti měsíců. Švédský LoA na tuto možnost pamatuje i v účinném předpise a umožňuje, aby se započítalo studium dosažené do věku 25 let.

## 7.5 DÉLKA PODPŮRČÍ DOBY

Podpůrčí dobou se nazývá doba, po kterou se podle ZoZ a LoA poskytuje uchazečům o zaměstnání hmotné zabezpečení. Český zákon vychází z odstupňované podpůrčí doby, jejíž délka se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání. Existují celkem tři kategorie v délce 5, 8 a 11 měsíců, přičemž na nejdelší podpůrčí dobu mají nárok osoby nad 55 let věku, na 8 měsíců osoby nad 50 let do 55 let a na nejkratší variantu ti, jejichž věk je do 50 let. Podpůrčí doba se začíná odvíjet od okamžiku, kdy uchazeč podal písemnou žádost o její přiznání. Dále lze konstatovat, že délka podpůrčí doby v České republice je jedna z nejkratších v Evropě. To je vyhovující zejména v době, kdy ekonomická situace státu je na dobré úrovni, avšak v době hospodářské krize, kdy je nedostatek volných pracovních míst to může mít pro uchazeče o zaměstnání negativní důsledky.

Švédští zákonodárci stanovili pravidla pro plynutí a délku podpůrčí doby daleko jednodušeji. Je stanovena v jednotné délce 300 dnů, a to pro všechny, bez ohledu na věk, což je oproti českému systému pro nezaměstnané daleko příznivější. Z pravidla 300 dnů existuje výjimka, která se týká osob, které pečují o dítě mladší 18 let. Ty mají ze zákona nárok na podpůrčí dobu v délce 450 dnů. Tato ustanovení do značné míry reflektují fakt, že Švédsko stále zůstává typickým příkladem sociálního státu. Každopádně po podání žádosti o vyplácení pojištění v nezaměstnanosti, začne plynout povinná čekací lhůta v délce 7 dnů, teprve po jejím mohou být dávky vypláceny.

Zákony také řeší situaci, kdy podpůrčí doba neplyne nebo jaké případy mají za následek stavení jejího běhu. V ČR se tedy do podpůrčí doby nezapočítává doba, po kterou uchazeč pobíral dávky nemocenského pojištění, podporu při rekvalifikaci nebo byl ve vazbě. Švédský zákon takové situace nezná, podpůrčí doba ubíhá plynule, bez možnosti stavení. Jedinou výjimkou je pouze jakási sankce za to, že nezaměstnaný opustil dosavadní práci bez vážného důvodu nebo že byl jeho pracovněprávní vztah ukončen z důvodu, že hrubě porušil své pracovní povinnosti. V takovém případě má fond právo na to, aby rozhodl, že výplata pojištění v nezaměstnanosti bude opožděna až o 60 dnů.

## 7.6 VÝŠE HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V NEZAMĚSTNANOSTI

V této kapitole lze asi nejlépe vidět, jaký je rozdíl mezi oběma systémy, zejména co se týká financování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Podle ZoZ je základem pro výpočet konkrétní částky průměrný měsíční čistý výdělek dosažený v předchozím zaměstnání. Výše podpory se různí podle období, kdy je vyplácena. Za první dva měsíce nezaměstnanému náleží částka odpovídající 65 % předchozího příjmu, další dva měsíce má nezaměstnaný nárok na 50 % a od počátku pátého měsíce až do skončení podpůrní doba se vyplácené dávky snižují na 45 %. Tato pravidla byla nastavena tak, aby na jednu stranu motivovala uchazeče o zaměstnání k tomu, aby co nejdříve nastoupili do nového zaměstnání, ale na druhou stranu, aby byla zajištěna alespoň částečně jejich dosavadní životní úroveň. Je otázkou zda je vhodné, aby byl jen věk určující pro to, jak dlouho se bude podpora vyplácet a ne například doba celkového důchodového pojištění. Staví se tak totiž na stejnou úroveň osoby, které do systému odváděly daleko více finančních prostředků díky tomu, že byly dlouhou dobu zaměstnány, než například osoby, které byly opakovaně vedeny v evidenci úřadů práce a pro něž zaměstnání bylo jakousi nucenou přestávkou za účelem splnění podmínky pro získání nároku dalšího nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Podle švédského zákona přísluší nezaměstnanému daleko vyšší hmotné zabezpečení. Po dobu prvních 200 dnů mají uchazeči nárok, aby jim bylo vypláceno 80 % jejich předchozího příjmu, pokud nezaměstnanost trvá i nadále, je vyplácená částka snížena na 70 %. Daleko vyšší zůstává i maximálně možná vyplácená částka. Když přepočítáme náš limit 13 280 Kč na den, vyjde nám částka 443 Kč<sup>80</sup>, kdežto ve Švédsku je denní limit 680 SEK, což při dnešním kurzu vychází na 1 700 Kč.

