

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

Právní úprava zaměstnanosti a zabezpečení
v nezaměstnanosti

Vedoucí diplomové práce:
JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Diplomant:
Dana Pávková, 5. ročník
Němčice – Zhoř 25
Česká Třebová
září 2006

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké praxi obvyklým.

Ve Zhoři, 20. září 2006

Dana Pávková



Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, za cenné rady a podněty, a dále pak Ing. Jindřichu Hruškovi, řediteli Úřadu práce v Ústí nad Orlicí za vstřícný přístup při zpracování diplomové práce.

OBSAH

1. ÚVOD	6
2. PRÁVO NA PRÁCI (NA ZAMĚŠTNÁNÍ).....	10
2.1. Vymezení pojmu	10
2.2. Mezinárodní právní úprava	11
2.3. Evropská právní úprava	14
2.3.1. Charta základních práv a svobod Evropské Unie.....	17
2.4. Zakotvení práva na práci v českém právu	18
2.4.1. Ústavněprávní úprava práva na práci	18
2.4.2. Vymezení práva na práci v zákoně o zaměstnanosti	20
2.5. Realizace práva na zaměstnání v České republice.....	24
2.5.1. Oprávněné orgány	25
2.5.2. Právo na zprostředkování zaměstnání	26
2.5.3. Zprostředkování zaměstnání úřady práce.....	27
2.5.3.1. Vhodné zaměstnání.....	28
2.5.3.2. Uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání.....	30
2.5.3.2.1. Zařazení do evidence, povinnosti uchazeče o zaměstnání	33
2.5.3.2.2. Ukončení evidence.....	34
2.5.3.2.3. Uchazeči vyžadující zvýšenou péči	36
2.5.4. Právo na zabezpečení v nezaměstnanosti	38
2.5.4.1. Podpora v nezaměstnanosti.....	39
2.5.4.1.1. Podmínky nároku a podpůrní doba	39
2.5.4.1.2. Výše podpory v nezaměstnanosti.....	43
2.5.4.2. Podpora při rekvalifikaci	45
3. PROBLEMATIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	47
3.1. Dopady nezaměstnanosti na jednotlivce a společnost	47
3.2. Faktory ovlivňující reakci člověk na ztrátu zaměstnání	51
4. VÝKON ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE	55
4.1. Krátkodobé zaměstnání.....	56
4.2. Částečná zaměstnanost (nekolidující zaměstnání).....	57
4.2.1. Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti.....	58
4.2.2. Zavedení institutu v praxi.....	61
4.2.2.1. Aplikační problémy	62

4.2.2.1.1. Oznamovací povinnost.....	62
4.2.2.1.2. Kontrola týdenní odpracované doby.....	67
4.2.2.1.3. Posuzování výdělku (odměny).....	68
5. ZÁVĚR	71
Seznam zkratk	76
Informační zdroje.....	78

1. ÚVOD

Problematika politiky zaměstnanosti, především pak snaha o snižování nezaměstnanosti se v posledních několika letech dostala do centra zájmu téměř všech evropských zemí, včetně České republiky. Pojem nezaměstnanosti se začal v České republice poprvé výrazněji dostávat do povědomí lidí na začátku 90. let 20. století v souvislosti se změnou politického režimu a přechodu na tržní hospodářství. Sama nezaměstnanost úzce souvisí s existencí jedné části trhu, a to trhu práce a je důsledkem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na tomto trhu.

Na úvod je třeba uvést, že nezaměstnanost sama o sobě není vážným problémem, ať již politickým, ekonomickým či sociálním. Pokud však dosáhne její míra určité výše a stane se masovou, dostává se do centra pozornosti nejen jednotlivce, ale i celé společnosti. Pojem nezaměstnanosti je spojen s pojmem svobodné společnosti, založené na demokracii a tržním mechanismu a její existence je závislá především na vývoji ekonomiky a s tím souvisejícím pohybu pracovníků mezi jednotlivými průmyslovými odvětvími. Nemalý vliv na vývoj nezaměstnanosti má i skutečnost, že lidé mají možnost svobodně se rozhodnout, zda nastoupí do zaměstnání a budou si tak sami zajišťovat finanční prostředky na úhradu svých životních potřeb nebo pracovat nebudou a budou tak existenčně závislí na jiných příjmech, zejména pak na různých sociálních dávkách.

Pro stanovení míry nezaměstnanosti se vychází z podílu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Růst míry nezaměstnanosti tedy může být vyvolán nárůstem počtu nezaměstnaných například v souvislosti s hromadným propouštěním v některých průmyslových podnicích nebo poklesem počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, což je v dnešní době zejména důsledkem celosvětového procesu stárnutí populace. Hlavním faktorem určujícím míru nezaměstnanosti je tedy počet nezaměstnaných lidí. Přírozeným následkem pohybu pracovníků na trhu práce je tzv. frikční nezaměstnanost, která je daná počtem osob zůstávajících bez práce jen krátce, do nalezení nového zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti souvisí se svobodnou volbou zaměstnání každého člověka a vypořádat se s ní nebývá pro společnost obtížné. Vedle této přirozené nezaměstnanosti, rozlišujeme podle původu nezaměstnanost strukturální a cyklickou. Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem a nelze ji nikdy zcela potlačit. Při rozmachu hospodářství roste produkce a počet nezaměstnaných lidí klesá a naopak při hospodářské krizi produkce klesá a míra nezaměstnanosti se zvyšuje.

U strukturální nezaměstnanosti jde o nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Osob bez zaměstnání na straně poptávky je více než volných pracovních míst na straně nabídky. Je nutné uvést, že tato skutečnost je závislá především na rozvoji hospodářství v jednotlivých regionech. Klasickým příkladem je rozdíl mezi velkými městy s průmyslovými centry a příhraničními regiony. Ve velkých městech mívají zaměstnavatelé často velké problémy nalézt kvalifikované zaměstnance pro své provozy, což je v dnešní době typické například pro automobilový či elektrotechnický průmysl. V příhraničních regionech je naopak nedostatek pracovních míst a velké množství nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací. Za zmínku stojí oblasti Podkrkonoší a Orlických hor s kdysi vzkvétajícím textilním průmyslem. V případě zmíněné strukturální nezaměstnanosti jde o nezaměstnanost dlouhodobou, jejíž délka závisí na schopnosti státu rychle a efektivně reagovat na tento problém a vytvořit podmínky pro její snižování.

Značným problémem, typickým pro velké množství evropských zemí i pro Českou republiku, je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o osoby, u nichž délka nezaměstnanosti překračuje hranici 6 resp. 12 měsíců. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti nejde pouze o problém ekonomický, ale i sociální, kulturní či psychologický. Nezaměstnanost tak má značný vliv nejen na život jednotlivce, ale i na existenci celé společnosti. Stát musí mimo jiné vynakládat vyšší výdaje ze státního rozpočtu na sociální dávky a služby, na druhou stranu dochází ke ztrátám státního rozpočtu z neodvedených daní, pominout nelze ani zvýšenou kriminalitu a znatelné napětí ve společnosti. Nezaměstnaní lidé ztrácejí možnost získávat a udržovat pracovní návyky a dovednosti a dochází k porušení jejich základního kontaktu s běžným společenským životem. Z důvodu ztráty příjmu se snižuje jejich životní úroveň, mnohdy až na hranici chudoby, což má negativní dopad i na osobní a rodinné vztahy. Ztráta zaměstnání se může negativně projevit i v oblasti fyzického zdraví a v neposlední řadě značně ovlivňuje psychickou pohodu jednotlivce, dochází k poklesu jeho sebevědomí, sebeúcty, k pocitům beznaděje a neužitečnosti. Čím déle je člověk bez zaměstnání, tím méně je motivován k hledání nového uplatnění na trhu práce.

Rozsah a závažnost problémů, které provázejí nezaměstnanost, vede společnost k tomu, aby se intenzivně zabývala problematikou zaměstnanosti a zakotvila ve svém právním řádu instituty, které mají tyto problémy odstraňovat nebo alespoň zmírňovat.

V právním řádu České republiky došlo k rozsáhlé změně právní úpravy zaměstnanosti v roce 2004. V červnu byl Parlamentem přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nahradil dosavadní právní úpravu této oblasti obsaženou ve dvou právních předpisech. Jednalo se o *zákon o zaměstnanosti* č.1/1991 Sb. a zákon č. 9/1991 Sb. *o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti*. Přijetím nového zákona došlo se sloučením dosavadní právní úpravy hmotněprávní a kompetenční do jednoho předpisu. Kromě toho představuje tento zákon také dovršení procesu harmonizace českého práva s právem Evropského společenství i ve sféře zaměstnanosti.¹

V novém zákoně o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1.října 2004, je vedle jiných oblastí, nově upraven institut tzv. částečné zaměstnanosti. Tento pojem se v českém právním řádu objevuje poprvé. Na základě splnění stanovených podmínek má osoba, která je vedena v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, možnost vykonávat během své evidence zaměstnání, byť jen, jak název institutu napovídá, na částečný úvazek. Získává tak příležitost zapojit se do pracovního procesu a možnost navýšit svůj příjem. Navíc částečná zaměstnanost napomáhá tomu, že člověk „kontaktem“ s prací neztrácí získané pracovní návyky a dovednosti. Jak je uvedeno v důvodové zprávě k zák.č. 435/2004 Sb., jde v případě částečné zaměstnanosti o úpravu vztahů, které mají sice formu pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru, ale jejich rozsah je většinou tak malý, že jsou často vykonávány vedle běžných zaměstnání. Výkon tohoto zaměstnání tedy neslouží, ani nemůže sloužit jako hlavní zdroj příjmů fyzické osoby. Tím je zaměstnání, které fyzická osoba ztratila.

Pojem částečné zaměstnanosti (v praxi je užíván pojem nekolidující zaměstnání) by měl být stěžejním bodem této diplomové práce. V pasáži, která se bude zabývat částečnou zaměstnaností, budu nejprve věnovat pozornost rozboru právní úpravy této oblasti v zákoně o zaměstnanosti a následovat bude posouzení problémů, které přinesla aplikace tohoto nového institutu v praxi, zejména pak v rozsahu činnosti úřadů práce. Nedílnou součástí diplomové práce bude v úvodních pasážích krátké seznámení s pojmem právo na práci a jeho zakotvení v mezinárodní a evropské právní úpravě. Následovat bude vymezení tohoto pojmu v českém právním řádu na úrovni ústavněprávní a v zákoně o zaměstnanosti. Nezbytným pro další zpracování práce je rozbor základních pojmů jako je uchazeč o zaměstnání, vhodné zaměstnání a dále pak

¹ VYSOKAJOVÁ, M. *Nový zákon o zaměstnanosti a migrace pracovníků*, Právní fórum, 2004, 4, 144 s.

podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Jedná se o instituty, které prostupují celou oblastí, které bude v této práci věnována pozornost. Další kapitola se bude zabývat dopady nezaměstnanosti na jedince i společnost a poté vymezení faktorů, které ovlivňují reakci nezaměstnaného člověka na ztrátu zaměstnání a způsob, jakým se se svou tíživou situací vyrovnává. Těžiště diplomové práce pak bude spočívat v rozboru výše zmíněného institutu „částečné zaměstnanosti“.

Cílem práce je zhodnotit současnou platnou právní úpravu tohoto institutu a jeho přínos pro společnost a zejména pak vymežit a posoudit problémy, které přinesla aplikace částečné zaměstnanosti v praxi.

Při zpracování diplomové práce budou, vedle podkladů a informací poskytnutých Úřady práce Pardubického kraje zejména pak Úřadem práce v Ústí nad Orlicí, využity i praktické zkušenosti získané několikaletou praxí na odboru zprostředkování uvedeného úřadu práce.

2. PRÁVO NA PRÁCI (NA ZAMĚSTNÁNÍ)

2.1. VYMEZENÍ POJMU

PRÁVO NA PRÁCI je společností vnímáno jako jedno ze základních sociálních práv.

V demokratické společnosti znamená v obecném pojetí možnost zvolit si svobodně zaměstnání za uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila přiměřenou a lidsky důstojnou životní úroveň. Právo na práci je zároveň jedním ze základních nástrojů sociální emancipace.² Samotná sociální práva jsou vedle politických, hospodářských a dalších práv součástí nezadatelných lidských práv. Jsou v nich zakotveny povinnosti a úkoly států, které mají ve vztahu k občanům, k jejich právům a svobodám. Na druhé straně právo na lidskou důstojnost, na rovnost a na různé občanské a politické svobody má své vazby na práva sociální.

Z hlediska historického vývoje jsou sociální práva nejmladší. K jejich pronikání do běžného zákonodárství vyspělých zemí docházelo v období 19.století, v širších rozsahu na počátku 20.století, kdy zkušenosti z první světové války a ze socialistických revolucí v zemích střední Evropy vedly státy ke zvýšenému zájmu o sociální práva zaměstnanců. V tomto období došlo k přijetí řady úmluv na půdě *Společnosti národů* (mj. v roce 1926 *Úmluva proti otroctví*) a zejména k založení *Mezinárodní organizace práce*. Po skončení druhé světové války se objevují důraznější snahy o úpravu základních sociálních práv a jejich záruk. Dochází k pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav států s cílem zajistit vyšší standard sociálních práv. Státy garantují uskutečňování sociálních práv především jejich zakotvením v ústavních a dalších právních předpisech, ale i ve vytváření zvláštního výkonného, kontrolního a donucovacího aparátu a zajištění příslušných materiálních prostředků.³

Právo na práci je v Evropské unii vnímáno jako základní občanské právo a začlenění lidí do pracovního kolektivu je považováno za základní prostředek k zajištění

² TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*, II. vydání, Praha: C.H. Beck, 2002, 8 s.

³ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*, II. vydání, Praha: C.H. Beck, 2002, 42 s.

jak adekvátního příjmu, tak k rozvíjení a posilování sociálních vztahů, což usnadňuje participaci lidí na životě společnosti a snížení rizika jejich marginalizace.⁴

2.2. MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Na mezinárodní úrovni je právo na práci obsaženo zejména v dokumentech *Organizace spojených národů*.

Mezi nejvýznamnější mezinárodní dokumenty patří bezesporu *Všeobecná deklarace lidských práv* (dále jen „Všeobecná deklarace“), která byla přijata na základě návrhů vypracovaných Komisí pro lidská práva Valným shromážděním 10. prosince 1948. V článku 23 stanoví, že „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“. Všeobecná deklarace je však pouze politickým dokumentem a nemá tedy závaznost právní, nýbrž jen morální. I přesto je jedním z nejdůležitějších mezinárodních pramenů v oblasti lidských práv a je východiskem pro řadu dalších úmluv a dokumentů, které již právně závazné jsou.

K těmto právně závazným dokumentům patří *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* (dále jen „Mezinárodní pakt“) z 16. prosince 1966, který pro Československou socialistickou republiku vstoupil v platnost dne 23. března 1976 (č.120/1976 Sb.) a následně se od 1. ledna 1993 stal součástí právní řádu České republiky. Tento Mezinárodní pakt je významný zejména z toho důvodu, že jednak deklaruje právo na práci, ale zároveň uvádí i opatření související s jeho realizací. Toto je stanoveno v části III. Čl. 6, který zní:

1. *Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné opatření k ochraně tohoto práva.*
2. *Opatření, jež mají být učiněna státy, smluvními stranami Paktu, k dosažení plného uskutečnění toho práva, budou zahrnovat programy odborného školení a výchovy k povolání, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plně produktivní zaměstnanosti za podmínek zajišťujících jednotlivci politické a hospodářské svobody.“*

⁴ KOTÝNKOVÁ, M., *Sociální souvislosti vstupu České republiky do Evropské unie*, Právo a zaměstnání, 2005, 6, 21 s.

Problematikou práva na práci se zabývá i řada úmluv a doporučení *Mezinárodní organizace práce* (dále jen „MOP“) se sídlem v Ženevě. Tato organizace byla založena již v roce 1919 a dnes patří k největším a nejvýznamnějším mezinárodním organizacím, které se zabývají ochranou práv a oprávněných zájmů jednotlivců v sociální oblasti. Z hlediska činnosti patří mezi její hlavní úkoly přijímání mezinárodních úmluv, doporučení a jiných aktů.

K nejdůležitějším dokumentů MOP týkajícím se práva na práci patří nepochybně **Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti z roku 1964**, která pro Českou republiku vstoupila v platnost 15. července 1976 (tehdejší ČSSR). Tato Úmluva v článku 1 stanoví:

1. *Za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání.*
2. *Tato politika bude zajišťovat, že:*
 - a) *bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a práci hledají,*
 - b) *tato práce bude co možná nejproduktivnější,*
 - c) *bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby každý pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politické přesvědčení, národní nebo společenský původ.*

Z dalších dokumentů, které se zabývají problematikou zaměstnanosti jsou to zejména **Doporučení o politice v zaměstnanosti** z roku 1984, **Úmluva č. 168 a Doporučení č. 176** z roku 1988 **o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti.**

Neméně významnou mezinárodní organizací, tentokrát v oblasti evropského regionu je *Rada Evropy*, která byla založena v roce 1949. Jejím cílem bylo dosažení větší jednoty mezi členskými státy a usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku, zejména zachování a další naplňování lidských práv a základních svobod.

Mezi základní dokumenty, které byly přijaty Radou Evropy v sociální oblasti patří *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (1950)*, *Prozatímní evropská dohoda o soustavách sociálního zabezpečení (1953)*, *Evropská sociální charta (1961)*, *Evropská úmluva o sociálním zabezpečení (1972)*, *Evropský zákoník sociálního zabezpečení (1990)* a *Revidovaná Evropská sociální charta (1996)*.

Mezi nejdůležitější dokumenty Rady Evropy z hlediska ochrany lidských práv a základních svobod a tedy i práva na práci patří *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (1950)* a *Evropská sociální charta (1961)*.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „Evropská úmluva“) byla přijata v roce 1950 a obsahuje především politická a občanská práva, ze sociálních práv zakotvuje pouze zákaz otroctví a nucené práce a svobodu odborového sdružování. V souvislosti s přijetím Evropské úmluvy byl zřízen *Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku*, u kterého je možné dovolat se svých práva a svobod poté, co občan vyčerpá všechny možnosti, které mu k ochraně poskytuje národní právní úprava.

Evropská sociální charta (dále jen „Charta“) byla podepsána v roce 1961 a účinnost nabyla 1965. Obsahuje pouze práva sociální a skládá se celkem z pěti částí. První část obsahuje výčet práv a principů (celkem 19 sociálních práv), na kterých se shodly smluvní strany. Část druhá uvádí povinnosti, které mají členské státy při zajišťování příslušných práv plnit. Ve třetí části je souhrn povinností států související s ratifikací, část čtvrtá se týká kontroly a zajištění účinnosti Charty a v poslední páté části je uveden způsob aplikace Charty v mimořádných případech (např. v době války nebo nouzového stavu), vztah k vnitrostátnímu právu či jiným mezinárodním smlouvám, územní aplikace, pravidla vztahující se k podpisu Charty, ratifikaci a výpovědi.⁵

PRÁVO NA PRÁCI je v Chartě vymezeno v části první ustanovením, ve kterém jsou v podstatě shrnuty všechny principy upravené před tím na úrovni mezinárodní. Toto ustanovení uvádí, že „každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému životnímu prací, kterou si svobodně zvolí“. V části druhé je právo na práci podrobněji vyloženo následovně :

⁵ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. II. vydání. Praha: C.H.Beck, 2002, 48 s.

Článek 1 - Právo na práci

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují přijmout jako jeden z jejich prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti, účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání, zřídít a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky, poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci“.

Ustanovení části třetí upravuje povinnost každého státu ratifikovat alespoň pět ze sedmi nejdůležitějších článků druhé části a k tomu i další články nebo jejich číslované odstavce, aby ratifikace zahrnula alespoň deset celých článků nebo 45 číslovaných odstavců. Mezi sedm nejdůležitějších článků patří právě i článek, který se týká práva na práci. Toto právo tak Charta řadí mezi tzv. neopomenutelná sociální práva. Jedná se o sociální práva, na jejichž ochranu je kladen značný důraz a jejichž zachovávání a další naplňování patří k základním cílům smluvních stran.

V roce 1988 byl k Chartě připojen tzv. *Dodatkový protokol*, v říjnu 1991 byla Charta novelizována a v roce 1996 byla jako *Revidovaná evropská sociální charta* přijata její obsahová novela, která byla mimo jiné i reakcí na růst nezaměstnanosti v Evropě. Došlo ke zvýšení úrovně ochrany zaměstnanců a rozšíření původní verze Charty o další články. Soubor sedmi neopomenutelných sociálních práv byl rozšířen o další dvě práva a doplněn byl i katalog dobrovolně ratifikovaných práv.