Nicméně takto nastavený systém má mnoho kritiků, kteří se domnívají, že tak vysoko nastavené dávky jsou nemotivující, protože klesá ochota nezaměstnaných osob hledat si vhodnou práci. Nezaměstnaní jsou totiž po celou dobu poměrně dobře finančně zajištěni a nemají tedy potřebu si najít nové zaměstnání co nejdříve po skončení toho předchozího.

---

<sup>80</sup> Při výpočtu se dělí celková částka číslem 30, výsledek je zaokrouhlen směrem nahoru.

## ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce byla snaha popsat a srovnat právní úpravu hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti v České republice a ve Švédsku. Předchozí kapitoly měly za úkol jednak přiblížit vývoj právních úprav v obou zemích, ale také seznámit s jednotlivými instituty, pravidly a principy obsaženými jak v českém zákoně o zaměstnanosti, tak ve švédském zákoně o pojištění v nezaměstnanosti.

Na základě všech zjištěných informací lze konstatovat, že rozdíly mezi právními úpravami v obou zemích jsou podle očekávání značně rozdílné. I přes tendence Evropské unie sjednocovat právní předpisy v oblasti pracovněprávních vztahů, pracovního trhu a zaměstnanosti, zůstává oblast hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti zcela samostatnou záležitostí jednotlivých států a pouze na nich závisí, jak tuto problematiku upraví. Stejně významným argumentem, potvrzující rozdílnost obou systémů, je také fakt, že Švédsko i nadále zůstává typickým příkladem sociálního státu, který se snaží mj. o sociální zabezpečení svých občanů ve všech situacích, které mohou nastat jako důsledky různých sociálních událostí včetně nezaměstnanosti.

Podle mého názoru lze nejpodstatnější rozdíl mezi českou a švédskou úpravou spatřovat ve výši vyplácených dávek během nezaměstnanosti. Na základě ZoZ může náležet nezaměstnanému podpora maximálně ve výši 65 % předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku, avšak jen po dobu prvních dvou měsíců. Další dva měsíce tato částka dosahuje výše 50 %, až je nakonec od počátku pátého měsíce snížena na 45 %. Kdežto ve Švédsku je maximum 80 %, k jeho snížení na 70 % dochází po uplynutí prvních 200 dnů od počátku pobírání dávek v nezaměstnanosti. Náš systém se může tedy zdát více motivačním co se týká snahy najít si co nejdříve nové zaměstnání, protože změna příjmu je daleko výraznější než ve Švédsku. Zde je totiž vyšší šance, že nezaměstnaný si udrží obvyklý životní standart i po dobu, kdy bude bez mzdy a tudíž není nucen, hledat si co nejdříve nové uplatnění.

S výše uvedeným souvisí i délka podpůrní doby, přičemž se ta naše řadí k nejkratším v Evropě. Švédsko se svými základními 300 dny, což je v přepočtu 60

týdnů<sup>81</sup> je naopak zcela opačným extrémem. Dokonce je možné, aby délka byla prodloužena buď o dalších 150 dnů v případě osob pečujících samostatně o dítě mladší 18 let nebo o dalších několik týdnů, kdy nezaměstnaný po skončení podpůrní doby využije některý z programů, jehož cílem je podpořit zaměstnanost na pracovním trhu. Jednak mu za účast na takovém projektu náleží určitá finanční odměna (ta se různí podle zaměření, organizátora apod.) a zároveň mu napomáhá splnit podmínku zaměstnání, aby mohl mít v budoucnu opět nárok na vyplácení pojistného plnění po dobu nezaměstnanosti. Právě na těchto dvou příkladech lze nejlépe vidět rozdíl mezi fungováním a postavením obou systémů. Švédská úprava jasně akcentuje fakt, že Švédsko nadále zůstává vzorem sociálního státu, a to i přesto, že je v dnešní době samozřejmostí v řadě moderních států zvyšovat důraz na sociální zabezpečení svých občanů. Zůstává však otázkou, jak bude systém v budoucnu vypadat. Na základě parlamentních voleb, které se uskutečnily v září tohoto roku potvrdila vedoucí pozici dosavadní vládní koalice středo-pravých stran, která nejspíše bude pokračovat v nastolených reformách týkajících se sociální oblasti a je tak pravděpodobné, že určité úpravy se dočká také systém hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Přes všechny výše zmíněné rozdílnosti lze však na druhou stranu říci, že oba systémy fungují na podobných principech. Jak česká, tak švédská úprava se shodně zabývá podmínkami, které uchazeč o zaměstnání musí splnit, aby měl nárok na hmotné zabezpečení, stanoví dále i situace, kdy naopak nárok nevzniká, řeší též náhradní doby zaměstnání, otázku výdělku vedle pobírání dávek v nezaměstnanosti nebo definuje vhodné zaměstnání. Přičemž právě u problematiky vhodného zaměstnání můžeme spatřovat asi největší shodu. Ostatní vyjmenované otázky jsou už řešeny podstatně odlišnými způsoby a jsou podrobně popsány v předešlém textu nebo v poslední srovnávací kapitole.

Obecně lze říct, že česká právní úprava řeší problematiku hmotného zabezpečení daleko komplexněji a podrobněji. Ze zákona jsou bez problému patrné návaznosti na další právní předpisy z oblasti sociálního zabezpečení nebo na zákoník práce. Také řeší praktické situace, které mohou při pobírání podpory v nezaměstnanosti nastat. Např. jsou blíže specifikovaná pravidla týkající se výplaty dávek, jejich nesprávného

---

<sup>81</sup> Nesmíme zapomenout, že ve Švédsku se dávky vyplácí na denním základě a náleží za pět dnů v týdnu.

vyměření apod. To všechno ve švédském předpise chybí. Na druhou stranu, ale v LoA najdeme podrobnou úpravu týkající se opravných prostředků proti rozhodnutí týkající se přiznání nebo nepřiznání dávek v nezaměstnanosti, což může být pro mnoho uchazečů poměrně praktické a nápomocné.

Problematika hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti je poměrně složitým problémem zasahující kromě práva do mnoha dalších vědních oborů a odvětví. Přesto však doufám, že práce posloužila k tomu, aby bylo pochopeno, jakým způsobem funguje tento systém nejenom v České republice, ale také ve Švédsku.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knihy

BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4

CARLING, K., HOLMUND, B., VEJSIU, A.: *Do benefit cuts boots job finding? Swedish evidence from the 1990s*. Uppsala: Department of Economics, Uppsala University, 1999, 34 s.

JOUZA, L.: *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd., Praha: Bova Polygon, 2004, 471 s., ISBN 80-7273-111-4

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd., Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s., ISBN 80-86419-48-7

LARSSON, L.: *Sick of being unemployed? Interactions between unemployment and sickness insurance in Sweden*. Uppsala: Department of Economics, Uppsala University, 2002, 34 s.