2.3. EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

V úvodu této pasáže věnované evropské úpravě práva na práci je třeba uvést, že ač byla *Evropská společenství* (dále jen „Společenství“) založena na zásadách svobody, demokracie, právního státu a respektování lidských práv a základních svobod, všeobecně závazný katalog lidských práv a základních svobod toto uskupení nevytvořilo. Od počátku své historie Společenství plně sledovala evropskou tradici lidských práv a základních svobod a respektovala dokumenty přijaté Radou Evropy a zásadu subsidiarity, která spočívá v tom, že členské státy samy upravují lidská práva a základní svobody podle svých tradic a respektují přitom všeobecné právní zásady, které formulovala právě Rada Evropy i samotná Společenství. V 80. letech se Společenství přihlásila prostřednictvím *Jednotného evropského aktu* (1986) k dokumentům přijatým

Radou Evropy v oblasti lidských práv a základních svobod, a sice Evropské úmluvě a Chartě a nadále na ně odkazovala i ve „*Smlouvě o založení Evropského společenství z roku 1992*“ (dále jen „Maastrichtská smlouva“) a „*Smlouvě o založení Evropského společenství ve znění z Amsterdamu z roku 1997*“ (dále jen „Amsterodamská smlouva“).⁶

Od svého počátku Společenství upravovala vlastními právními normami jen ty sociální otázky, které bezprostředně souvisely s volným pohybem pracovníků uvnitř Společenství. Volný pohyb pracovníků, jako jedna ze základních svobod a jeden z pilířů, na kterých spočívala existence Společenství, bylo upraveno zvláštním režimem. V souladu s článkem 48 „*Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1952*“ (dále jen „Římská smlouva“) byl stanoven závazek zajistit volný pohyb pracovníků a s tím spojený zákaz diskriminace založené na státní příslušnosti mezi pracovníky členských států a také diskriminaci migrujících pracovníků pokud šlo o zaměstnávání. Právo volného pohybu znamenalo možnost přijímat nabízené zaměstnání, pohybovat se za účelem zaměstnání volně na území členských států, pobývat v některém z členských států s cílem vykonávat tam zaměstnání, ale i zůstat na území členského státu po ukončení zaměstnání.⁷

Za účelem provedení ustanovení primárního práva, které upravuje volný pohyb osob, byla přijata řada směrnic a nařízení zabezpečujících rovné postavení migrujících pracovníků a možnost využívat výhody systémů sociálního zabezpečení. Mezi nejvýznamnější nařízení patří *Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství* (dále jen „Nařízení č.1612/68“), které provádělo ustanovení čl. 48 Římské smlouvy a umožňovalo tak každému příslušníku členského státu vykonávat výdělečnou činnost na území kteréhokoliv členského státu, a dále pak možnost stejného přístupu ke službám zaměstnanosti. Základním principem této úpravy je „zákaz diskriminace migrujících pracovníků“. Další významná úprava byla zakotvena v *Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné osoby a na členy jejich rodin, pohybující se v rámci Společenství* (dále jen „Nařízení č.1408/71“), které bylo doplněno *Nařízením Rady (EHS) č. 574/72, stanovícím postup provádění nařízení 1408/71*. Nařízením č.1408/71 byl proveden čl. 52 Římské smlouvy, který zaručuje vedle volného pohybu pracovních sil i zabezpečení jejich rovného postavení z hlediska

⁶ TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. I. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, 5 s.

⁷ TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. I. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, 38 s.

nároků na sociální zabezpečení. V této oblasti byla použita tzv. *metoda koordinace*, která spočívá ve spolupráci členských států. Nejde tedy o dosažení souladu – *harmonizace*, což je typické např. pro oblast pracovního práva, ale o sblížení (*konvergenci*) a přizpůsobování (*koordinaci*) národních systémů sociálního zabezpečení členských států.⁸

Pro úplnost je nutné dodat, že tato koordinací nařízení prošla během své účinnosti řadou zásadních změn a v dohledné době budou nahrazena nařízením novým.

Jak již bylo výše uvedeno, původně byly právními normami Společenství upraveny pouze sociální otázky týkající se volného pohybu pracovníků. Ke změně situace došlo až v 80. letech respektive až v roce 1992, kdy se v souvislosti s přijetím „*Smlouvy o Evropské unii*“ (dále jen „*Smlouva EU*“) stala jedním z cílů Evropské unie (dále jen „*EU*“) ochrana lidských práv a základních svobod spolu s vysokou úrovní zaměstnanosti a sociální ochranou. Předcházelo tomu nejdříve přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1986, kterým došlo k rozšíření Římské smlouvy a byla v něm zdůrazněna podpora zlepšování pracovních podmínek. V této oblasti bylo také Radě umožněno vydávat směrnice s minimálními standardy pro danou oblast.

Zásadním dokumentem v oblasti vymezení sociálních práv bylo přijetí „*Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků*“ v roce 1989 (dále jen „*Komunitární charta*“). Hlavním přínosem tohoto dokumentu bylo to, že v něm členské státy poprvé přímo a společně vymezily sociální práva. Jednalo se o práva, která přímo souvisela se zaměstnáním, a to zejména právo na práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, ochrana a bezpečnost zdraví při práci, rovnost mužů a žen. Komunitární charta ve své úpravě umožnila stanovení minimálních sociálních standardů tak, jak to již dříve předeslal Jednotný evropský akt.⁹ Tato charta je jedním z nejvýznamnějších sociálních dokumentů Společenství, i když dlouhou dobu neměla téměř žádnou právní sílu a šlo jen o pouhou deklaraci. Značný politický význam je jí však přikládán zejména tím, že na ní odkazuje Smlouva EU a Amsterodamská smlouva. Právě tímto přímým odkazem primárního práva byla Komunitární chartě přiznána právní závaznost.

⁸ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*, III. vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, 63 s.

⁹ TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*, I. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, 50 s.

K významnému kroku z hlediska evropské právní úpravy práva na práci došlo v prosinci 2000 v souvislosti se zasedáním Společenství ve francouzské Nice. Mimo to, že ze zasedání vzešla „*Smlouva o založení Evropského společenství z roku 2000*“ (dále jen „Niceská smlouva“), která přinesla změnu Amsterdamské smlouvy i v oblasti sociální politiky a sociálních práv, byl přijat i dosud nejrozsáhlejší, a tedy i ojedinělý katalog lidských práv, který byl vydán přímo na půdě EU. Jednalo se o *Chartu základních práv a svobod Evropské unie*.¹⁰

2.3.1. Charta základních práv a svobod Evropské Unie

Evropská unie během celé své historie nevytvořila vlastní katalog základních lidských práv a svobod. Tuto iniciativu přenechala členským státům. Všechny tyto státy již vydané mezinárodní katalogy lidských práv a základních svobod nejen přijaly, ale většinou stály i u jejich zrodu. EU se k těmto dokumentům hlásí jako celek, nicméně je nepřejala do své vlastní legislativy, ani se nestala smluvní stranou charty či smlouvy o lidských právech. *Charta základních práv a svobod EU* (dále jen „Charta EU“) je z tohoto hlediska velmi významným dokumentem. Dosud je pouze deklarací s morální a politickou váhou, ale je velmi pravděpodobné, že se stane nedílnou součástí připravované *Ústavy EU*, což výrazně změní její právní charakter.

O vypracování Charty EU rozhodl summit EU v Kolíně nad Rýnem v červnu 1999. V říjnu téhož roku na zasedání v Tampere Evropská rada vytvořila „Konvent“ složený z členů národních parlamentů a Evropského parlamentu a ze zástupců vlád s úkolem vypracovat Chartu EU na základě shrnutí práv již existujících v mezinárodních, evropských i národních instrumentech. Zasedání Konventu se konala v průběhu roku 2000 a na základě konzultací s širokým spektrem organizací občanské společnosti byl dohodnut a vypracován návrh Charty EU definitivně Konventem schválený 2. října 2000 a zveřejněný jako „Konvent 50“. Návrh byl 3. října diskutován v Evropském parlamentu, jehož komise pro ústavní záležitosti požádala, aby text Charty EU posoudila rovněž Mezivládní konference, za účelem rozhodnutí o jeho začlenění do evropských Smluv na summitu v Nice 7. prosince 2000.

¹⁰ TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*, I. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, 66 s.

Evropský parlament, Rada Evropské unie (tzn. vlády všech členských států) a Evropská komise v prosinci 2000 v Nice slavnostně vyhlásily Chartu EU Snaha učinit Chartu EU právně závaznou, vedla k začlenění jejího textu do druhé části Smlouvy o Ústavě pro Evropu.

Charta je rozdělena do sedmi kapitol – Kapitola I. **Důstojnost**, Kapitola II. **Svobody**, Kapitola III. **Rovnost**, Kapitola IV. **Solidarita**, Kapitola V. **Práva občanů**, Kapitola VI. **Spravedlnost** a Kapitola VII. **Všeobecná ustanovení**. Charta obsahuje celkem 54 článků zakotvujících jednotlivá práva a svobody.

Právo na práci je upraveno v článku 15, který zní :

Článek 15

Svoboda zvolit si povolání a právo na práci

- 1. Každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání.*
- 2. Každý občan Unie má svobodu hledat zaměstnání, pracovat, uplatňovat právo na podnikání a poskytovat služby v kterémkoli členském státu.*
- 3. Občané třetích zemí, kteří mají povolení pracovat na území členských států, mají právo na pracovní podmínky rovné pracovním podmínkám občanů Unie.*

2.4. ZAKOTVENÍ PRÁVA NA PRÁCI V ČESKÉM PRÁVU

2.4.1. Ústavněprávní úprava práva na práci

Právo na práci je v první řadě zaručeno ústavním pořádkem České republiky.

Čl. 26 odst. 3 *Listiny základních práv a svobod* (dále jen „Listina“) stanoví, že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje“.

Ustanovení článku 26 vyjadřuje základní zásady politiky zaměstnanosti, obsažené zejména v dokumentech mezinárodní povahy jako je Všeobecná deklarace z roku 1948 a Úmluva MOP č.122, o politice zaměstnanosti, z roku 1964.

S ustanovením odst. 3 pak bezprostředně souvisí čl. 6 Mezinárodního paktu a z hlediska mezinárodní úpravy v evropském regionu ustanovení Charty zabývající se právem na práci. Kromě toho je Česká republika vázána dalšími úmluvami MOP, zejména č. 34 o zprostředkovatelných práce za úplatu z roku 1933 a č. 88 o službách rozmísťování pracovních sil z roku 1948.¹¹

Právo na práci, jež je vymezené v čl. 26 odst. 3 Listiny není subjektivním právem na určité zaměstnání u určitého zaměstnavatele, ani na zaměstnání určitého druhu či typu, jemuž by odpovídala povinnost příslušného státního orgánu takové zaměstnání opatřit, případně i s použitím donucovací moci. V souladu s ustanovením čl. 41 odst. 1 Listiny se ho lze domáhat jen v mezích zákonů, které toto právo uskutečňují a není proto možné je u státních orgánů uplatňovat pouze s odkazem na čl. 26 odst.3 Listiny. Takové subjektivní právo by nutně naráželo na svobodu zaměstnání a na totéž subjektivní právo jiných lidí, zahrnující i právo nezaměstnávat při podnikání toho, koho nechtějí.¹² Výjimkou z toho výkladu je povinnost zaměstnavatele zaměstnat osobu ze zdravotním postižením.

Právu osob získávat prostředky pro svou obživu odpovídá na druhé straně povinnost státu zajistit odpovídající podmínky pro jeho uplatňování. Tato státní politika zaměstnanosti zahrnuje především zabezpečování práva na práci, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti, koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti atd. Podrobný výčet těchto povinností státu v oblasti politiky zaměstnanosti obsahuje právní úprava v zákoně o zaměstnanosti. Tato úprava, rozvádějící ustanovení čl. 26 odst.3 Listiny, současně zabezpečuje i plnění závazků obsažených v Mezinárodním paktu.

¹¹ PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústava a ústavní řád ČR: komentář, 2.díl Práva a svobody*, II.vydání, Praha: Linde 2002, 226 s.

¹² PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústava a ústavní řád ČR: komentář, 2.díl Práva a svobody*, II.vydání, Praha: Linde 2002, 229 s.

2.4.2. Vymezení práva na práci v zákoně o zaměstnanosti

Jak už bylo zmíněno výše, zákonná úprava oblasti zaměstnanosti je obsažena v zákonech o zaměstnanosti.

Po listopadu 1989 přijatý *zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.*, který nabyt spolu se zákonem *č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti*, účinnosti od 1. února 1991, zrušil dosavadní právní úpravu zákona *č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly*, která vycházela z direktivního usměrňování zaměstnanosti. Tato závazná regulace zaměstnanosti sice zabezpečovala plnou zaměstnanost, ale neumožňovala obrát k tržnímu hospodářství. Nová úprava obsažená v zákonech č.1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. již reflektovala zaměření státu na aktivní politiku zaměstnanosti a vytváření trhu práce jako součásti tržního hospodářství.¹³

PRÁVO OBČANŮ NA ZAMĚSTNÁNÍ bylo v novém zákoně upraveno v § I zák. č.1/1991 Sb., jako „*právo zahrnující nejen právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, ale i na rekvalifikaci v případě, že bez jejího absolvování nelze pro občana vhodné zaměstnání zajistit, a právo na hmotné zabezpečení za podmínek upravených tímto zákonem*“. Jednalo se však jen o právo těch občanů, kteří chtěli pracovat a mohli pracovat a práci se skutečně ucházeli, tj. plnili povinnosti vyplývající z dalších ustanovení zákoně č.1/1991 Sb.

Již v průběhu přípravy obou předpisů došlo k tříbení názorů, co je v působnosti federace a co v působnosti republikové – tento dualismus se i přes určité snahy nepodařilo odstranit a tak vedle hmotněprávní úpravy obsažené v zákoně č. 1/1991 Sb. byly zároveň určité hmotněprávní prvky začleněny do zákona, který byl svým charakterem převážně zákonem kompetenčním, a to zákona č. 9/1991 Sb. Praxe prověřila opodstatněnost těchto dvou na sebe navazujících právních předpisů, ale v některých případech činila problémy právě aplikace a další potřebný rozvoj hmotněprávních ustanovení obsažených v zákoně č. 9/1991 Sb.¹⁴

V průběhu dalších let byla několikrát připravována jednotná úprava oblasti zaměstnanosti, vždy však od ní bylo upuštěno a došlo k pouhé novelizaci stávajících předpisů, neboť úprava v nich obsažená se dlouhou dobu příliš nerozcházela s potřebami praxe. Předpisy o zaměstnanosti nepotkal ani tlak na urychlenou „euro-

¹³ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, II.doplňené a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2004, 423 s.

¹⁴ STEINICHOVÁ, L., *Věcný záměr nového zákona o zaměstnanosti*, Právo a zaměstnání, Orac, 2001, 9, 9 s.

novelizaci“, což bylo dáno jednak malým množstvím směrnic v oblasti zaměstnanosti a dále pak tím, že oblast zaměstnanosti, včetně zprostředkování zaměstnání, byla poměrně obsáhle regulována úmluvami MOP.¹⁵ Zaměstnanost byla v České republice z větší části harmonizována, nicméně právní úprava byla zastaralá a nemohla již účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti. Právní předpisy ani nedisponovaly vhodnými právními nástroji a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti.

Další společensko-ekonomický vývoj a zejména pak nutnost kompatibility české právní úpravy v oblasti zaměstnanosti s právem Evropské unie si vyžádaly potřebu přijetí nové právní úpravy. Dne 14. března 2001 proto vláda schválila návrh věcného záměru nového zákona o zaměstnanosti a uložila ministru práce a sociálních věcí vypracovat a předložit do konce roku 2001 paragrafované znění. Až počátkem roku 2003 byl *Ministerstvem práce a sociálních věcí* (dále jen „Ministerstvo“) zpracován návrh nového zákona, který byl v říjnu 2003, poté, co prošel připomínkovým řízením, předložen vládě ke schválení, ta jej v listopadu 2003 předložila k dalšímu projednání Parlamentu České republiky. Účinnost nového zákona měla nastat dnem vstupu České republiky do EU, to znamená dnem 1. května 2004, nakonec však došlo k posunu a nový **zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** nabyl účinnosti až 1. října 2004.¹⁶

Podle *důvodové zprávy k zákonu č. 435/2004 Sb.* (dále jen „důvodová zpráva“) byla hlavním účelem navrhovaného zákona změna stávající právní úpravy, která měla převzít vše pozitivní a fungující, co obsahovaly do té doby platné právní předpisy o zaměstnanosti, precizovat některé instituty a zároveň je dopracovat tak, aby úprava byla v souladu s právem EU. Samotná úprava zapracovává řadu směrnic z oblasti zaměstnanosti, rovného zacházení, uznávání odborného vzdělání apod. Zákon představuje dokončení procesu harmonizace českého práva s právem Společenství ve sféře zaměstnanosti. Kromě harmonizačních otázek a celé řady věcných změn upravil nový zákon oproti původní právní úpravě nově dvě oblasti, a to agenturní zaměstnávání a ochranu dětí při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti.

PRÁVO NA PRÁCI (NA ZAMĚSTNÁNÍ) je v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zoz“) vymezeno v Hlavě VI. §§ 10 – 13.

¹⁵ STEINICHOVÁ, L., *Věcný záměr nového zákona o zaměstnanosti*, Právo a zaměstnání, Orac, 2001, 9, 9 s.

¹⁶ PÍCHOVÁ, I., *Nad návrhem nového zákona o zaměstnanosti*, Právo a zaměstnání, Orac, 2003, 12, 2 s.

Podle § 10 je právem na zaměstnání „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*“.

Právo na zaměstnání je podmíněno jednak objektivně, tím, že osoba **může** pracovat, tedy je po zdravotní stránce schopná pracovat, a jednak jsou zde podmínky subjektivní, které spočívají v tom, že má zájem o práci tedy, že pracovat **chce** a **o práci se uchází**. V souvislosti s tímto vymezením je tedy možné uvést, že například právo na zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce a tedy i zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání mají všichni lidé, kteří podají žádost o zprostředkování zaměstnání a splní zákonem stanovené podmínky. V okamžiku jejich zařazení do evidence úřad práce nezkontroluje, zda skutečně pracovat chtějí (v rámci žádosti osoba pouze uvádí, že jí „nic nebrání v nástupu do zaměstnání“). V praxi se pak objevují případy, kdy člověk je sice zařazen do evidence a poskytují se mu další služby související s touto evidencí, nicméně o nástup do zaměstnání nemá zájem. Je to například u uchazečů, kteří se evidují pouze z toho důvodu, že je to nezbytná podmínka pro nárok na výplatu některých sociálních dávek. Dále je možné zmínit případy uchazečů, kteří chtějí evidencí na úřadu práce překlenout pouze určité období např. do nástupu na mateřskou dovolenou, do vzniku nároku na starobní důchod či vykonání opravné maturitní zkoušky. V těchto případech pak může dojít k situaci, kdy uchazeč bez vážných důvodů odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, které je mu nabízeno v souvislosti se zprostředkovatelskou činností a vystavuje se tak riziku sankčního ukončení evidence.

Každá osoba má právo na vhodné zaměstnání, které se může realizovat jen s jejím souhlasem a se souhlasem zaměstnavatele. Podle důvodové zprávy se v ustanovení §10 za zaměstnání považuje „*pracovněprávní vztah tj. základní pracovněprávní vztah jako je pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a další právní vztahy účasti na práci, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy, a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak*“.

Nezanedbatelnou součástí práva na zaměstnání je právo na zprostředkování zaměstnání. Toto právo se realizuje zejména prostřednictvím úřadů práce a agentur práce, které jsou podle ZoZ oprávněny podílet se na zprostředkování vhodného

zaměstnání i na poskytování dalších služeb, v případě úřadů práce zde hraje důležitou úlohu zejména vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

V § 11 ZoZ je stanoveno právo fyzické osoby *svobodně si zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo zabezpečit si zaměstnání v zahraničí*. Tímto ustanovením je fyzické osobě garantována možnost volby zaměstnání na základě jejího svobodného uvážení na celém území České republiky nebo v zahraničí a klade odpovědnost při hledání zaměstnání především na ji samotnou. Pokud si sama neobstará zaměstnání, má právo obrátit se na úřad práce, který ji za podmínek stanovených v ZoZ zaměstnání zprostředkovává. Právu na výkon zaměstnání v České republice či v zahraničí neodpovídá povinnost státu zaměstnání v zahraničí zabezpečit, ale pouze výkon tohoto zaměstnání umožnit. Ustanovení §11 souvisí s principem volného pohybu osob, kterým se podle Římské smlouvy rozumí mimo jiné právo občanů Společenství ucházet se o zaměstnání, podnikat či studovat na území ostatních členských států. Podle Nařízení č.1612/68 má státní příslušník členského státu, bez ohledu na místo jeho bydliště právo zahájit pracovní činnost na území jiného členského státu v souladu se zákony a předpisy, kterými se řídí zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu. Je zde zakotven zákaz diskriminovat osoby migrující za prací.

S právem na zaměstnání souvisí i ustanovení § 12, které zakazuje takovou inzerci pracovních míst, která je z uvedených důvodů diskriminační nebo jinak nevhodná, pro nesoulad s pracovně-právními nebo služebními předpisy nebo pro rozpor s dobrými mravy. Zaměstnavatel nesmí, s výjimkou určitých případů, při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, dále informace odporující dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele. Toto ustanovení je v souladu s úpravou § 4 ZoZ, který definuje požadavky na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání v souladu se směrnicemi Společenství.

V §13 jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovně právních vztazích. Z této zásady zákon povoluje určité výjimky. Podle důvodové zprávy toto ustanovení i nadále vytváří legislativní zábrany k rozšiřování tzv. švarcsystému. Ten by jinak umožnil zneužití ochrany zaměstnanců,

zvýšil riziko zneužití trhu práce cizinci, měl by negativní dopad do oblasti odvodů pojistného a znemožnil by provádění kontroly závislé práce vykonávané mimo pracovněprávní vztah.

Z hlediska praktických potřeb trhu práce je v ZoZ, v souladu s původní právní úpravou, zachováno právo svobodné volby zaměstnání. Pracovněprávní vztah tedy může vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby. Tato úprava souvisí se zákazem nucené práce, garantovaným na mezinárodní úrovni i v českém právním řádu (viz. Listina čl. 9).