LEIBLOVÁ, Z.: *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. vyd., Praha: Nakladatelství Anag, 2009, 311 s., ISBN 978-80-7263-533-7

LINDQUIST, G., WADENSJÖ, E.: *National social insurance: supplementary compensation in case of loss of income*. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, 2006, 251 s.. ISBN 978-91-38-22651-3

RÁKOSNÍK, J.: *Odvracená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. 1. vyd., Praha: Karolinum, 2008, 457 s., ISBN 978-80-246-1429-8

STEINICHOVÁ, L. a kol.: *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 316 s., ISBN 978-80-7357-501-4

### Články

BIČÁKOVÁ, O.: Aktuální změny zákona o zaměstnanosti. *Právní zpravodaj*, 2007, roč. 8., č. 1

BIČÁKOVÁ, O.: Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1.1.2009. *Právní zpravodaj*, 2008, roč. 9., č. 11

CLASEN, J., VIEBROCK, E.: Voluntary unemployment insurance and trade union membership - investigating the connections in Denmark and Sweden. *International Research Conference on Social Security in Warsaw, 2007*, dostupný z WWW: <[http://www.sps.ed.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/23138/JSPGhent08.pdf](http://www.sps.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0017/23138/JSPGhent08.pdf)>

HÄGGLUND, P.: Effects of changes in the unemployment insurance eligibility requirements on job duration – Swedish evidence. *Swedish Institute for Social Research (SOFI)*. 2007.

HOLMLUND, B.: Unemployment Insurance in Theory and Practice. *Scandinavian journal of economics*, 1998, roč. 100., č. 3

JOUZA, L.: Změny v zákoně o zaměstnanosti. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 10

JOUZA, L.: Pracovněprávní předpisy a reforma veřejných financí. *Právní rádce*, 2007, roč. 15, č. 11

JOUZA L., MARČÁKOVÁ, L.: Nový zákon o zaměstnanosti. *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 7

LINDQUIST, G.: Unemployment insurance, social assistance and activation policy in Sweden. *Berlin: Peer review: Implementing the new basic allowance for job seekers, 2007*, dostupný z WWW:

<[http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/27/Sweden\\_DE\\_07.pdf](http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/27/Sweden_DE_07.pdf)>

LUNDGREN, B.: Recent development in unemployment insurance in Sweden. *Brussel: International Experts Workshop of the ISSA Technical Commission on Unemployment Insurance and Employment Maintenance, 2006*, dostupný z WWW:

<<http://www.issa.int/pdf/workshop/bruxelles06/2lundgren.pdf>>

### **Dokumenty vydané subjekty působící v oblasti hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti**

ARBETSFÖRMEDLINGEN: *Financial support for jobseekers – all you need to know about unemployment insurance*. Stockholm, 2010, dostupný z WWW:

<[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.ac8ae161269996840f8000485/ekonomiskt\\_stod\\_eng.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.ac8ae161269996840f8000485/ekonomiskt_stod_eng.pdf)>

ARBETSLÖSHETSKASSORNAS SAMORGANISATION: *What you need to know about unemployment insurance*. Stockholm: The Swedish Federation of Unemployment Insurance Funds, 2010, dostupný z WWW:

<<http://www.samorg.org/so/filer.aspx?typ=dokument&id=-16338222076588>>

ARBETSLÖSHETSKASSORNAS SAMORGANISATION: *History of the unemployment insurance*. Stockholm: The Swedish Federation of Unemployment Insurance Funds, 2010.

### **Judikatura**

Nález Ústavního soudu ze dne 23.4.2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08.



Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7.2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30.6.2009, sp. zn. 3 ADS 40/2008-114

## **SUMMARY**

### **LEGAL REGULATIONS OF UNEMPLOYMENT BENEFITS IN CZECH REPUBLIC AND IN SELECTED COUNTRIES**

This graduation thesis describes and analyzes legal regulations of unemployment benefits in Czech Republic and in Sweden. Main reason why I have chosen that topic could be seen in the fact that in both countries exist two different systems. In Czech Republic we have compulsory state system of unemployment benefits but Sweden is one of four European countries where we can find so-called Ghent system. Sweden is also known as typical example of welfare state, so I came to conclusion it could be interesting to focus attention also to this matter and its influence to the topic.

The aim of the thesis is to compare both systems, individual institutes of this problematic, focus on main differences and also point out common rules and principles.