Právo na zaměstnání má fyzická osoba vůči společnosti, tj. povinným subjektem v tomto vztahu je stát. Právě ustanovení § 10 ZoZ je formulováno způsobem, který zaručuje garanci státu při hledání nového zaměstnání. Stát svou povinnost plní prostřednictvím svých orgánů, kterými jsou jednak Ministerstvo, v jehož rámci působí *Státní správa zaměstnanosti*, a dále pak úřady práce.

2.5. REALIZACE PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Právu člověka získávat prostředky pro uspokojování svých životních potřeb odpovídá povinnost státu vytvořit pro uplatňování tohoto práva optimální podmínky, tedy provádět tomu odpovídající *STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI*. Tato státní politika zaměstnanosti (dále jen „StPZ“) je zabezpečována Ministerstvem a úřady práce a je zaměřena na dosažení plné zaměstnanosti a na ochranu před nezaměstnaností. Samotný okruh úkolů a činností spadajících pod StPZ je demonstrativně vymezen v § 2 ZoZ. Toto ustanovení uvádí pouze nejdůležitější oblasti tak, aby výčet odpovídal základním potřebám. Patří sem zejména na prvním místě zabezpečování práva na zaměstnání; sledování a vyhodnocování situace na trhu práce; zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce; zpracovávání programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob; tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti; uplatňování *AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI* (dále jen „APZ“); tvorbu a zapojení do mezinárodních programů; poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb; opatření pro zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce a dále pak poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Důvodová zpráva uvádí, že se tento okruh činností a úkolů stále vyvíjí

v souvislosti se situací na vnitrostátním trhu práce, jakožto i s požadavky a podněty ze strany Společenství. Úprava je rovněž v souladu s mezinárodními normami, zejména s úmluvami MOP a úpravou v členských státech EU.

V souladu s Chartou se deklaruje úloha státu při zabezpečování práva na zaměstnání. Pro úspěšné řešení této otázky je nezbytné, aby se na realizaci StPZ podílely i další složky trhu práce tj. fyzické osoby na straně nabídky pracovních sil, především jako zaměstnanci reprezentovaní odborovými organizacemi, a zaměstnavatelé. Garantována je i spolupráce se sdruženími osob se zdravotním postižením, s krajskými a obecními úřady a profesními organizacemi.

2.5.1. Oprávněné orgány

Ze zákonné úpravy vyplývá, že StPZ je zabezpečována Ministerstvem a jednotlivými úřady práce. Působnost těchto orgánů je vymezena v úvodních ustanoveních ZoZ, a to v §§ 6-9.

Důvodová zpráva stanoví, že v souvislosti se spojením dvou právních předpisů na úseku zaměstnanosti, obsahuje ustanovení § 6 kompetence Ministerstva při zabezpečování StPZ. Tyto kompetence se upřeshňují a rozšiřují, např. v souvislosti s vývojem spolupráce a financování ve vztahu k EU, o rozvoj lidských zdrojů na úseku trhu práce, o úkoly v oblasti diskriminace a o zabezpečení tvorby národní soustavy povolání.

Definice úřadů práce a jejich působnost je upravena v §§7-8. Jedná se správní úřady, které zabezpečují státní správu na úseku zaměstnanosti ve správních obvodech, které jsou shodné s územními obvody okresů. Výčet úřadů práce spolu s uvedením sídla je stanoven v příloze č. 1 ZoZ. V České republice je celkem 77 úřadů práce, přičemž vybrané úřady vykonávají kromě běžných kompetencí ještě koordinační činnost k zabezpečení StPZ ve správních obvodech, složených ze správních obvodů několika úřadů práce. Úřadů, které se zabývají koordinační činností je celkem 14 a jejich výčet je včetně jejich správních obvodů uveden v příloze č. 2 ZoZ. Samotná kompetence úřadů práce je demonstrativně vymezena v § 8 ZoZ. Úřady práce v první řadě provádějí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a vedou jejich evidenci, evidují volná pracovní místa, poskytují příspěvky z prostředků na APZ a vyplácí dávky v nezaměstnanosti tedy podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Z dalších činností je možné uvést zpracovávání koncepcí vývoje

zaměstnanosti v daném správním obvodu; spolupráce se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení a s dalšími institucemi; poskytování poradenských, informačních a dalších služeb v oblasti zaměstnanosti; výkon kontrolní činnosti; posuzování a rozhodování o tom, zda je možné uznat osobu za zdravotně znevýhodněnou, posuzování pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů atd.

2.5.2. Právo na zprostředkování zaměstnání

Jak již bylo uvedeno výše, právo na práci zahrnuje právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, dále právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Pro zajištění práva na práci je nejdůležitější bezplatné zprostředkování vhodného zaměstnání. Samotný pojem *ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ* definuje ZoZ v ustanovení § 14. Tato definice vychází z úmluv MOP na úseku zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

- a) *„vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tato úprava se vztahuje i na cizince, pokud je vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly),*
- c) *poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“.*

Ustanovení vymezuje zprostředkování zaměstnání jako činnost, která vzhledem ke své důležitosti, co do společenského významu a též ochrany fyzické osoby, vylučuje jinou úpravu, než stanoví ZoZ a která může být vykonávána pouze subjekty, které jsou oprávněny zprostředkovávat zaměstnání za podmínek stanovených v ZoZ. Mezi ně řadí zákon již zmíněné úřady práce a nově i právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání – agentury práce (dále jen „agentura“).

Mezinárodním pramenem v oblasti agenturního zaměstnávání je *Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce*. V českém právním řádu byla problematika

agenturního zaměstnávání výslovně upravena až přijetím ZoZ v roce 2004. Bez právní úpravy však na území ČR fakticky působily již před rokem 2004 subjekty, jejichž podnikání vykazovalo znaky činnosti soukromých agentur a jejich působení bylo mnohdy málo transparentní, nepochybně i v důsledku absence příslušné právní úpravy.¹⁷ Nyní je již zprostředkování zaměstnání agenturami podrobně upraveno, a to právě v ZoZ § 58 a násl. K základním rozdílům v činnosti úřadů práce a agentur patří jednak to, že úřady mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost výše uvedenou v bodě a) a c), tedy vyhledávat zaměstnání pro fyzické osoby, potenciální zaměstnance pro zaměstnavatele a dále vykonávat poradenskou a informační činnost, a to vše zásadně bezplatně. Agenturám zákonná úprava umožňuje vedle zprostředkování práce a poradenství také zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich přidělení k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Svou činnost mohou agentury vykonávat bezplatně či za úplatu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno.

Přes řadu rozdílů je cíl úřadů práce i agentur práce stejný, a to umístění osoby do vhodného zaměstnání. Z tohoto důvodu je tedy důležité a žádoucí, aby spolu tyto subjekty vzájemně spolupracovaly a podávaly si informace o skutečnostech důležitých pro jejich činnost.

2.5.3. Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Podle ustanovení §10 ZoZ zahrnuje právo fyzické osoby na práci mimo jiné i právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Realizaci toho práva zabezpečují svou činností právě úřady práce, které především bezplatně zprostředkovávají vhodné zaměstnání na území České republiky a mohou též, na základě podmínek stanovených v zákoně, zprostředkovávat zaměstnání z České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. V tomto případě je však ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí vždy nutný souhlas uchazeče či zájemce o zaměstnání .

Se zprostředkováním zaměstnání prostřednictvím úřadu práce souvisí několik pojmů, jejichž bližší výklad je pro další zpracování práce nezbytný. Jedná se o pojmy *VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ*, *UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ* a *ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ*.

¹⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, II .doplňené a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck 2004, 429 s.

2.5.3.1. VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Na pojem *VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ* odkazuje ZoZ na několika místech své úpravy. Předně se jedná o definici samotného pojmu, která je uvedena v § 20 ZoZ. Vhodným zaměstnáním se tedy rozumí, pokud ZoZ nestanoví v určitých případech něco jiného, „zaměstnání,

- a) *které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby (týdenní pracovní doba činí podle současně pracovněprávní úpravy 40hodin týdně),*
- c) *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- d) *které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“.*

Pod č. 382/2005 Sb. vyšel ve Sbírce zákonů zákon, který od 1. ledna 2006 novelizoval ZoZ. Novelou prošlo mimo jiné i ustanovení § 20. Dosavadní ustanovení bylo označeno jako odstavec 1 a §20 byl doplněn o odstavec 2, který zní:

„Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- a) *splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo*
- b) *splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.“*

Nová definice rozšiřuje možnosti úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a současně zaručuje i dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, že i pro ně bude vhodným zaměstnáním takové, které zakládá povinnost odvádět výše uvedené pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zároveň odpovídá jejich zdravotní způsobilosti, kvalifikaci atd. Kromě těchto podmínek, které vhodné zaměstnání musí splňovat vždy, bude pro dlouhodobě evidovaného uchazeče vhodným zaměstnáním i takové, které bylo sjednáno i na dobu kratší než 3 měsíce, ale pouze

v tom případě, že délka pracovní doby bude činit nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby. Další možností je zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, kde délka pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby. Tato nová definice má za úkol podpořit a usnadnit vstup dlouhodobě nezaměstnaným osobám do pracovního procesu, zvýšit flexibilitu pracovního trhu a napomoci k umístění většího počtu osob.

Podle úpravy v § 20 písm. d) je jedním z hledisek pro posuzování vhodnosti zaměstnání „**dopravní dosažitelnost zaměstnání**“. Toto obecnější kritérium se nově objevuje právě v ZoZ, aniž by však bylo vymezeno přesnou vzdáleností. V zákonné úpravě není dobře možné stanovit, do jaké vzdálenosti lze považovat nabízené zaměstnání za vhodné. Při posuzování zde hraje velkou roli možnost dopravy. V praxi je typické, že mnohem příznivější podmínky jsou například ve velkých městech, kde dojezdnost do delších vzdáleností nečiní díky městské hromadné dopravě větší problémy. Odlišné je to však v regionech, kde vzdálenosti mezi bydlištěm a zaměstnáním nemusí být velké, nicméně vzhledem k dopravní obslužnosti může dojíždění do zaměstnání činit nemalé problémy. Problematické bývá zejména zajištění dopravy z vesnic, kde není možnost využít železnici a autobusová doprava je z hlediska malého počtu spojů nedostačující. Obyvatelé těchto vesnic jsou tak často odkázáni na vlastní dopravní prostředky. Výkladová praxe se při posuzování dopravní dosažitelnosti kloní k hledisku časovému, a sice za vhodné zaměstnání je považováno takové, které je dosažitelné za cca 1,5hodiny.

S pojmem vhodného zaměstnání se můžeme také setkat v ustanovení, které se týká vyřazování uchazečů z evidence uchazečů o zaměstnání. Jde o úpravu stanovenou v § 30 ZoZ. Jedním z důvodů, pro které se uchazeč vyřadí z evidence je ten, že bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání. Toto ustanovení odkazuje na definici v §20 a k jeho správnému výkladu je nutné objasnit si pojem **VÁŽNÉ DŮVODY**.

I tento pojem je vymezen v ZoZ, a to přesně v §5 písm. c). Jde o výčet nejčastěji se vyskytujících vážných osobních či rodinných důvodů, které mohou být skutečně vážnou překážkou nejen pro přijetí vhodného zaměstnání, ale i např. pro odmítnutí nástupu na rekvalifikaci. Mezi vážné důvody tak patří zejména nezbytná osobní péče o dítě do 4 let věku, o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě do 18 let, o převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo částečně bezmocnou osobu starší 80 let za zákonem stanovených podmínek, dále pak docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná

školní docházka dítěte. Pozornost musí být věnována i zdravotním důvodům, které podle vyjádření lékaře brání výkonu zaměstnání nebo plnění součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání a také jiným vážným osobním důvodům, mezi které je možné řadit důvody etické, náboženské či mravní. Tyto důvody však musí uchazeč o zaměstnání řádně doložit a prokázat.

2.5.3.2. UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ, ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ

Jedním z nejdůležitějších pojmů, kterými je nutné se při zpracování toho tématu zabývat je pojem *UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ* a s ním související pojem *ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ*. Oba tyto pojmy označují fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a z toho důvodu se obrací na úřad práce.

Definice *ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ* (dále jen „zájemce“) je obsažena v ustanovení § 22 ZoZ. Jde o „fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci“. Zájemcem může být kdokoliv bez ohledu na to, zda v době podání žádosti o zařazení do evidence zájemců pracuje, podniká, studuje apod. Tímto způsobem je umožněno osobám, aby se u úřadu práce zajímaly o zaměstnání, které si samy z nejrůznějších osobních, rodinných, profesních a dalších důvodů zvolí. Zájemce je však povinen s úřadem práce spolupracovat a poskytovat potřebnou součinnost. V případě pokud tuto součinnost neposkytuje nebo ji maří, úřad práce jeho evidenci ukončí.

Jak je patrné z výše uvedeného, zájemci mohou za účelem zprostředkování zaměstnání spolupracovat s kterýmkoliv úřadem práce a nejsou omezeni pouze územím okresu, ve kterém mají trvalý pobyt. Rovněž se nezkoumá, zda jsou zaměstnání, jakožto ani důvody, pro které se o nové zaměstnání ucházejí. Právě v těchto dvou bodech spočívá hlavní rozdíl mezi pojmem zájemce a uchazeč o zaměstnání.

Pojem *UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ* (dále jen „uchazeč“) je vymezen v ustanovením § 24 a ZoZ takto:

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

V praxi se ukázalo nejvhodnější, aby zaměstnání osobě zprostředkoval a při zapojení do trhu práce pomáhal úřad práce příslušný podle místa bydliště. Lze předpokládat, že právě tento úřad bude mít nejpřesnější informace o volných místech nacházejících se v rámci jeho správního obvodu a je zde zároveň velká šance na dosažení jednoho z důležitých kritérií při posuzování „vhodnosti“ nabízeného místa, a to kritéria dopravní dosažitelnosti. Úřad práce spravující obvod, ve kterém má uchazeč bydliště, má na druhou stranu rovněž možnost získat více podkladů pro poskytování informací dalším subjektům, jestliže jejich služby souvisejí s vedením fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jedná se např. o kontaktní místa státní sociální podpory pro účely dávek státní sociální podpory, správu sociálního zabezpečení či referáty sociálních věcí pověřených obecních úřadů.

Podle praxe jde v případě uchazeče o osobu, která podá žádost o zprostředkování zaměstnání u úřadu práce příslušného pro okres, ve kterém se nachází obec, kde má trvalý pobyt. V souvislosti s tím však dochází k situacím, kdy tato osoba sice má trvalé bydliště v rámci správního obvodu daného úřadu práce, nicméně se zdržuje na jiném místě, které je od trvalého bydliště často značně vzdálené. V řadě případů se v tomto místě zdržuje dlouhodobě a má zájem nalézt si nové zaměstnání právě zde. Nabízí se tedy otázka, zda by nebylo vhodné umožnit této osobě, aby mohla spolupracovat s úřadem práce, do jehož správního obvodu místo jejího bydliště spadá. V ZoZ je tato problematika upravena v § 28. V praxi se toto řeší postupem, při kterém si uchazeč požádá po zařazení do evidence u úřadu práce v místě trvalého bydliště o převod evidence na úřad práce, se kterým by chtěl dále spolupracovat. V této žádosti uvede důvody, které ho k tomuto rozhodnutí vedou (podle zákonné úpravy musí osvědčit vážné osobní nebo rodinné důvody, pro které se na daném místě zdržuje) a zároveň předloží dokumenty, kterými dokládá své bydliště, zejména pak nájemní smlouvu. Další postup spočívá v tom, že úřad práce „stávající“ posoudí tuto žádost a s vyjádřením, zda souhlasí s tímto převodem postoupí tuto žádost úřadu práce, u kterého má evidence uchazeče pokračovat. V případě jeho kladného vyjádření je evidence uchazeče převedena a ten pak může nadále spolupracovat s úřadem práce v místě svého

současného bydliště. V ZoZ je stanovena pro dohodu úřadů práce lhůta 10dnů a je zde upraven další postup v případě, že se úřady nedohodnou.

Dalším rozhodujícím kritériem pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je skutečnost, že fyzická osoba není zaměstnána ani nevykonává jinou v zákoně uvedenou činnost. Ustanovení § 25 ZoZ stanovuje taxativním výčtem, kdo nemůže být uchazečem.

Na prvním místě se jedná o fyzické osoby, které vykonávají zaměstnání v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru. K tomuto ustanovení se vztahuje výjimka spočívající v možnosti částečného či krátkodobého zaměstnání. Podrobnějšímu výkladu těchto institutů budou věnovány další pasáže této práce. V další části § 25 odst. 1 jsou eliminovány fyzické osoby, které svoji výdělečnou činnost realizují podle jiných právních předpisů. Jedná se např. o osoby samostatně výdělečně činné či osoby vykonávající některou ze zmiňovaných pozicí jako společník, jednatel, komanditista, člen představenstva či člen dozorčí rady obchodní společnosti, který vykonává mimo pracovněprávní vztah k této společnosti práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem z částečného zaměstnání přesáhne polovinu minimální mzdy (od 1.7.2006 částka Kč 3977,-). Stejným způsobem se postupuje i u člena družstva. Uchazečem dále nemůže být soudce, člen vlády, poslanec či senátor, prezident republiky atd. V neposlední řadě se tato skutečnost týká i osoby výdělečně činné v cizině a fyzické osoby, která se soustavně připravuje na budoucí povolání.

V ustanovení odst.2 § 25 jsou stanoveny překážky, které brání fyzické osobě v nástupu do zaměstnání, a proto ji nelze v těchto případech zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání. Patří sem skutečnost, že je osoba uznána dočasně neschopnou práce, dále pak výkon vojenské základní nebo náhradní služby, výkon civilní služby (tato ustanovení jsou vzhledem ke zrušení branné povinnosti obsolentní), výkon trestu odnětí svobody a vazba, pobírání peněžité pomoci v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu nebo plná invalidita, a to přiznaná podle ustanovení § 39 odst.1 písm.a) zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (jde o osoby plně invalidní, u kterých poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66% a případný výkon zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce by mohl zhoršovat zdravotní stav těchto osob).

Při vedení evidence uchazečů o zaměstnání a při zprostředkování zaměstnání je nezbytné ověřovat a zpracovávat údaje o uchazečích o zaměstnání. ZoZ tedy jako další překážky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání uvádí neposkytnutí

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

2.5.3.2.1. Zařazení do evidence, povinnosti uchazeče o zaměstnání

Do evidence uchazečů o zaměstnání je zařazena fyzická osoba, která si na úřadu práce osobně podá písemnou *ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ* (dále jen „žádost“), a to ode dne, kdy je tato žádost podána. Údaje, které musí žádost obsahovat jsou vymezeny v ustanovení § 26 odst.2 ZoZ. V případě, že je žádost podána nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo ukončení činnosti, jejíž trvání zamezuje zařazení do evidence anebo tzv. *NÁHRADNÍ DOBY ZAMĚŠTNÁNÍ*, zařadí se fyzická osoba do evidence zpětně ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo činnosti, která předcházela. O zařazení do evidence se nerozhoduje ve správním řízení, tento postup se však uplatňuje v případě rozhodování o nezařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání, neboť praxe ukázala, že v případě sporů o oprávněnost vzetí do evidence je neformální nezařazení problémem.

Zařazení do evidence úřadu práce přináší evidované osobě řadu povinností, které je ve vztahu k úřadu práce povinna plnit. V první řadě má uchazeč či zájemce o zaměstnání oznamovací povinnost ohledně skutečností rozhodných pro vedení v evidenci. Změny těchto skutečností musí oznámit úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů (zda postačuje oznámení ústní či je nutné písemné doložení zákon neupravuje). Novela ZoZ s účinností od 1. ledna 2006 doplnila ustanovení § 27, které upravuje tuto oznamovací povinnost. Uchazeč je v současné povinen oznámit nástup do zaměstnání *nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, a do osmi kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu*. Obdobně se postupuje i při oznámení zahájení výkonu částečného zaměstnání, tedy práce vykonávané v souběhu s evidencí na úřadu práce (v praxi úřadů práce zavedený termín *NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚŠTNÁNÍ*). Uchazeč o zaměstnání je tedy povinen předem úřad práce informovat o nástupu do zaměstnání a následně tuto skutečnost doložit v zákonem stanovené lhůtě. Tato striktní úprava přinesla v praxi nemálo problémů. Jejich podrobnějšímu rozboru se budeme věnovat v pasáži týkající se *ČÁSTEČNÉ ZAMĚŠTNANOSTI*. Zde je možné jen poznamenat, že zde existují nesrovnalosti mezi úpravou obsaženou v ZoZ a zákoníku práce. Podle zákoníku práce je možné sjednat zaměstnání ústně bez písemného sepsání. V případě, pokud jde však na

straně zaměstnance o uchazeče, úřad práce po něm doklad potvrzující nástup do zaměstnání vyžaduje. Je tedy na zaměstnavateli, jestli tak učiní. Pokud ne, směřují případné sankce ze strany úřadu práce proti uchazeči.

Mezi další povinnosti uchazeče patří dodržovat termíny návštěvy stanovené úřadem práce. V případě, že se nedostaví na plánovanou návštěvu, je povinen do osmi dnů oznámit důvody, které mu v tom bránily. Pokud se nejedná o vážné důvody vymezené zákonem (§ 5 písm. c), mařil uchazeč svým jednáním součinnost s úřadem práce a úřad práce rozhodne o jeho vyřazení. (viz.níže)

2.5.3.2.2. Ukončení evidence

Fyzická osoba je zařazena do evidence na základě své žádosti. Může se tedy i sama rozhodnout, že o další trvání evidence již nemá zájem a požádat o její ukončení. Evidence je, mimo případy úmrtí uchazeče či prohlášení za mrtvého, ukončena také v případě, pokud uchazeč nastoupí do zaměstnání, s výjimkou výše zmiňovaného nekolidujícího zaměstnání a dále pak pokud nastoupí výkon trestu odnětí svobody. Uchazeč ve výše zmiňovaných důvodech ze subjektivních či objektivních důvodů přestal splňovat podmínky pro vedení v evidenci a jeho evidence je ukončena. Jelikož se jedná o situace vzniklé na základě určité právní skutečnosti, nerozhoduje se o ukončení ve správním řízení.

Postup při ukončení evidence na základě rozhodnutí úřadu práce je upraven v § 30 a 31 ZoZ. V § 30 odst.1 jsou taxativně vypočteny důvody, které brání uchazeči v další spolupráci s úřadem práce. Jsou to jednak zdravotní důvody, kdy podle lékařského posudku jeho zdravotní stav neumožňuje plnit povinnosti uchazeče, dále pak umístění do vazby na dobu delší než 6 měsíců nebo zrušení souhlasu s poskytováním osobních důvodů. K vyřazení z evidence dojde také tehdy, pokud nastane některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci, tedy pokud uchazeč nesplňuje podmínky dané §25 vyjma některých případů (dočasná pracovní neschopnost, výkon trestu odnětí svobody nebo vazby a pobírání peněžité pomoci v mateřství). Pro rozhodování o vyřazení z evidence pro zákonnou překážku je stanovena lhůta tří let ode dne, kdy skutečnost bránící vedení v evidenci nastala. Po uplynutí této lhůty již rozhodnutí vydat nelze.

Nově ZoZ umožňuje vyřadit uchazeče z evidence, protože vykonává *NELEGÁLNÍ PRÁCI*. Tento pojem je definován v ustanovení § 5 ZoZ takto :

Pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální práci,

- 1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovně-právního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v §13 odst. 3 písm. a) (fyzická osoba vykonává práci sama, případně s pomocí manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků), nebo*
- 2. pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovně-právního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v §13 odst. 3 písm. a), nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.*

V § 30 odst.2 ZoZ jsou uvedeny důvody, pro které je uchazeč vyřazen z evidence, protože zaviněně přestane plnit své povinnosti vyplývající mu ze ZoZ. Jde o případ, kdy, aniž by mu v tom bránily vážné důvody, uchazeč odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, neplní podstatné povinnosti při rekvalifikaci, odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu lékařem úřadu práce nebo lékařem nebo zdravotnickým zařízením určeným úřadem práce nebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu (viz.níže). V případě vyřazení z důvodu odmítnutí nástupu na rekvalifikační kurz není dotčeno právo smluvní volnosti uchazeče. Ukončení evidence bude tedy přicházet v úvahu jen tehdy, pokud uchazeč po předchozím dobrovolném uzavření dohody o rekvalifikaci odmítne do sjednaného kurzu nastoupit.

Posledním z důvodů vyřazení je maření součinnosti s úřadem práce, v praxi úřadů práce je často používán pojem *SANKČNÍ VYŘAZENÍ*. Taxativní výčet jednání (postačuje jednání z nedbalosti), která jsou považována za maření součinnosti, je upraven § 31. Jde o již zmiňované porušení povinnosti dostavovat se na plánované schůzky na úřad práce, aniž by existovaly vážné důvody k tomuto jednání, dále pak neoznámení rozhodných skutečností v zákonem stanovené lhůtě a neprojednání doporučeného zaměstnání ve lhůtě, kterou úřad práce stanoví. Nově je vyřazením z evidence sankcionováno neplnění povinnosti sdělit údaje o zdravotním omezení v rozsahu potřebném pro poskytování služeb úřadem práce a nedoložení těchto omezení lékařským posudkem a také neplnění obecných povinností vůči úřadu práce, v případě, kdy je lékařským posudkem ověřeno, že je uchazeč schopen tyto povinnosti plnit. V § 31 písm. f) je úřadu práce umožněno, aby sám posoudil, zda je jednání uchazeče,

kterým zmaří nástup do zaměstnání natolik závažné, že ho opravňuje k tomu, aby rozhodl o vyřazení uchazeče z evidence pro maření součinnosti.

Pokud dojde ke splnění zákonných podmínek, je uchazeč z evidence vyřazen dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v §30. Důsledkem vyřazení z důvodů uvedených v odst.2 je fakt, že uchazeč může být na základě nové žádosti znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení. Tato skutečnost může mít vážný dopad na uchazeče, kterému byla evidence ukončena, neboť vyřazením zaniká nárok na další vyplácení přiznané podpory v nezaměstnanosti a na úhradu zdravotního a sociálního pojištění. Uchazeč, který není jinak finančně zajištěn a pobírá dávky sociální péče, přichází následkem sankčního vyřazení i o tyto dávky. Může se tak ocitnout ve velmi vážné životní situaci. V individuálních případech se může obrátit na oprávněný orgán s žádostí o tzv. „částku na přežití“, která však není nároková.

Jak již bylo uvedeno výše, ZoZ nepřevzal z předchozí úpravy obsažené v zák.č.1/1991 Sb. pojetí *ÚMYSLNÉHO MAŘENÍ SOUČINNOSTI*. Pro porušení povinnosti uchazeče tedy stačí pouhé neúmyslné nedbalostní jednání. Díky této striktní úpravě se v praxi vyskytují případy, kdy je uchazeč vyřazen z evidence, protože například pouze zapomene na to, že má přijít na plánovanou návštěvu nebo si neuvědomí, že má povinnost předem oznámit, že bude nastupovat do zaměstnání a úřad práce kontaktuje až v den nástupu. Jelikož se o vyřazení z evidence podle § 30 a 31 rozhoduje ve správním řízení, má uchazeč právo se vůči rozhodnutí o vyřazení z evidence odvolat k nadřízenému orgánu, tedy Ministerstvu.

2.5.3.2.3. Uchazeči vyžadující zvýšenou péči

Zákonná úprava v ZoZ obsahuje, stejně jako úprava předcházející, ustanovení vymezující skupiny uchazečů, kterým má být z důvodu jejich zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo jiných vážných důvodů věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o osoby, které mají z různých důvodů sníženou možnost najít si pracovní uplatnění a jsou tak na trhu práce značně znevýhodněné. V § 33 ZoZ je obsažen demonstrativní výčet těchto skupin, patří mezi ně zejména

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

U první skupiny osob, a to u osob se zdravotním postižením, došlo k nové úpravě cílené činnosti úřadů práce, směřující k začleňování těchto osob do zaměstnání prostřednictvím nástrojů upravených v ZoZ. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je věnována část třetí ZoZ, § 67 a násl.

V případě osob do 25 let věku je základním problémem pro jejich umístění do zaměstnání skutečnost, že ještě nemají dostatečné pracovní návyky ani praxi, která by zaměstnavatele motivovala k jejich přijímání. Z toho důvodu je jim třeba věnovat zvýšenou pozornost. Do této skupiny osob patří vedle absolventů různých typů škol i ti, kteří buď vůbec žádné studium neabsolvovali nebo jej ukončili neúspěšně případně studia zanechali. Podle důvodové zprávy byl v ZoZ pojem „fyzická osoba do 25 let“ použit v souvislosti s podklady vypracovanými pro statistiky EU, pro informace a opatření v rámci evropské strategie zaměstnanosti a koresponduje rovněž s přístupem MOP k plnění jejích úmluv. V České republice je tento pojem uváděn v *Národním akčním plánu zaměstnanosti*, aby byla opatření zde přijatá v souladu s požadavky EU.

Z důvodu nezbytné zvýšené péče o skupiny osob uvedené v §33 je v ZoZ nově zaveden institut s názvem *INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN* (dále jen „IAP“). Jedná se o plán, jehož cílem je zvýšit aktivity uchazeče o zaměstnání formou individuálního přístupu ze strany úřadu práce. IAP je používán v rámci EU pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů na trhu práce. Řada úřadů práce podobný postup s úspěchem

využívala neformálně již dříve. Úřad práce může ve spolupráci s uchazečem, který spadá do některé z výše uvedených skupin IAP vypracovat. Pokud by se jednalo o uchazeče do 25 let věku či absolventa vysoké školy, je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu uchazeči nabídnout a uchazeč se sám rozhodne, zda této nabídce využije. Podle ustanovení § 33 odst. 2 ZoZ je obsahem IAP zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče. Pokud se uchazeč dobrovolně rozhodne pro uzavření IAP, je povinen poskytnout součinnost při jeho vypracování a plnit podmínky v něm uvedené. V případě pokud dohodnutá opatření neplní, je možné sáhnout k postihu spočívajícím v sankčním vyřazení z evidence úřadu práce. Tento krok vychází zejména z toho, že uchazeč se pro uzavření IAP rozhodl dobrovolně a použití tohoto nástroje znamená pro úřad práce vynaložení zvýšeného úsilí a prostředků.

2.5.4. Právo na zabezpečení v nezaměstnanosti

Čl. 26 Listiny upravuje v odst.3 věta první právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Ve větě druhé je uvedeno, že „*občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon*“. Toto ustanovení tvoří ústavní základ pro poskytování finančních prostředků osobám, které se ocitly bez zaměstnání a nemají tak možnost samy si na své živobytí vydělávat. Prováděcími předpisy k tomuto ustanovení jsou ZoZ resp.jeho ustanovení o podpoře v nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a zákony o životním minimu a o sociální potřebnosti. Posledně jmenované předpisy především upravují postupy při finančním zabezpečení uchazečů, jejichž podpůrně doba již uplynula, popřípadě uchazečů, kterým nárok na podporu v nezaměstnanosti vůbec nevznikl. Na rozdíl od lidského práva, které je obsaženo ve větě první čl. 26 odst. 3 má právo na podporu v nezaměstnanosti pouze občan, a to jen ten, který toto právo nemůže bez své viny vykonávat.¹⁸

¹⁸ PAVLÍČEK a kol., *Ústava a ústavní řád ČR-komentář, 2.díl Práva a svobody*, II.vydání, Praha: Linde 2002 231 s.

2.5.4.1. *PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI*

Podle ZoZ §10 se právem na zaměstnání rozumí mimo jiné právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících. Tyto služby poskytují právě úřady práce a jednou z nich je rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“) a následně její vyplácení. Sama PvN má funkci určitého náhradního plnění v případě pokud uchazeč o zaměstnání o její vyplácení úřad práce požádá a splní podmínky pro její přiznání mj. nemá jiný příjem vyplývající z nároku např. na výsluhový příspěvek, příspěvek za službu či starobní důchod. Problematika PvN je v ZoZ upravena v § 39 a násl.

V původní úpravě zák. č.1/1991 Sb. byl institut náhradního plnění upraven pojmem *HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ* (dále jen „HZ“) a bylo o něm rozhodováno z moci úřední, na základě zahájení správního řízení o poskytování HZ vždy, když úřad práce uchazeči do sedmi dnů nezprostředkoval vhodné zaměstnání. To často přinášelo značné problémy z hlediska procesního i věcného, nehledě na to, že bylo o nároku rozhodováno i v případě, že uchazeč o HZ z jakéhokoliv důvodu zájem neměl.

2.5.4.1.1. *Podmínky nároku a podpůrná doba*

Jak již bylo uvedeno výše, v novém ZoZ byl pojem hmotné zabezpečení nahrazen pojmem *PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI*. Nově byla i upravena „povinnost“ uchazeče požádat o vyplácení PvN. Děje se tak podáním samostatné *ŽÁDOSTI O PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI* (dále jen „žádost o PvN“) spolu s žádostí o zprostředkování zaměstnání. Je však na zvážení uchazeče, zda má o vyplácení PvN zájem a žádost o PvN si podá. V praxi tomu tak ve většině případů je, i když existují uchazeči, kteří o PvN nepožádají např. z osobních důvodů nebo protože vědí, že podmínky pro vyplácení nesplňují a PvN jim tak stejně nebude přiznána. Na druhou stranu však s rozhodováním o nároku na PvN souvisí i případný nárok uchazečů na sociální dávky. Pokud se uchazeč, který je zaevidován na úřadu práce, obrátí na oprávněný orgán s žádostí o sociální dávky, musí mimo jiné předložit doklad o tom, zda a s jakým výsledkem bylo o nároku na PvN rozhodováno. Z tohoto důvodu je tedy pro uchazeče nezbytné, aby si žádosti o PvN podal.

Vedle podání potřebné žádosti je dalším předpokladem pro nárok na PvN to, že ke dni, k němuž má být PvN přiznána, není uchazeč poživitelem starobního důchodu.

Pokud má však nárok na starobní důchod, avšak ten mu není přiznán, může požádat o PvN a ta mu bude případně vyplácena. U uchazeče, který byl uznán plně invalidním a který je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek (zákon č. 155/1995, o důchodovém pojištění, § 39, odst. 1, písm. b)) je při splnění zákonných podmínek nárok na PvN možný. K dalším příjmům, které mají vliv na přiznání PvN patří *VÝSLUHOVÝ PŘÍSPĚVEK* a *PŘÍSPĚVEK ZA SLUŽBU*. Jedná se o příspěvky, které jsou poskytovány podle zvláštních právních předpisů. V případě prvně jmenovaného mají při splnění zákonných podmínek nárok na jeho vyplacení např. vojáci, ve druhém případě policisté, celníci, členové Bezpečnosti informační služby či hasiči. Pokud uchazeči vznikl nárok na tento příspěvek a ten je vyšší než PvN, nárok na PvN nemá. Jestliže však částka příspěvku nedosáhne výše PvN, na kterou by měl uchazeč nárok, je podpora vyplácena, a to pouze ve výši rozdílu mezi příspěvkem a PvN, na kterou by měl uchazeč nárok, pokud by mu nárok na příspěvek nevznikl.

Uchazeč musí pro možný nárok na PvN splnit dále obecnou podmínku 12 měsíců zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „předchozí zaměstnání“) nebo náhradní doby zaměstnání v rozmezí posledních tří let před zařazením do evidence uchazečů. Do odpracované doby se nezapočítává krátkodobé zaměstnání a zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávané v souběhu s evidencí na úřadu práce (částečná zaměstnanost). V § 41 odst.3 je taxativní výčet skutečností, které se považují za náhradní doby. Podle důvodové zprávy jde o okruh činností, které se považují za tak závažné, aby byly rovnocenné době zaměstnání. Patří sem např. příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě do 4 let věku nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči a dále pak osobní péče o osobu, která je úplně, převážně nebo částečně bezmocná v souvislosti se splněním další podmínky.

Zásadními proměnami prošla náhradní doba spočívající v soustavné přípravě na budoucí povolání. V zák. č.1/1991 byla bez dalšího zařazena mezi náhradní doby, avšak ZoZ ji z této skupiny vyloučil. Absolventi škol tedy od účinnosti ZoZ neměli nárok na PvN, pokud nesplnili obecnou podmínku odpracovaných 12 měsíců v rozhodném období, tedy v předcházejících třech letech. Podle důvodové zprávy mělo toto opatření motivovat mladé lidi k uzavírání řádných pracovních vztahů (pracovních poměrů nebo dohod o pracovní činnosti), vedoucích k zápočtu dob pro PvN. Během účinnosti

původní právní úpravy totiž docházelo často k tomu, že absolventovi po zařazení do evidence vznikl nárok na PvN a tento absolvent pak nebyl dostatečně motivován k tomu, aby si sháněl zaměstnání. Často ho v tomto podporovaly i rodiče, případně ho sami přiměly k tomu, aby zanechal přípravy pro povolání a pobíral PvN. V každém případě to nebyl postup, který by byl pro motivaci mladého člověka vhodný. Zákonná úprava v ZoZ však vzbudila mezi studenty, ale hlavně mezi některými rodiči značnou nelibost. Málo zajímavé a neadekvátním způsobem nahrazující „ztracené výhody“ byly pro ně nové nástroje, které přinášel ZoZ jako např. v možnosti částečného zaměstnání, rozšíření možnosti zabezpečení rekvalifikace i vzniku nároku na podporu při rekvalifikaci, zavedení IAP či vytvoření nových nástrojů APZ. Vidina PvN byla pro určitou část občanské společnosti zajímavější a silnější.¹⁹ Ke změně došlo zák.382/2005 Sb., který s účinností od 1. ledna 2006 opět zařadil dobu soustavné přípravy na budoucí zaměstnání mezi náhradní doby, nicméně omezil délku, do jaké lze tuto náhradní dobu započítat do doby předchozího zaměstnání, a to na 6 měsíců. Absolventům, kteří byli zařazení do evidence po účinnosti zákona, tak může vzniknout nárok na PvN v případě, pokud v rozhodném období odpracovali, často převážně formou „studentských brigád“, alespoň 6 měsíců a splnili tak celkově podmínku 12 měsíců zaměstnání (6 měsíců náhradní doby a 6 měsíců zaměstnání).

Vzhledem k tomu, že si uchazeč o PvN žádá, je poskytována ode dne podání žádosti. Uchazeč však musí při podání žádosti doložit skutečnosti rozhodné pro přiznání PvN, a to např. potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, dokladem o jiné výdělečné činnosti či potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osoby samostatně výdělečně činné. I v tomto případě platí lhůta 8 dnů pro oznamovací povinnost ohledně změn těchto skutečností. Od obecné oznamovací povinnosti se tato liší tím, že uchazeč je povinen změny oznámit písemně. V případě, kdy je žádost podána do 3 pracovních dnů od ukončení zaměstnání či náhradní doby, je PvN přiznána ode dne následujícího po ukončení tohoto zaměstnání či náhradní doby.

PvN náleží uchazeči při splnění zákonných podmínek po celou *PODPŮRČÍ DOBU*, tedy pokud nárok na PvN nezanikne z důvodu ukončení vedení v evidenci (viz § 29) nebo vyřazení z evidence (§30). Délka podpůrčí doby je v ZoZ nově rozlišena podle věku uchazeče o zaměstnání. Podle původní úpravy zák.č.1/1991 Sb. měl uchazeč

¹⁹ BIČÁKOVÁ, O., *Zákon o zaměstnanosti prochází novelizacemi*, Právo a zaměstnání, 2005, 11, 11 s.

o zaměstnání nárok na HZ po dobu 6 měsíců. V případě, že se stal během evidence z důvodu nemoci práce neschopným, se mu o počet dní této pracovní neschopnosti vyplácení HZ prodlužovalo, maximálně však na délku celkem 18 měsíců tj. 6 měsíců „řádného nároku“ a 12 měsíců nároku při pracovní neschopnosti. Od účinnosti ZoZ je stanovena podpůrní doba v délce 6 měsíců pro uchazeče do 50 let věku, od 50 do 55 let věku v délce 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců. Rozhodující je věk uchazeče dosažený ke dni podání žádosti o PvN. Takto odstupňovaná PvN je zdůvodněna zejména tím, že uchazeči vyšších věkových kategorií hledají uplatnění na trhu práce mnohem obtížněji než ti mladší. V původní úpravě účinné od 1. října 2004 byla vedle věku stanovena ještě jedna podmínka pro vznik nároku na prodlouženou podpůrní dobu, a to splnění doby účasti na důchodovém pojištění v délce 25 roků u uchazečů starších 50 let a 30 roků u uchazečů starších 55 let. Plnění této podmínky však přineslo v praxi řadu problémů, proto se od ní ustoupilo. Stalo se tak novelou ZoZ s účinností od 1. ledna 2006, kterou byla ustanovení týkající se této podmínky zrušena.

Ustanovení § 44 ZoZ upravuje podmínky dočasného zastavení vyplácení PvN. Mezi důvody patří poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění, vazba a dále pak poskytování podpory při rekvalifikaci. Tomuto institutu se budeme věnovat níže. V případě poskytování dávek nemocenského pojištění, jde o situaci, kdy se uchazeč poté, co je zařazen do evidence, stane z důvodu nemoci práce neschopným případně ošetřuje člena rodiny a k počátku této skutečnosti dojde v zákonem stanovené lhůtě po ukončení předchozího zaměstnání. Tato ochranná lhůta trvá podle zvláštního právního předpisu (zák.č.103/1996, o nemocenském pojištění zaměstnanců, §42, odst. 2) 42 dní a zkracuje se v zákonem stanovených případech. (Pro úplnost je nutné dodat, že úprava nemocenského pojištění bude v dohledné době novelizována, a to zák. č. 187/2006 Sb. s účinností od 1.1.2007, a zmiňovaná novelizace se dotkne i ochranné lhůty, která bude zkrácena na 15 dní). Pokud uchazeč onemocní nebo začne ošetřovat člena rodiny ve stanovené ochranné lhůtě počítané od ukončení zaměstnání, vzniká mu v případě splnění podmínek stanovených zvláštním předpisem po dobu nemoci nárok na dávky nemocenského pojištění a je mu vyplácení PvN zastaveno. Do podpůrní doby se mu doba poskytování dávek nemocenského pojištění nezapočítává. Stejně tak tomu je v případě vyplácení podpory při rekvalifikaci a vazby.