The thesis involves an introduction, main part and conclusion. The main part is divided into seven chapters. The first one presents explanation of unemployment, its different types and consequences. Following two chapters concern development of legal regulations of this problematic both in Czech Republic (also in Czechoslovakia) and in Sweden. Because some of the mentioned acts are very extensive, I focused only on legal rules concerning the unemployment benefits. The main part of thesis attempts to characterize the main institutes, namely conditions for obtaining benefits, length of benefit period, level of benefits, suitable job etc. First part of chapter is always devoted to Czech legal rules and second to Swedish regulation. The final part concerns detailed and concise comparison of particular provisions, attempts to judge if systems work or not, describes in which points are systems same or where we can see differences. In this chapter are also drawn my own conclusions and evaluations.

On the basis of all found information and facts I have come to expected conclusion that Czech and Swedish systems of unemployment benefits show many substantial differences, particularly in length of benefit period, in benefit's amount, in condition of previous employment etc. This fact is caused by several reasons. One of them is unequal legal development of acts concerning this question, another is matter of fact that Sweden as welfare state invests lot of money to social issues including

unemployment benefits. Also there is no influence of the European Union in this area, so we can not see efforts to unify legal regulations concerning this question and problem of unemployment benefits is issue of each member state.

## SHRNUTÍ

Diplomová práce popisuje a analyzuje právní úpravu hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti v České republice a ve Švédsku. Hlavní důvod proč jsem si vybrala toto téma je ten, že v obou zemích existují dva zcela odlišné systémy. V České republice máme povinný státní systém podpor v nezaměstnanosti, kdežto Švédsko je jednou ze čtyř evropských zemí, kde stále existuje tzv. Gentský systém. Tato země je navíc známá jako typický příklad tzv. welfare státu a může být tedy zajímavé, zaměřit se také na tento fakt a jeho vliv na zvolené téma.

Hlavním cílem práce je tedy porovnat oba systémy, jednotlivé instituty této problematiky, zaměřit se dále na hlavní rozdíly, ale také upozornit na společná pravidla a principy.

Práce se skládá z úvodu, hlavní části a závěru. Hlavní část je pak rozdělena celkem do sedmi kapitol. První z nich vysvětluje, co je to nezaměstnanost, její jednotlivé typy a jaké důsledky s sebou nesou. Následující dvě kapitoly se týkají historického vývoje právní úpravy, a to jak v českém (respektive v československém), tak ve švédském právu. Vzhledem k tomu, že mnoho zmíněných zákonů je obsahově značně rozsáhlých, zaměřuji se ve své práci pouze na ty části, které se týkají pravidel hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Největší část práce se pokouší popsat základní instituty, konkrétně podmínky pro získání dávek, délku podpůrčí doby, výši dávek, ale také např. vhodné zaměstnání atd. U každé kapitoly je vždy první část věnovaná českým pravidlům, druhá pak švédským. Závěrečná část se zabývá detailním a kritickým srovnáním jednotlivých ustanovení, pokouší se hodnotit, jestli systémy fungují nebo ne, popisuje v jakých bodech můžeme spatřovat shodu nebo naopak rozdíly. V této kapitole jsou také obsaženy mé názory a vlastní hodnocení.

Na základě všech nalezených informací jsem očekávaně došla k závěru, že česká a švédská právní úprava hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti jsou značně rozdílné, a to zejména v problematice týkající se délky podpůrčí doby, výši vyplácených dávek a v podmínce předchozího zaměstnání. Tento závěr je ovlivněn několika důvody. Jedním z nich je zcela odlišný vývoj právních úprav, dalším pak fakt, že Švédsko jakožto sociální stát investuje mnoho finančních prostředků do oblasti sociálního zabezpečení včetně hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Dalším důvod může být spatřován v

tom, že v této oblasti i nadále chybí vliv a snaha Evropské unie unifikovat právní předpisy zabývající se touto otázkou, takže problematika hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti zůstává záležitostí jednotlivých států.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

zabezpečení v nezaměstnanosti – unemployment benefits

pojištění v nezaměstnanosti – unemployment insurance

srovnávací práce – comparative work

Švédsko - Sweden