K opačné situaci, a to k započítání doby v délce 3 měsíců do podpůrní doby, dochází v případě, že je uchazeč vyřazen z evidence s výjimkou zákonem stanovených důvodů. Dá se říci, že toto započítání je jednou ze sankcí, neboť podpůrní doba plyne,

přestože Pvn není poskytována. Může tak dojít k situaci, že uchazeči, který v budoucnu při nové evidenci požádá o Pvn, není přiznána z důvodu vyčerpání podpůrní doby, aniž by mu v minulé evidenci byla fakticky veškerá Pvn vyplacena. Stane se tak, pokud po ukončení předchozí evidence, během které mu uplynula podpůrní doba, sice splní obecnou podmínku odpracované doby 12 měsíců v předchozích třech letech, nicméně neodpracuje nově nejméně 6 měsíců, tedy nenastoupí na tuto dobu do zaměstnání nebo nevykonává výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tato skutečnost je upravena v § 49 ZoZ a jsou zde také stanoveny výjimky spočívající např. v tom, že uchazeč ukončil zaměstnání ze zdravotních důvodů nebo jeho zaměstnavatel porušil povinnosti dané mu zvláštním právním předpisem. Uchazeči je tedy umožněno, aby si v případě, že nastoupí do nového zaměstnání a např. po dvou dnech zjistí, že pro něho nová práce není ze zdravotních důvodů vhodná, požádal při nové evidenci na úřadu práce o Pvn a ta mu bude, pokud splní obecnou podmínku odpracovaných 12 měsíců, přiznána, aniž by v novém zaměstnání odpracoval alespoň 6 měsíců. Je otázka, jak dalece může být toto v praxi uchazeči o zaměstnání zneužíváno. Nově s účinností od 1. ledna 2006 je § 49 doplněn o druhý odstavec, ve kterém je stanoveno, že do doby 6 odpracovaných měsíců se nezapočítává krátkodobé zaměstnání a zaměstnání v souběhu s evidencí (částečné zaměstnání).

V § 48 je upravena situace, kdy nedojde k vyčerpání podpůrní doby. Pokud uchazeč po uplynutí podpůrní doby nastoupí do zaměstnání alespoň na dobu 3 měsíců, může mu, při splnění všech zákonných podmínek, být při dalším zařazení do evidence uchazečů přiznána Pvn po celou podpůrní dobu, na kterou má s ohledem na svůj věk nárok. Pokud je však zaměstnání kratší než 3 měsíce, vznikne mu nárok pouze po zbývající část podpůrní doby tj. po dobu, kterou si při poslední evidenci nevyčerpal.

2.5.4.1.2. Výše podpory v nezaměstnanosti

V závěru pasáže, která se týká Pvn se budeme věnovat její výši. Již během účinnosti zák.1/1991 Sb. byla výše náhradního plnění v podobě HZ několikrát upravována. Základní forma pro výpočet však byla stejná a byla zachována i v současné úpravě. Vedle určení výchozí částky je nezbytné stanovit procentní sazby, pomocí kterých se výše podpory z výchozí částky vypočítá. V ZoZ jsou uvedeny dvě procentní sazby, a to vyšší (50%), podle které se vychází při výpočtu částky náležející po dobu

prvních tří měsíců od vzniku nároku na PvN, a dále pak sazba nižší (45%), která se používá pro výpočet PvN, která náleží po zbývající podpůrní dobu. Rozdílná výše sazby má motivovat uchazeče k hledání zaměstnání v počátečním období nezaměstnanosti.

Výše zmiňovaná výchozí částka je stanovena několika způsoby. V případě, že byl uchazeč před zařazením do evidence zaměstnán, se vychází při výpočtu z *PRŮMĚRNÉHO MĚSÍČNÍHO ČISTÉHO VÝDĚLKU* z posledního zaměstnání, stanoveného podle zvláštního právního předpisu (zák.č.1/1992 Sb., o mzdě, § 17). Pokud uchazeč naposledy před zařazením do evidence vykonával samostatně výdělečnou činnost, je rozhodný pro výpočet PvN poslední *VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD* (zák. č.586/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) v rozhodném období přepočtený na jeden kalendářní měsíc.

Zákon upravuje situaci, kdy uchazeč ukončí ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a současně i samostatně výdělečnou činnost. V tomto případě se výše PvN stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu výdělku a vyměřovacího základu. Celková výše PvN má být motivační, má vést uchazeče k tomu, aby si aktivně sháněl zaměstnání, avšak má být také přiměřená k předchozím příjmům tak, aby umožnila překlenout přechodné období nezaměstnanosti. Při výpočtu PvN je nutné stanovení hranice nejvyšší možné výše PvN. Podle ustanovení § 49 odst. 6 ZoZ činí maximální výše PvN 2,5násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26let věku.

Podle ustanovení § 51 odst. 1 ZoZ se z částky životního minima platného pro jednotlivého uchazeče vychází též při výpočtu výše PvN u uchazeče, který

- a) *splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,*
- b) *bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo*
- c) *nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.*

V případě, že uchazeč dodatečně potvrzení o příjmech doloží, úřad práce PvN doplatí, pokud nově vypočítaná částka bude vyšší než do té doby poskytovaná. Jestliže však ukončil více zaměstnání či zaměstnání a samostatně výdělečnou činnost ve stejný den a je znám příjem alespoň z jednoho z nich, stanoví se výše PvN pouze z toho příjmu.

Postup při vyplácení PvN, lhůty a podmínky vyplácení a dále pak řešení situací, kdy je PvN uchazeči neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce anebo naopak přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, jsou upraveny v ZoZ v závěrečných ustanovením části zabývající se PvN.

2.5.4.2. *PODPORA PŘI REKVALIFIKACI*

Zvláštním institutem, který má stejně jako PvN podobu náhradního plnění je *PODPORA PŘI REKVALIFIKACI* (dále jen „PpR“).

Rekvalifikace patří mezi nástroje, jimiž je realizována APZ, což je *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti* (§ 104 odst. 1 ZoZ). Samotnou rekvalifikací se podle § 108 odst. 1 ZoZ rozumí *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Dále pak i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“*.

V ZoZ je PpR upravena stejně jako PvN v ustanovení § 39 a násl. Řada ustanovení je pro oba instituty společná. Dále se budeme věnovat pouze úpravě PpR, která je od úpravy PvN odlišná.

Nárok na PpR má uchazeč, který se na základě dohody s úřadem práce účastní rekvalifikačního kurzu, jenž je zabezpečován úřadem práce a ke dni, k němuž má být PpR přiznána není tento uchazeč poživitelem starobního důchodu. Návrh na uzavření písemné dohody o rekvalifikaci může iniciativně předložit i sám uchazeč. Pokud úřad práce shledá, že rekvalifikace, o kterou uchazeč projevil zájem, mu umožní uplatnění na trhu práce, dohodu o rekvalifikaci s ním uzavře.

O přiznání PpR rozhoduje ze zákona úřad práce, uchazeč si tedy nemusí podávat žádost o PpR. Nárok na PpR má i uchazeč, který nesplnil podmínky nároku na PvN nebo již vyčerpal podpůrní dobu. Toto je zdůvodňováno tím, že uchazeč může mít v souvislosti s absolvováním rekvalifikačního kurzu zvýšené výdaje např. na dopravu a často nemá dostatek finančních prostředků. Vyplácení PpR zde má tedy význam zejména finanční, ale i motivační.

PpR se poskytuje po celou dobu rekvalifikace s výjimkou období, ve kterých existují skutečnosti, které mají vliv na zastavení výplaty PvN. Rozhodné období pro posuzování nároku na PpR je stejné jako u PvN, podobně je tomu i při určení částky, ze které je pomocí procentní sazby, která v tomto případě činí 60%, PpR vypočítána. Podle

důvodové zprávy je vyšší procentní sazba stanovena z motivačních důvodů, aby vedla uchazeče ke změně zaměstnání v případech, kdy v oboru, ve kterém získal kvalifikaci, není na trhu práce pracovní uplatnění. Rozdílný od P_{vN} je i koeficient, kterým se násobí životní minimum při určení maximální výše P_{pR}. Je to 2,8násobek životního minima.

Nově lze umožnit rekvalifikaci a tedy i vyplácení P_{pR} vedle uchazeče i zájemci o zaměstnání. Jelikož by však byla možnost bezplatné rekvalifikace, která by mohla být nabídnut víceméně komukoliv, spojená s neúnosnými výdaji státu, jsou stanoveny omezující podmínky, na základě kterým je tato rekvalifikace zájemci o zaměstnání umožněna. Například v případě, že má o rekvalifikaci zájem člověk, který dosud pracuje, musí doložit doklad o tom, že bude jeho zaměstnání ukončeno a s tím i potvrzení (příslib) o tom, že bude po absolvování rekvalifikace někde zaměstnán.

Jak již bylo uvedeno výše jsou P_{vN} i P_{pR} náhradním plněním v případě, pokud se člověk stane nezaměstnaným a jeho životní úroveň tak může důsledkem ztráty placeného zaměstnání poklesnout. Vyplácení těchto dávek je jednou ze služeb ze strany úřadů práce, na které má uchazeč nárok, pokud splní zákonem stanovené podmínky. Je nicméně běžné, že v praxi se velké množství lidí obrací na úřad práce pouze z důvodu možného nároku na podporu, aniž by měli zájem o pomoc při hledání nového zaměstnání. Dochází k tomu především proto, že instituce úřadu práce je v očích mnoha lidí pouze dalším místem, kam si „mohou přijít pro peníze“, aniž by si mnohdy připustili fakt, že jejich prvořadým zdrojem příjmu by měl být výdělek ze zaměstnání. Právě pomoc při hledání tohoto zaměstnání je hlavním úkolem úřadu práce. Poskytování podpory by mělo být pouze podpůrným řešením následků složité životní situace související se ztrátou zaměstnání.

Následující kapitola bude věnována vymezení především negativních vlivů, které ztráta zaměstnání na život člověka i celé společnosti má.

3. PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI

3.1. DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA JEDNOTLIVCE A SPOLEČNOST

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků a k vykonávání služeb, ale vytváří i pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.²⁰

Nezaměstnanost je v dnešní době jedním z problémů, se kterými se potýká většina evropských zemí. Pokud dosáhne vysoké míry, negativně ovlivňuje prostředí ve společnosti, nepříznivě působí na hospodářskou situaci státu, spokojenost i zdraví lidí. Může vést k problémům v oblasti ekonomické a sociální, k psychickým i tělesným obtížím i k potížím v rodinných vztazích. Ztráta zaměstnání se tak projevuje ve dvou úrovních, a to v rovině jedince a v rovině společnosti.

Z pohledu jedince je ztráta zaměstnání významným zásahem do života, u velkého počtu lidí je i značně traumatizujícím zážitkem, který člověka často provází celý život. Lidé, kteří byli zvyklí celý život pracovat, jsou najednou, často ze dne na den, bez práce. Ocitají se tak bez výdělků jako hlavního zdroje pro uspokojování životních potřeb, což vede k osobní a rodinné ekonomické nejistotě. Případná ztráta zaměstnání u obou partnerů, ke kterému může dojít například při hromadném propouštění, znamená hluboký zásah do životní úrovně rodiny. Tato rodina je totiž často odkázaná na to, aby žila jen z dávek v nezaměstnanosti či dokonce jen ze sociální podpory na úrovni životního minima. Je nicméně skutečností, že nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Není zásadou, že všichni nezaměstnaní žijí na nízké životní úrovni, stejně tak, že všichni lidé, žijící na pokraji životního minima jsou

²⁰ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha, 2002, 75 s.

nezaměstnaní. Mezi prvně jmenované patří lidé, kteří si, ač jsou nezaměstnaní, často za pomoci rodiny či blízkých „udrží“ životní standard, na který byli zvyklí. Významnou část „chudých“ lidí z druhé skupiny tvoří například svobodné matky pečující o dítě, pracovníci s početnými rodinami, kteří mají minimální příjmy či osoby zdravotně handicapované. Finanční problémy nezaměstnaných osob žijících pouze z podpory v nezaměstnanosti jsou však téměř vždy značné. Je tomu zejména proto, že příjem stěží pokrývá úhradu základních potřeb rodiny a dochází k zadlužování.²¹ Ještě obtížnější situaci mají nezaměstnaní lidé, kteří dávky v nezaměstnanosti nepobírají, jednak proto, že nesplnili podmínky spojené s nárokem na ně, či tyto dávky již vyčerpali. Tyto osoby pak mohou pobírat pouze podstatně nižší sociální podporu, která bývá stanovena na základě životního minima, které rodině náleží.

Negativním dopadem nezaměstnanosti je ztráta obvyklého časového rozvržení dne, které je běžně určeno především rytmem zaměstnání. Nezaměstnanému člověku utíká čas mnohem pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou pevnou strukturu a po určité době splývají všední dny s víkendy.²² Ze života jednotlivce se vytrácejí aktivity, které byly pravidelnou součástí jeho denního pracovního rytmu. Ačkoliv nezaměstnanému přibývá množství volného času, nedokáže ho často efektivně využít. Dlouhodobou nezaměstnaností člověk přichází o svou kvalifikaci, ztrácí nezbytné pracovní návyky a dovednosti a s tím i možnost získávat nové.

Tím, že má nezaměstnaný člověk najednou více volného času, vzniká příležitost pro prohloubení vztahů s partnerem, se členy rodiny i s přáteli. Nezaměstnanost má tedy v tomto případě i určitý pozitivní dopad. Dlouhodobá nezaměstnanost však naopak vede k rodinným problémům, k omezování kontaktů s přáteli i s bývalými spolupracovníky a v některých případech až k sociální izolaci. Je tomu zejména proto, že dochází k přerušení sociálních kontaktů, jejichž zdrojem je přímo ztracené zaměstnání a dále pak ke ztrátě řady dalších sociálních kontaktů, jež se zaměstnáním přímo nespojují. Tyto širší kontakty není možné nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině či v sousedství).²³ Sám nezaměstnaný člověk často omezuje kontakt s okolím, neboť má pocit, že je ztrátou zaměstnání nějak stigmatizován. Kontakt s lidmi, ať zaměstnanými či, stejně jako on, nezaměstnanými, je pro něho mnohdy velmi depresivní.

²¹ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha, I.vydání, 1994, 63 s.

²² MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha, I.vydání, 1994, 65 s.

²³ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha, I.vydání, 1994, 69 s.

Nezaměstnaný jedinec vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám osobních vztahů v rodině, ke změnám v rozdělení domácích prací, v postavení a statutu nezaměstnaného člena rodiny.²⁴ Zde je nutné podotknout, že odlišně než nezaměstnanost ženy, ovlivňuje rodinu to, že ztratí práci muž, který je stále ve většině rodin považován za živitele rodiny. Fakt, že ztratí práci žena tak může být (i z finančního hlediska) pro rodinu mnohem menší zátěží. Vliv nezaměstnanosti na soužití rodiny je možné posuzovat ze dvou směrů. Jednak jako výše zmíněný nepříznivý dopad, který často souvisí právě s finančními těžkostmi, které ztráta placeného zaměstnání přináší. Na druhé straně je nutné pohlížet na rodinu jako na místo, kde hraje významnou roli solidarita a podpora člena rodiny, který práci ztratil. Právě rodinné zázemí bývá mnohdy pro nezaměstnaného hlavní životní oporou, která mu může pomoci překonat jeho obtížnou životní situaci.

Není možné přehlédnout vliv nezaměstnanosti na psychickou pohodu i na tělesné zdraví člověka. Člověk může zpočátku vnímat nezaměstnanost jako období, kdy si může odpočinout, zhodnotit svůj dosavadní život a zvážit své priority. Může tento stav pocítovat jako šanci na nový začátek své pracovní kariéry. Aktivně si začne hledat nové pracovní uplatnění, mnohdy tomu věnuje velké úsilí a veškerý svůj čas a energii. Velký počet nezaměstnaných lidí si v této fázi vůbec nepřipouští, že by se jim nemuselo podařit vhodnou práci nalézt. Pokud však k této situaci dojde, přechází člověk postupně k pasivitě, časem dochází k poklesu sebeúcty a sebevědomí. Člověk se stydí za to, že si nedokáže sehnat práci, zmocňuje se ho nejistota a strach z budoucnosti a přestává věřit v sám sebe. Pocity beznaděje a deprese se mohou dostavit i následkem toho, že člověk není schopen si osvojit složité postupy při hledání nového zaměstnání. Lidé, kteří dlouhou dobu pracovali, často u jednoho zaměstnavatele, a nedostali se nikdy do situace, kdy byli nuceni si sami shánět práci, nedokáží bez pomoci procesem hledání práce projít. Při opakovaných nezdarech narůstá vědomí toho, že člověk nemůže nijak ovlivnit svoji osobní situaci, vznikají pesimistické postoje s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Nezaměstnaný člověk přestává mít dostatek odvahy a síly k tomu, aby si nové zaměstnání našel. Po dlouhé neúspěšném hledání často rezignuje, přijme nižší životní úroveň a začne preferovat sociální příjmy před příjmy pracovními.²⁵

²⁴ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha, 2002, 108 s.

²⁵ PITNER, J., *Srovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU po roce 1989*, Sociální politika, 2003, č.2, 7 s.

Vedle psychického stavu ovlivňuje ztráta zaměstnání negativně i fyzické zdraví. Je tomu tak zejména zpočátku, kdy se může náhlá ztráta práce projevit u člověka šokem, který se nepříznivě odrazí na jeho zdraví. K nejčastějším patří potíže neurotického charakteru, které se mohou projevit úzkostí, nespavostí, neklidem, bolestmi hlavy i žaludečními potížemi. U lidí, kteří trpí některým z chronických onemocnění (kardiovaskulární onemocnění, vysoký krevní tlak, alergická onemocnění, bronchiální poruchy, diabetes) často dochází následkem ztráty práce ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Vedle počáteční fáze nezaměstnanosti se na zdraví jedince nepříznivě projevuje i dlouhodobá nezaměstnanost. Často to úzce souvisí s psychickými obtížemi, se stresem, s větší spotřebou nikotinu a alkoholu.

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, nezaměstnanost negativně ovlivňuje i život celé společnosti, která se pokouší, někdy s větším, jindy s menším úspěchem, s tímto fenoménem bojovat. V této druhé rovině, v rovině společnosti, se dopady nezaměstnanosti, zejména masové, projevují ve zvýšené konzumaci alkoholu, nikotinu či drog, a to zejména u mladších lidí. Typická je vyšší nemocnost a s tím související větší spotřeba léků, dále pak častější výskyt sebevražedných pokusů, zvýšení kriminality a násilí a stupňování rasových a meziskupinových konfliktů.²⁶ Stát musí vynakládat vyšší výdaje na dávky v nezaměstnanosti a sociální dávky, což má nepříznivý dopad na státní rozpočet.

V důsledku nezaměstnanosti dochází ke změně ekonomické situace státu, což může, byť jemnějším a pozvolnějším způsobem ovlivňovat mnohem více lidí, tedy nejen ty, kteří o práci přišli, ale i osoby, které jsou zaměstnané. Právě zaměstnaní lidé mohou trpět stresem a úzkostí z předpokládané ztráty zaměstnání a strach z toho, že mohou přijít o práci, je může ovlivnit natolik, že pokračují ve výkonu práce i za cenu neuspokojivých pracovních podmínek a za výdělek, která neodpovídá jejich kvalifikaci či vykonané práci. Tato situace může „nahrávat“ zaměstnavatelům, kteří své zaměstnance udržují v nejistotě a strachu, že budou propuštěni a ti jsou pak nuceni podřídit se požadavkům zaměstnavatele, které jsou mnohdy i na hraně zákona. Nezaměstnanost jako noční můra tak ovlivňuje mimo osoby nezaměstnané i chování a zdraví lidí, kteří práci dosud mají.

Problém nezaměstnanosti a zejména pak obava ze ztráty zaměstnání má vliv i na změnu názorů a postojů veřejnosti k nezaměstnaným lidem. Tito lidé byli dříve

²⁶ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 8 s.

stigmatizování a byl jim apriori přiřazován určitý podřadný status. Společnost na ně pohlížela s nevolí a záští. Mezi lidmi panoval názor, že „kdo chce, tak si práci vždycky najde“ a ten, kdo práci nemá, jednoduše pracovat nechce a žije pak na úkor společnosti a zaměstnaných lidí. Nezaměstnaný člověk byl za svou situaci a za to, že nemohl zaměstnání najít, činěn plně odpovědným. Postupem času se však pohled společnosti mění. Nezaměstnanost postihuje široký okruh lidí, bez ohledu na věk, vzdělání či profesi a nikdo nemůže s jistotou tvrdit, že o svou práci nemůže přijít. Ačkoliv je již postoj veřejnosti k nezaměstnaným lidem benevolentnější, i nadále se od nich očekává, že se budou sami aktivně snažit změnit svou nepříznivou situaci a že budou věnovat maximum energie a času k hledání nového zaměstnání. Velice obtížné je vymezení okolností, za jakých by měli nezaměstnaní lidé přijmout zaměstnání a dát tak přednost výdělku před sociálními dávkami poskytovanými státem. Neochota přijmout i hůře placené zaměstnání nebo práci na zkrácený úvazek či neochota k přestěhování se za prací je společností často hodnocena jako nedostatečný zájem nezaměstnaného o řešení své situace. Podobně je tomu i u osob, které, ač nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala větší šanci nalézt si zaměstnání, nejsou do jejího zvýšení či rozšíření ochotni investovat peníze a mnohdy ani čas. Projevuje se to v nezájmu o rekvalifikační kurzy či cílené programy k řešení nezaměstnanosti, které jsou jednou z nově nabízených příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni u úřadů práce. Právě absolvování těchto projektů by mělo uchazečům přinést možnost získat potřebné znalosti a dovednosti a zvýšit tak jejich šance pro nové uplatnění na trhu práce.

3.2. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ REAKCI ČLOVĚK NA ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ

Jak již bylo uvedeno výše, s nezaměstnaností se potýká velké množství nezaměstnaných bez ohledu na věk, pohlaví, kvalifikaci či dosaženou praxi. Nezaměstnanost neprožívají jednotným způsobem a reakce na ztrátu zaměstnání a samotné zvládání této situace je u každého jedince individuální a je ovlivněno řadou faktorů.²⁷

Na prvním místě je to **VĚK**. Lidé různých věkových kategorií reagují na ztrátu zaměstnání odlišně. Souvisí to v prvé řadě s mírou finančního zatížení, a to zejména

²⁷ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha, 2002, 99s.

v případech, kdy se člověk stará o rodinu, která je na něm existenčně závislá. Jinak než otec od rodiny s dětmi či člověk v předdůchodovém věku, bude ztrátu zaměstnání pociťovat člověk, který žije se svými rodiči a ocitá se teprve na začátku své pracovní kariéry. S věkem souvisí i touha po kariérním růstu a snaha dosáhnout určitého společenského postavení. U starších lidí existuje i větší riziko problémů při snaze zaučít se v novém zaměstnání nebo udržet si jednou získané schopnosti a dovednosti.

Na zvládání ztráty zaměstnání má dále vliv **MÍRA ODOLNOSTI VŮČI PSYCHICKÉ ZÁTĚŽI** vůbec. Mnohem lépe se vyrovnávají ze ztrátou zaměstnání lidé, kteří jsou zvyklí dělat v životě ústupky a umějí prohrávat a dále pak lidé, kteří hledají příčinu ztráty zaměstnání u sebe a ne ve svém okolí. Jsou více motivováni k tomu, aby si aktivně hledali nové pracovní uplatnění. Tito lidé nepodléhají tolik panice, jsou méně podráždění a stresovaní. Podobně na tom jsou lidé, kteří vidí ve ztrátě zaměstnání v první řadě příležitost změnit své životní podmínky právě tím, že si najdou novou práci, začnou soukromě podnikat nebo se budou věnovat zvyšování či rozšiřování svého vzdělání.

Vedle věku a míry odolnosti je důležitým faktorem, který ovlivňuje reakci člověka na nezaměstnanost, **POHLAVÍ**. Jak již bylo uvedeno výše, jinak se pohlíží na ztrátu zaměstnání u ženy a jinak u muže jako živitele rodiny. Pokud ztratí práci žena, je jednou z možností, jak lze tento problém řešit to, že zůstane v domácnosti a bude se věnovat své rodině. Dochází k tomu často v rodinách, kde má muž natolik vysoký příjem, že zde potřeba druhého výdělků není. Toto řešení však nemusí být pro každou ženu uspokojující. Jde o to, jak dalece touží po kariéře a společenském uznání.

Nemalou roli hraje v této oblasti **DOSAŽENÁ KVALIFIKACE**. Nekvalifikovaní lidé totiž častěji přicházejí o práci a obtížně ji znovu nalézají. Ve srovnání s lidmi, kteří dosáhli vyššího vzdělání podléhají mnohdy pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn a mají často sníženou schopnost aktivního a iniciativního jednání.²⁸ Bohužel právě tito lidé nemívají snahu zvýšit si kvalifikaci doškolovacími programy či rekvalifikací. Na druhou stranu lidé s vyšším vzděláním bývají při hledání práce aktivnější, což souvisí s tím, že mohou díky svému postavení ve společnosti mnohem citlivěji vnímat stigma nezaměstnaného člověka. Vedle toho však mívají vedle méně kvalifikovaných lidí mnohem více možností nové zaměstnání nalézt.

²⁸ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 101 s.

Zvládání ztráty práce je podstatně ovlivněno i **FINANČNÍMI MOŽNOSTMI** nezaměstnaného.²⁹ V případě, že byl výdělek ze zaměstnání jediným příjmem nezaměstnaného, může mít ztráta zaměstnání značně nepříznivý dopad na jeho životní úroveň případně životní úroveň celé rodiny. Tato situace je pro nezaměstnaného značně frustrující a dostatečně ho motivuje k tomu, aby práci hledal. S finanční úrovní nezaměstnaného souvisí i možnost, jak může trávit svůj volný čas a tím se odreagovat od svého problému.

DÉLKA NEZAMĚSTNANOSTI je dalším z mnoha faktorů, které chování nezaměstnaného ovlivňují. Způsob vnímání nezaměstnanosti je možné rozdělit do několika stádií. Zpočátku může být ztráta zaměstnání pocíťována jako šok. Je tomu zejména v situacích, kdy došlo k ukončení zaměstnání náhle, aniž by s tím byl postižený člověk předem srozuměn. Každý člověk se, s přihlédnutím k dalším faktorům, vyrovnává s touto fází různě. Může se hned z počátku dostavit pocit beznaděje, apatie a rezignace nebo naopak člověka ztráta zaměstnání motivuje k aktivnímu hledání nového. Další stádium souvisí s tím, zda se je člověk v hledání práce úspěšný či ne. Pokud úspěšný není může ztrácet optimismus, dostávají se psychické problémy a zhoršuje se zdravotní stav. Člověk si připadá zbytečný, nežádoucí a pro zaměstnavatele nezajímavý. Nejednou má pocit, že se musí potenciálních zaměstnavatelů doprošovat, což je pro něho přirozeně nepříjemné a ponižující. To vše vede k tomu, že postupem času ztrácí motivaci k hledání nového zaměstnání.

Faktorů, které ovlivňují jedince při vyrovnávání se s nezaměstnaností je řada. K již zmíněným je možné přidat například zkušenosti jedince s nezaměstnaností, jeho profesní rigiditu či pružnost a dále i míru sociální a emoční podpory, kterých se jedinci dostává ze strany rodiny, přátel i společnosti či regionální míru nezaměstnanosti.³⁰ Na každého jedince působí tyto faktory s větší či menší intenzitou, nicméně ovlivňují ho v mnoha směrech.

S přihlédnutím k výše uvedenému je nezbytné, aby společnost věnovala problému nezaměstnanosti a zvláště pak vymezení prostředků, které by dopady nezaměstnanosti odstranily nebo alespoň zmírnily, zvýšenou pozornost. Ze škály prostředků, které napomáhají zvýšení zaměstnanosti je možné uvést jednak prostředky

²⁹ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 101 s.

³⁰ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 103 s.

APZ v podobě řady příspěvků, které motivují zaměstnavatele k zaměstnávání nezaměstnaných osob zejména prostřednictvím vytváření společensky účelných pracovních míst či nabídky veřejně prospěšných prací. Patří sem i již výše zmiňovaná možnost rekvalifikace a dále pak investiční pobídky, kterými se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Určitým způsobem se na zmírňování dopadů nezaměstnanosti podílí i tzv. *PASÍVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI*, a to v podobě poskytování náhradního plnění, tedy vyplácení podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci. K tomu je však nutné uvést, že toto částečné a přechodné řešení finanční situace nezaměstnaného člověka často nijak nezabrání psychosociálním a zdravotním důsledkům dlouhodobé ztráty práce. U mladých lidí pak mohou vysoké dávky v nezaměstnanosti významně snižovat motivaci k hledání práce.³¹

Významný vliv na zmírňování nepříznivých dopadů nezaměstnanosti má sama práce respektive možnost alespoň částečně pracovat během doby, kdy je člověk evidován na úřadu práce. Toto je v české právní úpravě řešeno pomocí institutů *KRÁTKODOBÉHO ZAMĚSTNÁNÍ* a tzv. *NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ*.

³¹ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 93 s.

4. VÝKON ZAMĚSTNÁNÍ BĚHEM EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE

Až do účinnosti nové právní úpravy zaměstnanosti v podobě ZoZ nebylo možné, aby nezaměstnaný člověk, který byl veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, během této evidence legálně pracoval a sám se tak aktivně podílel na zmírňování následků nezaměstnanosti. Byl tak zatlačen do pasivní role a jedinou „povolenou aktivitou“ bylo hledání nového místa a případné zvyšování kvalifikace. Určitou výjimkou byla, na základě stanovených podmínek, možnost tzv. *KRÁTKODOBÉHO ZAMĚSTNÁNÍ*. Tomuto institutu se budeme věnovat níže.

K významné změně došlo až přijetím nového zákonem s účinností od 1. října 2004, a to v podobě úpravy tzv. *ČÁSTEČNÉ ZAMĚSTNANOSTI* neboli *NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ*.

Instituty krátkodobého zaměstnání a částečné zaměstnanosti mají uchazeči o zaměstnání umožnit, aby měl, mimo možnost částečného výdělku, příležitost obnovovat si již nabyté pracovní dovednosti a návyky, případně i získat zkušenosti v nových oblastech. Toto zaměstnání může ovlivnit jednak již zmíněnou nepříznivou finanční situaci nezaměstnaného, ale i zmírnit psychické problémy v podobě pocitů marnosti, neúčinnosti a beznaděje. Nezaměstnaný člověk se může, místo neefektivního využívání svého volného času, sám aktivně zapojit do řešení své situace. Může si nalézt zaměstnání, které mu přinese vedle výdělku a odreagování i pocit, že nemusí jen pasivně přihlížet. Význam institutu nekolidujícího zaměstnání však může být i širší. V řadě případů totiž dochází k tomu, že poté, co se člověk, který vykonává částečné zaměstnání v práci „osvědčí“, bývá přijat na klasický pracovní poměr. Institut částečné zaměstnanosti tak napomáhá i zaměstnavatelům, aby si svého potenciálního zaměstnance mohli prostřednictvím této formy zaměstnání předem „vyzkoušet“ i zapracovat.

V následující části se budeme věnovat nejprve krátce institutu krátkodobého zaměstnání a dále pak již podrobně institutu částečné zaměstnanosti, a to z hlediska posouzení právní úpravy i z pohledu rozboru aplikačních problémů, které úprava tohoto institutu přinesla v praxi.

4.1. KRÁTKODOBÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Institut krátkodobého zaměstnání byl do nového ZoZ přejet z původní právní úpravy. V zák.č. 1/1991 Sb. bylo v části věnované Hmotnému zabezpečení v § 17 odst. 7 vymezení pojmu krátkodobé zaměstnání (dále jen „KrZ“) následující :

„Jestliže uchazeč o zaměstnání přijal zaměstnání, které pro něho není vhodným zaměstnáním nebo v němž může konat práci jen po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu a toto zaměstnání mu bylo zprostředkováno na dobu kratší než šest měsíců („krátkodobé zaměstnání“), poskytuje se po jeho skončení hmotné zabezpečení, pokud je to pro uchazeče o zaměstnání výhodnější, v takové výši, v jaké by mu náleželo, kdyby takové krátkodobé zaměstnání nepřijal“.

Zákon v této pasáži odkazoval na definici vhodného zaměstnání, kterým bylo podle § 1 odst. 4 zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, dále pak k délce předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování. Tato definice je v porovnání s úpravou vhodného zaměstnání v ZoZ značně strohá. Úprava zák.č. 1/1991 Sb. umožňovala úřadu práce, aby uchazeči o zaměstnání zprostředkoval zaměstnání na dobu kratší než šest měsíců, přičemž byl uchazeč veden v evidenci, avšak bez nároku na dávky v nezaměstnanosti respektive hmotné zabezpečení. V případě, pokud uchazeč pobíral hmotné zabezpečení a nastoupil k výkonu KrZ , bylo mu výplata hmotného zabezpečení po dobu výkonu KrZ zastavena. Po ukončení KrZ bylo HZ opět vypláceno až do vyčerpání podpůrné doby.

Úprava v ZoZ (§ 25 odst. 5) vymezuje KrZ jako *„zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu“.*

Pro obě úpravy je společné to, že v případě KrZ nejde o zákonem vymezené vhodné zaměstnání (jde pouze o výkon nárazových, časově omezených prací) a je stanovena doba, na kterou lze KrZ nejdéle sjednat. V ZoZ došlo ke zkrácení této doby na polovinu a novinkou je i možnost souběhu výdělku z krátkodobého zaměstnání a PvN. Podle důvodové zprávy má tato úprava zvýšit motivaci uchazečů k nástupu do tohoto typu zaměstnání. V dnešní době se v praxi institutu krátkodobého zaměstnání

využívá velmi zřídka. Na úřad práce se obrací málo zaměstnavatelů s nabídkou volného místa na dobu kratší než 3 měsíce. Výjimkou jsou tzv. *VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE*, které se sice občas sjednávají na kratší dobu, nicméně se jedná o zvláštní pojem z oblasti trhu práce.

V ZoZ je tento pojem zařazen mezi nástroje APZ a v § 112 definován jako „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikacích nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k umístění uchazečů o zaměstnání.“ Jako u ostatních nástrojů APZ je možné i v tomto případě požádat o poskytnutí příspěvku na mzdové náklady spojené se zaměstnáním uchazeče.

Pokud je uchazeči úřadem práce nabídnuto krátkodobé zaměstnání a nejedná se tedy o zaměstnání, které je podle § 20 ZoZ zaměstnáním vhodným, není uchazeč povinen toto zaměstnání přijmout. V případě, že nabízené místo přijme, není výše jeho měsíčního výdělku nijak limitována, jako tomu je u částečného zaměstnání. To je jednou z výhod krátkodobého zaměstnání. Jak však bylo uvedeno výše, v dnešní době je nabídek na krátkodobé zaměstnání velice málo. Občas tímto způsobem zaměstnavatelé řeší problémy s nedostatkem pracovní síly například při zpracování jednorázové zakázky. Oproti tomu uchazeči i mnozí zaměstnavatelé stále častěji využívají nového institutu, a to již zmiňovaného částečného zaměstnání.

4.2. ČÁSTEČNÁ ZAMĚSTNANOST (NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ)

Novou úpravu institutu *ČÁSTEČNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ* neboli *NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ* zakotvil v českém právním řádu ZoZ, který nabyl účinnosti 1. října 2004.

Obecně lze uvést, že se jedná o výkon zaměstnání v souběhu s evidencí na úřadu práce. V dřívější právní úpravě nebylo možné, aby uchazeč během evidence na úřadu práce pracoval a získával tak mimo jiné další finanční prostředky k úhradě životních potřeb. Tato situace často vedla k tomu, že uchazeči obcházelí zákon tím, že vykonávali „práci na černo“. Negativním důsledkem zákazu práce při evidenci bylo i to, že mnoho lidí ztrácelo nezbytné pracovní návyky a postupem času i motivaci k hledání nového

zaměstnání. Nyní se možnost určitého výdělku připouští. Podle úvodové zprávy se u částečného zaměstnání jedná o úpravu vztahů, které sice formu pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru mají, ale jejich rozsah je tak malý, že jsou ve své většině vykonávány vedle běžného zaměstnání. Výkon tohoto zaměstnání neslouží, ani nemůže sloužit jako hlavní zdroj příjmů fyzické osoby, neboť by takto nízké příjmy v žádném případě fyzickou osobu nezabezpečily. Jde pouze o přivýdělek v souvislosti se souběžnými aktivitami. Jako příklady nekolidujícího zaměstnání důvodová zpráva uvádí například roznášku sobotního tisku, zřízení veřejné telefonní stanice, úklid společných prostor v domě apod.

4.2.1. Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti

Definice pojmů *ČÁSTEČNÉ ZAMĚSTNÁNÍ* či *NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ* se v ZoZ přímo neobjevuje. Ustanovení týkající se této problematiky však můžeme nalézt v § 25 odst. 3, kde jsou vymezeny činnosti, které nebrání osobě v tom, aby byl zařazen a veden v evidenci úřadu práce jako uchazečů o zaměstnání. Jedná se tak o

- a) *výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo*
- b) *výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.*

Na základě výkladu tohoto ustanovení tak můžeme nekolidující zaměstnání definovat jako „**výkon činností, které nebrání v zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce**“.

Pokud si tedy uchazeč sjedná zaměstnání ve formě tzv. „brigády“, tedy na základě pracovní smlouvy na zkrácený úvazek nebo na *DOHODU O PRACOVNÍ ČINNOSTI* (dále jen „DPC“) či *DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE* (dále jen „DPP“) je možné, aby byl v případě splnění v zákoně stanovených podmínek veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a případně i pobíral priznanou PvN.

Podmínek, které musí být v případě výkonu nekolidujícího zaměstnání splněny, je několik.

Předně musí uchazeč výkon činnosti, její rozsah a odměnu na úřad práce včas ohlásit a doložit. V této souvislosti je nutné zmínit ustanovení § 27 odst. 2, které uvádí, že je uchazeč povinen výkon nekolidujícího zaměstnání oznámit, obdobně jako nástup do zaměstnání, nejpozději *v pracovní den předcházející dni, který je sjednán jako den nástupu do zaměstnání, a do osmi kalendářních dnů doložit*. V tomto případě se jedná o určitou zvláštní oznamovací povinnost skutečností rozhodných pro vedení v evidenci úřadu práce.

Další povinností uchazeče je pravidelně, tedy každý měsíc dokládat výši výdělku a v případě, kdy jde o pracovní poměr uzavřený na základě pracovní smlouvy i přehled odpracovaných hodin. U činností vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tato povinnost zákonem stanovena není.

Při stanovení maximální částky, kterou si může uchazeč měsíčně vydělat se vychází z minimální mzdy. Výše této minimální mzdy se za dobu účinnosti ZoZ několikrát změnila, což mělo přirozeně vliv i na výši maximálního výdělku při nekolidujícím zaměstnání. Pro rok 2004 byla výše minimální mzdy stanovena nařízením vlády v částce 6700,- Kč a následně pro rok 2005 v částce 7185,- Kč. Během roku 2006 se minimální mzda měnila dvakrát. Pro období od 1. ledna 2006 do 30. června 2006 dosahovala částky 7570,- Kč a s účinností od 1. července 2006 je minimální mzda stanovena částkou 7955,- Kč. Maximální výše výdělku uchazeče, který vykonává nekolidující zaměstnání je stanovena částkou odpovídající polovině minimální mzdy, v současnosti tedy 3977,50 Kč.

Podle důvodové zprávy je maximální hranice možného výdělku stanovena proto, aby se zamezilo nežádoucímu zvýhodňování určité skupiny uchazečů. Tuto částku je nutno dodržet v rámci hrubé mzdy. Pokud dochází k výkonu více činností, které odpovídají uvedené definici nekolidujícího zaměstnání, tak se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku odměny sčítají. Součet odměn za všechna nekolidující zaměstnání, které uchazeč vykonává, tedy nesmí přesáhnout částku 3977,50 Kč hrubé mzdy.

Pro úplnost je nutné dodat, že ustanovení týkající se měsíčního výdělku bylo upraveno v období od účinnosti ZoZ do 31. prosince 2005 odlišně od stávající právní úpravy. Slova „*nepřesáhne polovinu minimální mzdy*“ zněla původně „*je nižší než polovina minimální mzdy*“.

V praxi uchazeč dokládá dosažený výdělek většinou výplatní páskou případně potvrzením od zaměstnavatele o výši vyplacené mzdy. Většinou se určí postup, který je

pro zaměstnavatele i uchazeče nejvýhodnější. Zde je nutné uvést, že termín pro doložení výdělku a případně i odpracované doby se většinou uchazeči stanovuje podle toho, zda je uchazeči vyplácena PvN či nikoliv. Samotná výplata PvN je možná až v okamžiku, kdy je úřadem práce ověřeno, že výše výdělku nepřesahuje zákonem stanovenou částku. Pokud by totiž byla PvN vyplácena a následně by se zjistilo, že se z důvodu vyššího výdělku nebo delší odpracované doby jednalo o *KOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ*, uchazeč by byl z evidence vyřazen a musel by vyplacenou PvN vrátit.

Odlišný postup je tehdy, když sjedná zaměstnavatel s uchazečem výkon činnosti na základě některé z dohod. Jak je uvedeno výše, zákonná úprava v ustanovení § 23 odst. 3 písm. b) v tomto případě zmiňuje vedle pojmu měsíční odměna i pojem *PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ ODMĚNA*.

Obdobně jako v odst.3 § 25 ZoZ je možnost „přivýdělku“ upravena v odst. 1 § 25 ZoZ u dalších výdělečných činností. Zde ZoZ vymezuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání u zvláštní skupiny osob. Jedná se o pozice společníka či jednatele společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti nebo společníka veřejné obchodní společnosti, dále pak člena představenstva akciové společnosti, člena dozorčí rady některé z obchodních společností a člena družstva. Ve všech případech je možné, aby byly tyto osoby vedeny v evidenci jako uchazeči o zaměstnání, nicméně musí být splněna následující podmínka. Pokud vykonávají mimo pracovněprávní vztah ke společnosti (družstvu) pro společnost (družstvo) práci, za kterou jsou touto společností (družstvem) odměňovány, jejich měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem za výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Může zde tedy jít o výkon nekolidujícího zaměstnání s pravidelným měsíčním výdělkem a s případnou jednorázovou odměnou náležející za určité období. Součet výdělku a poměrné části odměny však nesmí přesáhnout částku 3977,50 Kč.

Pokud by došlo v některém ve výše zmiňovaných případech k dosažení výdělku, který by přesahoval stanovený limit, jednalo by se o kolidující zaměstnání a osoba by podle ustanovení § 25 odst.1 písm.a) až f) nemohla být vedena v evidenci jako uchazeč o zaměstnání. Stejně by se postupovalo v případě, pokud by uchazeč, který má sjednanou práci na základě pracovní smlouvy přesáhl zákonem stanovený rozsah týdenní pracovní doby.

Poslední podmínka pro umožnění výkonu nekolidujícího zaměstnání je stanovena v § 25 odst. 4 ZoZ a spočívá v tom, že vykonávání výše uvedené činnosti

není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného místa. Uchazeč je tedy nadále povinen docházet na úřad práce na plánované návštěvy a nesmí odmítnout nástup do vhodné zaměstnání pouze z toho důvodu, že vykonává nekolidující zaměstnání.

4.2.2. Zavedení institutu v praxi

Jak bylo uvedeno v úvodních pasážích této kapitoly je institut částečného zaměstnání novinkou v české právní úpravě. Krátce po zavedení do praxe jej začalo využívat nemalé množství uchazečů. Odhaduje se, že v dnešní době je takto zaměstnáno více než 10% uchazečů evidovaných na úřadech práce. Nejčastěji pracují jako provozně obslužní pracovníci, tedy jako prodavači, kuchaři, číšníci, řidiči, řada firem je zaměstnává na roznos letáku či na úklid. Převážně se tedy jedná o práce pro lidi s nižší kvalifikací případně bez kvalifikace. Objevují se však i místa na výpomoc v administrativě nebo při vedení zájmových kroužků.

Možnost částečného zaměstnání během evidence na úřadu práce vnímá většina uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů příznivě. Z hlediska právní úpravy však se zavedením tohoto institutu do praxe souvisí celá řada problémů, které v konečném stádiu postihují právě uchazeče, kteří se rozhodnou této příležitosti využít.

V další části této kapitoly se pokusím vymezit nejpálčivější problémy, které se při aplikaci institutu nekolidujícího zaměstnání v praxi objevují, a to v rámci činnosti úřadu práce.

Než se budu podrobně věnovat jednotlivým problémům, je třeba uvést, že samotná zákonná úprava částečné zaměstnanosti v ZoZ je dosti obecná a stručná. Tímto institutem se zabývá pouze několik ustanovení a je otázkou, zda tyto postačují k úpravě dané problematiky. Zákonodárce v zákoně ponechal značný prostor pro výklad, který by měl sjednotit prováděcí praxi a podrobně upravit postupy při řešení jednotlivých případů. Je zřejmé, že tento výklad by měly zajistit prováděcí předpisy vydávané oprávněnými orgány, v tomto případě Ministerstvem.

Zde však narážíme na velmi významný problém. Pro úpravu nekolidujícího zaměstnání nebyly do dnešní doby vydány žádné metodické pokyny, které by napomohly sjednocení postupů při řešení problémů, které se při aplikaci tohoto institutu v praxi objevují. K jednotlivým otázkám souvisejícím s touto problematikou se Ministerstvo většinou vyjadřuje pouze prostřednictvím stanovisek přijímaných v rámci

jednotlivých správních řízení, ve kterých Ministerstvo rozhoduje jako orgán druhé instance o odvolání proti rozhodnutí úřadů práce. Uspokojivé řešení zatím nepřinášejí ani celorepublikové porady ředitelů jednotlivých úřadů práce, na kterých jsou vznášeny podněty k tomu, aby Ministerstvo vyjádřilo svůj postoj k této problematice a zejména pak ke sporným ustanovením obsaženým v ZoZ. Výsledný stav je takový, že neexistuje jednotný výklad ustanovení, které se týkají nekolidujícího zaměstnání a jednotlivé úřady práce tak při řešení problémů vzniklých při aplikaci tohoto institutu postupují mnohdy odlišně.

Dále se již budeme věnovat jednotlivým problémům souvisejícím s výkladem ustanovení, které se týkají nekolidujícího zaměstnání (ustanovení § 27 odst 2 a § 25 odst. 3) a které se objevují při aplikaci tohoto institutu v praxi.

4.2.2.1. APLIKAČNÍ PROBLÉMY

4.2.2.1.1. Oznamovací povinnost

V § 27 odst 2 ZoZ je upravena „zvláštní“ oznamovací povinnost v případě nástupu do zaměstnání nebo k výkonu činnosti v podobě nekolidujícího zaměstnání. Podle původní úpravy účinné od 1. října 2004 byl uchazeč povinen oznámit a doložit nástup do zaměstnání do osmi kalendářních dnů. S účinností od 1. ledna 2006 bylo toto ustanovení doplněno o pasáž, která obsahuje povinnost uchazeče o zaměstnání oznámit nástup nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, a do osmi kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu, obdobně je povinen oznámit zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání.

Striktní dodržování tohoto ustanovení přináší v praxi řadu problémů. Přestože jsou uchazeči často opakovaně upozorňováni na to, že jednou z jejich povinností je oznámit zahájení výkonu činnosti den předem, což mohou učinit osobně, písemně, telefonicky či emailem, velice často na to zapomínají. V praxi pak dochází k tomu, že jsou tito uchazeči za to, že si sami sehnali zaměstnání, avšak nesplnili svou oznamovací povinnost, sankcionováni tím, že jsou vyřazeni z evidence uchazečů pro nesplnění své zákonné povinnosti. Může se tak stát například proto, že oznámí a doloží toto zaměstnání až v den, kdy začali práci skutečně vykonávat. Někdy se však objevují i případy, kdy uchazeč tuto povinnost jednoduše splnit nemůže. Jde o situace, kdy zaměstnavatel kontaktuje uchazeče a oznámí mu, že má zájem, aby ještě ten den do

zaměstnání nastoupil. V těchto případech se pak, často dosti složitě zjišťuje, kdy a jak ke sjednání zaměstnání došlo a zda uchazeč skutečně svou povinnost nemohl splnit.

Právě proti rozhodnutí úřadu práce o sankčním vyřazení z evidence pro maření součinnosti s úřadem práce spočívající v neoznámení skutečností rozhodných pro trvání evidence, v tomto případě tedy zahájení nekolidujícího zaměstnání, podávají uchazeči často odvolání k Ministerstvu, nicméně ve většině případů je odvolání jako nedůvodné zamítnuto a rozhodnutí prvoinstančního orgánu potvrzeno.

Pro ilustraci bych uvedla tři příklady z praxe. První dva se týkají neoznámení zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání předem tj. pracovní den přecházející dni, který byl sjednán jako den zahájení činnosti. Třetí příklad pak souvisí s nedoložením nástupu do výkonu nekolidujícího zaměstnání ve lhůtě osmi dnů.

Příklad č.1:

Uchazeč o zaměstnání pan N. si sjednal na základě DPP „brigádu“ s termínem nástupu od 18.4.2006, tuto skutečnost nicméně oznámil a předmětnou dohodu doložil na úřad práce až na další návštěvě dne 19.4.2006. S uchazečem bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence pro maření součinnosti s úřadem práce, které spočívá v neoznámení rozhodné skutečnosti v zákonem stanovené lhůtě. Uchazeč do Protokolu o ústním jednání (dále jen „Protokol“) uvedl, že se domníval, že postačí, když zaměstnání oznámí až na plánované návštěvě. Následně byl rozhodnutím úřadu práce vyřazen z evidence protože neoznámil nástup do zaměstnání předem. Proti rozhodnutí o vyřazení podal uchazeč odvolání, které však Ministerstvo zamítlo a rozhodnutí prvoinstančního orgánu potvrdilo.

Příklad č.2:

Uchazeč pan K. uzavřel dne 1.2.2006 se zaměstnavatelem DPP. Zahájení výkonu činnosti však na úřad práce oznámil až 9.2.2006. Tento den bylo úřadem práce zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence pro maření součinnosti s úřadem práce, neboť porušil povinnost oznámit rozhodné skutečnosti v zákonem stanovené lhůtě. Do Protokolu uchazeč uvedl, že DPP navazovala na předcházející smlouvu, kterou měl uzavřenou se stejným zaměstnavatelem (5.1.2006-30.1.2006), a proto si myslel, že stačí doložit novou smlouvu až na další návštěvě. Později byl na úřad práce

doručen dopis od zaměstnavatele, ve kterém bylo uvedeno, že DPP sepsaná dne 1.2.2006 je neplatná, protože uchazeč do práce z důvodu špatných klimatických podmínek nenastoupil. Úřad práce následně rozhodl o vyřazení uchazeče z evidence pro maření součinnosti. Uchazeč podal proti rozhodnutí odvolání, ve kterém uvedl, že vše bylo zaviněno zaměstnavatelem, protože vyhotovil dohodu se špatným datem, čehož si uchazeč při podepisování této dohody nevšiml. Podle vyjádření uchazeče došlo k sepsání dohody až 9.2.2006, tudíž nemohl zahájení činnosti na úřad práce předem oznámit. K odvolání bylo doloženo i vyjádření zaměstnavatele, ve kterém bylo uvedeno, že byla dohoda skutečně sepsána až dne 9.2.2006. Odvolací orgán došel k závěru, že byly dány důvody k zamítnutí odvolání a rozhodnutí úřadu práce potvrdil. V odůvodnění uvedl, že odvolatel v protokolu uvedl, že dohoda navazovala na původní a ani zaměstnavatel v následném vyjádření nepopřel, že dohoda byla uzavřena dne 1.2.2006. Uchazeč byl tedy povinen oznámit nejpozději 31.1.2006 předpokládané zahájení činnosti ode dne 1.2.2006, a to bez ohledu na to, zda bude pracovní činnost skutečně zahájena.

Příklad č. 3:

Uchazeč pan V. doložil na plánované návštěvě na úřadu práce dne 16.11.2005 pracovní smlouvu s tím, že je již od 17.10.2005 zaměstnán v nekolidující zaměstnání. Porušil tedy povinnost tím, že neoznámil rozhodnou skutečnost v zákonem stanovené lhůtě. (V tomto případě se jedná o neoznámení do osmi dnů, neboť se zde postupovalo podle původní právní úpravy ZoZ, kdy nebylo oznámení den předem ještě třeba. Nová úprava nabyla účinnosti až 1.1.2006). Bylo zahájeno správní řízení a uchazeč do protokolu uvedl, že si myslel, že se ve stanovené lhůtě dokládá pouze zahájení řádného pracovního poměru a neplatí to pro nepravděpodobnou výpomoc. Rozhodnutím úřadu práce byl uchazeč následně vyřazen z evidence pro maření součinnosti s úřadem práce. Proti tomuto rozhodnutí podal odvolání, které však Ministerstvo zamítlo jako nedůvodné a rozhodnutí úřadu práce potvrdilo. V odůvodnění Ministerstvo uvedlo, že jelikož byl uchazeč řádně poučen o právech a povinnostech uchazeče, musel si být vědom důsledků při neplnění povinností. Otázka, zda se jednalo či nejednalo o kolidující zaměstnání nebyla ve vztahu k projednávané věci právně relevantní.

Ve všech uvedených případech se jednalo o „nové“ zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání. V praxi se však objevují i situace, kdy uchazeč vykonává

zaměstnání, které je sjednáno na určitou dobu a následně je smlouva či dohoda o výkonu tohoto zaměstnání prodlužována. Zde logicky nejde o vznik nového pracovněprávního vztahu a postačí, když uchazeč ve lhůtě do osmi dnů doloží potvrzení o prodloužení. Jinak tomu je v případě, kdy sice dochází k pokračování stejné činnosti u stejného zaměstnavatele, nicméně je sepsána nová dohoda.

Příklad č. 4:

Uchazečka paní H. vykonávala nekolidující zaměstnání na základě DPP. Na úřad práce oznámila dne 12.4.2006, že bude nekolidující zaměstnání i nadále, tedy v měsíci květnu, pokračovat. Zaměstnavatel však s uchazečkou sepsal novou DPP, která byla na úřad práce doručena dne 4.5.2006. Následně bylo úřadem práce zahájeno správní řízení, neboť uchazečka neoznámila den předem, že bude vykonávat nekolidující zaměstnání od 1.5.2006. Uchazečka uvedla do Protokolu, že se domnívala, že postačí, když oznámila, že zaměstnání pokračuje. Přestože byla vyhotovena nová DPP, myslela si, že jde o návaznost a nemusí to opět oznamovat den předem. Úřad práce rozhodl o vyřazení z evidence z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. V rozhodnutí uvedl, že je chybou uchazečky, že dvě samostatné DPP považovala za jednu činnost a že byla povinna splnit oznamovací povinnost, jelikož šlo o zahájení výkonu práce na základě jiného pracovněprávního vztahu. Uchazečka podala odvolání vůči tomuto rozhodnutí, nicméně Ministerstvo dosud nerozhodlo.

Uchazečka měla v tomto případě povinnost předem ve lhůtě stanovené zákonem oznámit, že bude vykonávat „nové“ nekolidující zaměstnání. Ona, podle svého vyjádření, svou povinnost splnila již 12.4.2006, když oznámila, že bude v zaměstnání pokračovat, aniž by však tušila, že původní DPP nebude prodloužena, ale bude sepsána DPP nová. Pro uchazečku se v podstatě nic nezměnilo, neboť dál vykonávala stejnou práci u stejného zaměstnavatele. Zde se nabízí otázka, zda může uchazeč sám rozeznat a posoudit rozdíly (a hlavně důsledky s nimi související) mezi dvěma doklady, kdy první je formulován jako Dodatek k DPP a jeho doložení ve lhůtě do osmi dnů by stačilo k tomu, aby evidence trvala dál, a novou DPP, jejíž nedoložení den předcházející vedlo k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Samotný přístup k posuzování dodržování oznamovací povinnosti u nekolidujícího zaměstnání je z důvodu neexistujících metodických pokynů u

jednotlivých úřadů práce různý. Některé úřady postupují při svém rozhodování striktně přesně podle zákonné úpravy, avšak jiné úřady jsou benevolentnější. Jeden z těchto přístupů vychází z výkladu § 27 odst. 2, ve kterém je v poslední větě uvedeno, že *obdobně jako nástup do zaměstnání je uchazeč povinen oznámit zahájení výkonu činností uvedených v § 25 odst.3* (tedy nekolidujícího zaměstnání). Právě výklad slova **obdobně** ovlivňuje rozhodovací praxi některých úřadů práce. Jedná se zde zejména o posouzení situace, kdy uchazeč zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání předem neoznámí. Úřad práce pak postupuje například následovně: Pokud uchazeč ve lhůtě osmi dnů od zahájení činnosti doloží pracovní smlouvu či dohodu, posuzuje se tento postup tak, že svoji povinnost splnil. Jinak tomu je však v případě, že je uchazeč přistižen kontrolou úřadu práce při výkonu nekolidujícího zaměstnání, které nemá na úřadu práce řádně oznámeno. Pokud následně doloží ve lhůtě osmi dnů doklad o zahájení činnosti, přistupuje se k tomuto jednání jako k účelovému ve snaze vyhnout se sankci a následuje postup podle správního řádu při nesplnění oznamovací povinnosti.

V závěru této části je možné zmínit jednu zajímavost. Zmiňovaná oznamovací povinnost se přirozeně vztahuje jak na pracovní či služební poměr, tak i na uzavření některé z dohod. Jak bylo uvedeno výše, je uchazeč povinen oznámit nástup nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání. V případě pracovní smlouvy je jednou z nezbytných obsahových náležitostí den nástupu do zaměstnání (zák.č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 29, odst.1, písm.b). Stanovení zmíněné povinnosti je zde tedy jasné. Co se týče DPČ či DPP může být situace o něco složitější. Nezbytnými náležitostmi těchto dohod jsou v případě DPČ sjednaná práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 238, odst. 1) a u DPP pak pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden, v určitých případech se uvádí i předpokládaný rozsah práce (zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 236, odst.2). Ani u jedné tak není v zákoně stanovena povinnost sjednat přesný den pro zahájení práce či činnosti. Může se tak stát, že jediným datem v dané dohodě je datum sepsání a k samotnému výkonu činnosti může dojít mnohem později. Je tedy otázkou, jak dalece je možné postupovat podle uvedeného ustanovení v ZoZ a po uchazeči požadovat, aby oznámil ve výše stanovené lhůtě „nástup do zaměstnání“.

4.2.2.1.2. *Kontrola týdenní odpracované doby*

Zařazení a vedení v evidenci uchazeči nebrání výkon činnosti, pokud je tato vykonávána v případě pracovního nebo služebního poměru v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby (zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 83a)

Předně je třeba upozornit na to, že délka možné týdenní pracovní doby je omezena pouze pokud je sjednán pracovní či služební poměr. V tomto případě může uchazeč týdně odpracovat maximálně 19,5h. Při sjednání zaměstnání na základě dohod konaných mimo pracovní poměr však žádné omezení stanoveno není. Při splnění zákonných podmínek tak může uchazeč pracovat na DPČ i 20h týdně. Je otázkou, proč zákonodárce upravil podmínky pro výkon činnosti takto odlišně.

V praxi je často sporné, jakým způsobem má uchazeč potřebnou odpracovanou dobu dokládat. Na některých úřadech práce se tak děje měsíčně například prostřednictvím výplatní pásky či potvrzení od zaměstnavatele, jinde uchazeč musí doložit měsíční docházku s přesným týdenním rozpisem. Jestliže uchazeč stanovenou dobu přesáhne, nejde už o nekolidující zaměstnání, ale nastává zákonná překážka pro vedení v evidenci, a sice podle § 25 odst. 1 písm.a) ZoZ, který stanoví, že uchazečem nemůže být osoba, která je v pracovním či služebním poměru. Zde však vyvstal problém, který spočívá v tom, že není jasné, k jakému dni v měsíci má být evidence ukončena.

Pro lepší porozumění uvedeme příklad:

Uchazeč pracuje na základě pracovní smlouvy v nekolidujícím zaměstnání a na úřad práce doloží docházkovou listinu, kde je stanovena odpracovaná doba v měsíci srpnu následovně:

1. *týden 12h (1.8.-4.8.)*
2. *týden 15h (7.8.-11.8.)*
3. *týden 25h (14.8.-18.8.)*
4. *týden 16h (21.8.-25.8.)*
5. *týden 12h (28.8.-31.8.)*

Z výše uvedeného je patrné, že ve 3. týdnu byla překročena zákonem stanovená doba. Nyní je otázkou, zda má být evidence ukončena již k prvnímu dni v měsíci, kdy

k překročení doby došlo, tedy od 1.8. nebo až od 21.8., tedy od prvního dne následujícího týdne po týdně, ve kterém byl limit překročen či od 11.8., tedy od posledního dne v týdnu, který předcházel týdnu, kdy k překročení povolené pracovní doby došlo.

V zákoně tento problém řešen není.

V praxi se většina názorů přiklání k prvně jmenované variantě, a to vyřadit uchazeče od prvního dne v měsíci, nicméně s tím, že se sleduje pouze celková měsíční odpracovaná doba. Podle mého názoru by měla být posuzována týdenní odpracovaná doba, jelikož se může stát, že celková měsíční odpracovaná doba odpovídá stanové hranici, nicméně při týdenním rozpisu se zjistí, že v některém týdnu k překročení došlo.

4.2.2.1.3. Posuzování výdělku (odměny)

Z hlediska sledování a dokládání výše výdělku je třeba zmínit problémů hned několik.

Předně se jedná o řešení situace, kdy je uchazeč zařazen do evidence a již vykonává zaměstnání, které odpovídá zákonem stanovené formě nekolidujícího zaměstnání. Uchazeč má povinnost výkon této činnosti při zařazení do evidence oznámit, což se děje vyplněním příslušné partie v žádosti. ZoZ uvádí, že je třeba sledovat výdělek či odměnu za celý měsíc. Není zde již řešena situace, kdy uchazeč vykonává na základě pracovní smlouvy či dohody zaměstnání na částečný úvazek a během doby, na kterou je výkon činnosti sjednán požádá o zařazení do evidence. Před zařazením o nekolidující zaměstnání fakticky nejde, protože zatím není veden v evidenci, se kterou by případná kolize tohoto zaměstnání mohla být posuzována. Není zde tedy nutné dodržení stanovené maximální výše výdělku a limitu pro maximální týdenní pracovní dobu. Uchazeč je přesto následně povinen doložit výdělek (a případně i odpracovanou dobu) za celý měsíc, tedy i za dobu, kdy pracoval, aniž by v evidenci uchazečů o zaměstnání byl. Zde může opět dojít k situaci, že výdělek stanovenou částku přesáhne a uchazeč bude vyřazen z evidence ke dni, kterým byl do evidence zařazen (viz. Příklad č. 5) Jinak by se postupovalo v případě, že by bylo uvedené zaměstnání před zařazením do evidence ukončeno a následně zahájeno opět od prvního dne evidence. Zde by problémy s výdělkem nebyly, neboť by uchazeč dokládal pouze výdělek za nekolidující zaměstnání, které vzniklo již za trvání evidence.

Příklad č.5:

Uchazečka o zaměstnání paní M. podala dne 18.7.2005 žádost o zprostředkování zaměstnání, ve které uvedla, že od 26.11.2004 pracuje v nekolidujícím zaměstnání a její pracovní doba týdně nepřesáhne 8 h a výdělek 1000,-. Za měsíc červenec však na úřad práce doložila výplatní pásku, na které byla stanovena hrubá mzda v částce Kč 4084,-. Úřad práce na základě toho uchazečku vyřadil z evidence ode dne 18.7.2005, protože nesplňovala podmínku pro vedení v evidenci. Uchazečka podala odvolání, ve kterém uvedla, že jí byla na úřadu práce podána mylná informace o tom, že se výdělek a odpracovaná doba sleduje až od doby evidence. Následně ji však vedoucí odboru zprostředkování upozornil na to, že zákon uvádí pouze příjmy za celý měsíc a neexistuje žádný výklad, který by umožňoval posuzovat pouze alikvotní část měsíce. Ministerstvo odvolání jako nedůvodné zamítlo a rozhodnutí úřadu práce potvrdilo. V odůvodnění uvádí, že v zákoně je stanoven měsíční výdělek a není v pravomoci odvolacího orgánu jakkoli změkčovat ustanovení zákona.

K podobné situaci by mohlo dojít v případě, že uchazeč, který pracoval u zaměstnavatele v rámci nekolidujícího zaměstnání, k němu v průběhu měsíce nastoupí. Zde by však již bylo, podle mého názoru, nutné sledovat výdělek pouze za alikvotní část měsíce, neboť dál již nekolidující zaměstnání ani evidence netrvá. Pokud by doložený výdělek přesáhl stanovenou částku (3977,-) byl by uchazeč vyřazen od prvního dne v měsíci a nikoliv až ode dne stanoveného jako termín nástupu do zaměstnání.

Dalším, přinejmenším sporným pojmem, který souvisí s vymezením nekolidujícího zaměstnání je *PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ ODMĚNA*. Tento pojem se prvně objevuje v § 25 odst.1 písm. c), d), e) a f), kde jsou definovány osoby, které v uvedených pozicích vykonávají pro společnost či družstvo práci, za kterou jsou odměňovány. Pokud jejich měsíční odměna či průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem či odměnou nepřesáhne polovinu minimální mzdy, mohou být vedeny v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tato ustanovení tak vymezují další činnosti, jejichž výkon, při splnění uvedených podmínek, osobě nebrání v zařazení a vedení v evidenci. Za práci pro společnost (družstvo) mohou vymezené osoby pobírat měsíční odměnu, případně může být vyplacena jednorázová odměna, ze které by se měla později stanovit průměrná měsíční odměna. Zákon však neupravuje

způsob, jakým by se tato odměna počítala respektive neuvádí, jaké období by bylo pro výpočet rozhodující. Celková odměna by se dělila počtem měsíců, za které má náležen nebo počtem měsíců, ve kterých trvala evidence uchazeče na úřadu práce?

V praxi není zařazení do evidence u těchto osob příliš časté. Většina z nich práci pro společnost (družstvo) nevykonává, případně vykonává, ale nepobírá za ni žádnou odměnu. Nicméně i v těchto případech je uchazeč poučen o tom, že je povinen případnou, později vyplacenou odměnu oznámit. Některé úřady práce řeší tuto situaci tak, že se uchazeč písemně zaváže k tomu, že vyplacení odměny oznámí úřadu práce i v případě, že jeho evidence již nebude trvat. Je však otázkou, jak dalece je možné dodržení této povinnosti sledovat a případné nesplnění postihnout.

Ustanovení § 25 odst. 3 písm.b) je druhým místem, kde je pojem průměrná měsíční odměna zmíněn. Zde souvisí se sledováním odměny za výkon činnosti na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Způsob odměňování je u těchto dohod stanoven v zákoníku práce. Pokud je sjednána DPP, je odměna za provedení úkolu splatná po dokončení a odevzdání práce v nejbližším výplatním termínu, účastníci se však mohou dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu (zák.č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 236 odst.4, § 239a). V případě DPČ je odměna vyplácena ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy (zák.č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 239a). Pro úplnost je však nutné dodat, že dané ustanovení zákoníku práce umožňuje, aby byla mezi účastníky splatnost odměny v případě obou typů dohod dohodnuta jinak. Zmiňovaná průměrná měsíční odměna, stanovená ZoZ, se tak vztahuje na případ, kdy byla odměna sjednána jednou částkou. Odměna se bude posuzovat za období, na které je dohoda uzavřena. K problémům může dojít, pokud je výkon činnosti ukončen dříve než bylo původně ujednáno. Odměna by zde měla být pravděpodobně dělena počtem měsíců, kdy skutečně k výkonu práce došlo. Právní úprava tento problém neupravuje.

Většina problémů se objevuje v praxi všech sledovaných úřadů práce. Jak již bylo uvedeno výše, každý úřad postupuje při jejich řešení trochu odlišně. Zda striktně dodržuje zákonnou úpravu či s ohledem k uchazečům shovívavější, záleží na výkladu, který si každý úřad učiní. Tento postup jen potvrzuje skutečnost, že právní úprava obsahuje řadu sporných míst, které způsobují v praxi problémy a které je třeba změnit.

5. ZÁVĚR

Tato diplomová práce byla věnována v první řadě obecnému rozboru právní úpravy zaměstnanosti a zabezpečení v nezaměstnanosti, spočívajícím ve vymezení práva na práci, v rozboru nejdůležitějších institutů souvisejících s touto problematikou a také v posouzení vlivů nezaměstnanosti na jedince i na celou společnost. Hlavní pozornost však byla v této práci zaměřena na institut, který se před téměř dvěma lety nově objevil v české právní úpravě, a to na částečnou zaměstnanost neboli nekolidující zaměstnání. Cílem bylo zhodnotit právní úpravu nekolidujícího zaměstnání v ZoZ, vymezit problémy, které jsou spojeny s jeho uvedením do praxe a zejména pak posoudit přínos tohoto institutu pro nezaměstnaného člověka a pro společnost.

Jak již bylo uvedeno v pasáži věnované právní úpravě částečného zaměstnání, je jeho zakotvení v českém právním řádu, tedy v ZoZ, stručné a dosti obecné. Tato skutečnost přináší v praxi řadu problémů, neboť některá ustanovení nelze vyložit přesně a spolehlivě tak, aby bylo možné podle nich postupovat. Zmínit lze zejména kolize při určování doby pro dokládání odměny za výkon činnosti, úprava institutu průměrného měsíčního výdělku a sporné je i určení limitu pro týdenní pracovní dobu. Praxe přináší řadu problémů, jejichž řešení je s ohledem na danou úpravu dosti obtížné. Je nesporné, že zákonná úprava nemůže nikdy postihnout všechny situace, ke kterým může v praxi dojít, nicméně v případě částečné zaměstnanosti by byla podrobnější úprava potřebná.

Nelze opomenout, že pro praxi je nesmírně důležitý jednotný výklad ustanovení, které obsahují úpravu částečného zaměstnání. Z hlediska činnosti úřadů práce je nezbytné, aby byly stanoveny postupy pro řešení nesrovnalostí v zákoně a tyto pak také všemi úřady shodně aplikovány v praxi. Odstranila by se tak dozajista řada problémů, které nastaly a výsledek by měl přirozeně pozitivní dopad na uchazeče, v jejichž prospěch byl institut do českého právního řádu zařazen, a to zejména z toho důvodu, že patří mezi prostředky, které do určité míry zmírňují dopady nezaměstnanosti.

Při posouzení celkového přínosu institutu částečné zaměstnanosti pro jedince i společnost je třeba uvést, že je zde řada kladných stránek, nicméně se nelze vyhnout ani těm nepříznivým, které mají přímý vliv zejména na uchazeče, který možnost tohoto zaměstnání využil.

Nejdříve se budeme věnovat pozitivním dopadům zmiňovaného institutu.

Většina uchazečů možnost vykonávat zaměstnání, které nebrání jejich evidenci, uvítala. Využívají tak příležitost ke zlepšení své finanční situace, i přestože se jedná,

z důvodu omezení výše měsíčního výdělku, o relativně velmi nízkou sumu. Uchazeči pozitivně vnímají i příležitost získávat nové zkušenosti při práci v jiných oborech, než ve kterých dříve pracovali. Tyto zkušenosti jim později mohou přinést větší šanci uplatnit se na trhu práce.

Nepopiratelným přínosem pro uchazeče, kteří na částečný úvazek pracují je i to, že mají možnost být v kontaktu s jinými lidmi, poznávat nové spolupracovníky i přátele a snížit tak riziko sociální izolace na minimum.

I starší uchazeči, kteří mají často s ohledem na svůj věk či zdravotní stav problémy práci sehnat a ve velké části případů již, s vidinou blížícího se důchodového věku, ani práci na plný úvazek neshánějí, oceňují možnost této formy zaměstnání. Je tomu hlavně proto, že jim možnost být alespoň částečně zaměstnán přináší pocit užitečnosti a potřebnosti, pocit, že o jejich práci společnost ještě stojí. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mají pak díky tomuto institutu příležitost k obnovení pracovních návyků a dovedností, které jsou nezbytné k jejich návratu na trh práce.

Kladným rysem částečné zaměstnanosti je v neposlední řadě to, že nezaměstnanému člověku umožňuje, aby se postupně zbavil pocitu strachu z toho, že nebude schopen se v novém zaměstnání zapracovat. Dlouhodobá ztráta práce totiž postupně oslabuje důvěru nezaměstnané osoby ve své profesionální i osobní schopnosti.³² Čím déle je člověk bez práce, tím méně si věří a může mít obavy z toho, že v nové práci neuspěje. Do nového zaměstnání pak může nastupovat s přesvědčením, že práci stejně nezvládne a bude se muset znovu zařadit do evidence nezaměstnaných na úřad práce. Vidina takového selhání bývá pro nezaměstnaného člověka velmi trýznivá. Nekolidující zaměstnání uchazeči umožní, aby si vyzkoušel, jestli je schopen se vypořádat se změnou prostředí, se zařazením do nového pracovního kolektivu, a postupem času mu může pomoci překonat případné obavy z návratu do práce. Vědomí toho, že je stále veden v evidenci a může nekolidující zaměstnání kdykoliv ukončit, aniž by musel znovu postupovat celé martyrium se zařazováním do evidence, mu navíc poskytuje volnost v rozhodování o tom, kdy a do jaké práce nastoupí.

Uchazeči je nekolidující zaměstnání pozitivně hodnoceno i z toho důvodu, že v něm spatřují příležitost k získávání nových kontaktů, které jim mohou v budoucnu napomoci k tomu, aby nastoupili do „řádného“ zaměstnání. V praxi není výjimkou, že

³² BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing, Praha 2002, 106 s.

uchazeč nastoupí v rámci této formy zaměstnání k zaměstnavateli, se kterým je buď předem domluven nebo se až později dohodne na tom, že po zapracování bude u něho moci vykonávat práci již na pracovní poměr. Tento institut tak oběma stranám usnadňuje založení pracovněprávního vztahu.

Pro zaměstnavatele je příležitost zaměstnat člověka, který je veden v evidenci úřadu práce přínosem přinejmenším v tom, že si může touto cestou bez nadměrných výdajů a zbytečných komplikací ověřit, zda je tento člověk pro něho pro později zamýšlenou práci „vhodný“. Souvisí to zejména s tím, že za „evidovaného“ člověka nemusí platit pojistné a pozitivně může vnímat i skutečnost, že je zákonem limitována jeho odměna za práci. Velký počet zaměstnavatelů využívá možnosti částečného zaměstnání zejména v letních obdobích, kdy tak reguluje početní stav svých zaměstnanců z důvodu dovolených a dále pak při sezónních pracích nebo při zvýšené potřebě pracovní síly například v případě jednorázových zakázek.

Jak bylo již uvedeno výše, nelze vedle kladů institutu částečné zaměstnanosti pominout i jeho negativní stránky.

Předně je třeba uvést, že umožnění zaměstnání během evidence bylo mimo jiné jedním z prostředků k potírání tzv. nelegální práce (viz. důvodová zpráva). Během účinnosti původní právní úpravy zaměstnanosti byla „práce na černo“ dosti rozšířená a bylo velmi obtížné s tímto problémem bojovat. Jak dalece zde v tomto směru uspěla nová právní úprava je otázkou. Ozývají se hlasy, že zakotvení institutu částečného zaměstnání v právním řádu naopak otevřelo cestu k „legalizování nelegální práce“, a to tím, že umožňuje zaměstnavatelům, aby využívali práce nezaměstnaných osob ve svých provozech, aniž by ve skutečnosti dodržovali podmínky, které jim zákon ukládá. Bohužel v praxi existuje řada případů, kdy uchazeči pracují u zaměstnavatele v zaměstnání, které podle doložených podkladů nekoliduje s jejich evidencí, nicméně ve skutečnosti jejich pracovní doba i výdělek vysoce převyšují limity, které zákon vymezuje. V tomto směru je možné pouze poznamenat, že kontrolní oddělení úřadu práce je oprávněno kontrolovat pouze dodržování podmínek stanovených ZoZ, tedy minimálního výdělku a odpracované doby, což je v praxi samo o sobě velmi problematické.

Další skutečností, kterou může uchazeč, zejména pak uchazeč vyššího věku, negativně vnímat je to, že z výdělku, který získá za výkon nekolidujícího zaměstnání, se později může vycházet při výpočtu částky starobního důchodu. S přihlédnutím k tomu, že je při nekolidujícím zaměstnání výdělek omezen, lze tento problém vnímat jako dosti

závažný. Podobně je možné posuzovat i "krácení" sociálních dávek, které uchazeči pobírají, o částku dosaženou při výdělků z tohoto zaměstnání. V praxi vykonávají nekolidující zaměstnání z velké části uchazeči, kteří nemají nárok na PvN nebo si podpůrčí dobu již vyčerpali. Z toho důvodu je většina z nich vyplácena oprávněnými orgány prostřednictvím dávek sociální péče a dávek státní sociální podpory. Nárok na tyto dávky a jejich výše většinou souvisí s příjmy, které žadatel má. Může tedy dojít k situaci, kdy díky tomu, že má uchazeč určitý, byť minimální výdělek, přijde o sociální dávky, které mohou být v porovnání s tímto výdělkem nesrovnatelně vyšší. Je tedy zřejmé, že bude přinejmenším zvažovat, co je pro něho výhodnější.

Nezaměstnaný člověk, který je delší dobu veden v evidenci úřadu práce, vnímá možnost výkonu nekolidujícího zaměstnání často jako „příjemnou změnu“. Po určité době však může zjistit, že to pro něho velký význam nemá. Stále je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a na jeho situaci se víceméně nic nemění. Mnohdy se také stává, že svou pozornost směřuje pouze na výkon tohoto zaměstnání a přestává intenzivněji sledovat možnosti nástupu do jiného, již „řádného“ zaměstnání. Ze strany úřadu práce navíc může dojít k situaci, kdy je uchazeči, který takto pracuje, věnováno méně pozornosti a práce s ním se omezí pouze na uskutečňování plánovaných kontaktů, aniž by se s uchazečem jinak aktivně pracovalo.

V neposlední řadě je třeba jako negativum bohužel zmínit i to, že podle současné právní úpravy přináší využití nekolidujícího zaměstnání ve výsledku nejednomu uchazeči spíše víc negativního než pozitivního. Aplikace striktně stanovených pravidel pro výkon tohoto zaměstnání způsobuje řadu problémů a doplácí na ně právě uchazeč. Za to, že využije možnosti dané zákonem, je při nesplnění některé z povinností, které jsou mimochodem podle mého názoru nepřiměřeně přísné, „potrestán“. Trest spočívá buď v sankčním vyřazení z evidence na šest měsíců bez nároku na pojistné, dávky v nezaměstnanosti či dávky sociální péče (vyjma tzv. dávky na přežití) nebo ve vyřazení z evidence z důvodu zákonné překážky, přičemž zde jde o tzv. malou sankci, kdy uchazeči plyne po dobu tří měsíců podpůrčí doba. S tímto postupem často souvisí i povinnost vrátit neoprávněně vyplacenou PvN.

Na úplný závěr bych ráda uvedla, že i když nelze zmiňované negativní vlivy pominout ani podceňovat, převažuje podle mého názoru u institutu částečné zaměstnanosti pozitivní přínos, a to pro uchazeče o zaměstnání i pro společnost. Odpovídá tomu fakt, že stále více uchazečů této formy zaměstnání využívá. Některým nepříznivých následkům je možné předejít tím, že uchazeč bude o veškerých svých

povinnostech, které souvisejí s nekolidujícím zaměstnáním řádně, a pokud to bude třeba i opakovaně, poučen. V případě, kdy bude seznámen s problémy, které mohou nastat při porušení povinností, bude mít jistě snahu jim předejít. Na druhou stranu se dá očekávat, že značný vliv na celkový přínos institutu částečné zaměstnanosti by mohla mít změna právní úpravy této problematiky. Odstranění sporných ustanovení a celkové podrobnější zpracování by mělo napomoci k vytvoření kvalitního právního rámce. Do jaké míry se to v budoucnu zákonodárci podaří, je otázkou, na kterou momentálně odpověď neznáme. Je však nutné uvést, že právní úprava této problematiky by měla být taková, aby uchazeč vnímal pojem nekolidujícího zaměstnání jako jednu z možností, která mu může alespoň částečně pomoci v řešení jeho nezaměstnanosti a ne, aby měl obavu z toho, že mu jeho, už tak dost nepříznivou životní situaci, ještě znepríjemní.

SEZNAM ZKRATEK

- Agentura** – agentura práce
- Amsterodamská smlouva** - Smlouva o založení Evropského společenství ve znění z Amsterodamu z roku 1997
- APZ** – aktivní politika zaměstnanosti
- DPČ** – dohoda o pracovní činnosti
- DPP** – dohoda o provedení práce
- Důvodová zpráva** - důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb.
- EU** - Evropská unie
- Evropská úmluva** - Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod
- HZ** – hmotné zabezpečení
- Charta** - Evropská sociální charta
- Charta EU** - Charta základních práv a svobod EU
- IAP** – individuální akční plán
- Komunitární charta** - Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků
- KrZ** – krátkodobé zaměstnání
- Listina** – Listina základních práv a svobod
- Maastrichtská smlouva** - Smlouva o založení Evropského společenství z roku 1992
- Mezinárodní pakt** - Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Ministerstvo** – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MOP** - Mezinárodní organizace práce
- Nařízení č. 1408/71** - Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné osoby a na členy jejich rodin, pohybující se v rámci Společenství
- Nařízení č. 1612/68** - Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství
- Niceská smlouva** - Smlouva o založení Evropského společenství z roku 2000
- PpR** – podpora při rekvalifikaci
- Protokol** – protokol o ústním jednání
- PvN** – podpora v nezaměstnanosti

Římská smlouva - Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1952

Smlouva EU - Smlouva o Evropské unii

Společenství - Evropská společenství

StPZ – státní politika zaměstnanosti

Uchazeč - uchazeč o zaměstnání

Všeobecná deklarace – Všeobecná deklarace lidských práv

Zájemce – zájemce o zaměstnání

ZoZ – zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů

Žádost – žádost o zprostředkování zaměstnání

Žádost o PvN – žádost o podporu v nezaměstnanosti

INFORMAČNÍ ZDROJE

Seznam použité literatury:

- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, II.doplňené a přepracované vydání, Praha, 2004, C.H.Beck
- Bičáková, O.: Nad novým zákonem o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání č. 9, 2004
- Bičáková, O.: Zákon o zaměstnanosti prochází novelizacemi, Právo a zaměstnání č.11, 2005
- Brdek, M. a kol.: Trendy v Evropské sociální politice, Praha, 2002, Aspi
- Buchtová, B.: Nezaměstnanost-psychologický,ekonomický a sociální problém, Praha, 2002, Grada Publishing
- Černá, J., Vacík, A.: Právo sociálního zabezpečení v rámci EU, Plzeň, 2005, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk
- Jakubka, J. a kol.: Zákoník práce a související předpisy s komentářem k 10.1.2006, VI. aktualizované a rozšířené vydání, Praha, 2006, Anag
- Jouza, L.: Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti, Právní rádce č.4, 2005
- Kotýnková, M.: Sociální souvislosti vstupu České republiky do Evropské unie, Právo a zaměstnání č.6, 2005
- Leiblová, Z.: Zákon o zaměstnanosti s komentářem, III. aktualizované vydání, 2006, Anag
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, I.vydání, Praha,1994, Sociologické nakladatelství
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úsek pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy: Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie, II.přepracované vydání, Praha, 2002, MPSV
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006, 2005, MPSV
- Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád ČR: komentář, 2.díl Práva a svobody, II.vydání, Praha, 2002, Linde
- Píchová, I.: Nad návrhem nového zákona o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání č.12, 2003

- Pikorová, G.: Základní zásady sociálního zabezpečení pracovníků migrujících v rámci zemí EU, Právo a zaměstnání, č. 11, 2005
- Pitner, J.: Srovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU po roce 1989, Sociální politika č.2, 2003
- Steinichová, L.: Ještě jednou k zákonům o zaměstnanosti a jejich „euronovele“, Právo a zaměstnání č. 7-8, 2002
- Steinichová, L.: Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti, Praha, 2004, BMSS Start
- Steinichová, L.: Věcný záměr nového zákona o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání, č.9, 2001
- Tomeš, I., Koldinská, K. : Sociální právo Evropské unie, I.vydání, Praha, 2003, C.H.Beck
- Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, II. vydání, 2002, Praha: C.H. Beck
- Tröster, P.a kol.: Právo sociálního zabezpečení, III. vydání, 2005, Praha: C.H.Beck
- Vysokajová,M.: Nový zákon o zaměstnanosti a migrace pracovníků, Právní fórum č.4, 2004

Internetové zdroje:

www.portal.gov.cz
www.mpsv.cz
www.helcom.cz
www.e-law.cz
www.lexilogos.com/declaration
www.aspi.cz

Právní předpisy:

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti
 Zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
 Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce
 Zákon č.1/1992 Sb.,o mzdě
 Zákon č. 586/1992 Sb.,o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
 Zákon č. 155/1995 Sb.o důchodovém pojištění
 Zákon č.103/1996, o nemocenském pojištění zaměstnanců