

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA  
ÚSTAV PEDAGOGIKY A SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**

**JANA HRNÍČKOVÁ**

Pedagogika . Veřejná správa, 3. ročník, kombinované studium

**PODPORA V NEZAMĚSTANOSTI V OBDOBÍ  
OD LISTOPADU 1989 DO SOUČASNOSTI**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Vedoucí práce: PhDr. Zuzana Tichá, Ph.D.

Olomouc, 2011

### **Prohlášení**

Prohlazuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen uvedené prameny a literatury.

V Olomouci dne 16. března 2011

õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ  
podpis

### **Podkování**

Děkuji PhDr. Zuzaně Tiché, Ph.D. za její podnětné připomínky, její rady a hlavně za trpělivost a pochopení, které mi jako vedoucí mé bakalářské práce poskytovala při jejím zpracování.

## Obsah

Úvod .....	6
1 Základní pojmy .....	9
1.1 Státní politika zam stnanosti .....	9
1.1.1 Aktivní politika zam stnanosti .....	10
1.1.2 Pasivní politika zam stnanosti .....	10
1.2 Ú ad práce .....	11
1.3 Uchaze o zam stnání .....	11
1.4 Zájemce o zam stnání .....	12
1.5 Podpora v nezam stnanosti .....	13
1.6 Rekvalifikace .....	13
2 Nezam stnanost .....	14
2.1 Frik ní nezam stnanost .....	15
2.2 Dlouhodobá nezam stnanost .....	15
2.2.1 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezam stnaností .....	17
2.2.2 Nezam stnanost a sociáln patologické jevy .....	17
2.3 Psychologický interven ní program pro nezam stnané .....	18
3 Vývoj právní úpravy podpory v nezam stnanosti v období od listopadu 1989 do sou asnosti .....	20
3.1 Vyhlázka . 195/1989 Sb., o zabezpe ení pracovník p i organiza ních zm nách a ob an p ed nástupem do zam stnání .....	21
3.1.1 Mzdové vyrovnání .....	21
3.1.2 Hmotné zabezpe ení p ed nástupem do nového zam stnání ..	22
3.2 Zákon . 1/1991 Sb., o zam stnanosti .....	24
3.2.1 Podmínky pro vznik nároku na hmotné zabezpe ení .....	25
3.2.2 Podp r í doba .....	27
3.2.3 Výze hmotného zabezpe ení .....	28
3.2.4 Zm ny v podmínkách pro poskytování hmotného zabezpe ení v pr b hu platnosti zákona . 1/1991 Sb., o zam stnanosti .....	29
3.3 Zákon . 435/2004 Sb., o zam stnanosti .....	30
3.3.1 Podpora v nezam stnanosti .....	30
3.3.2 Podmínky pro vznik nároku na podpor u v nezam stnanosti .....	31
3.3.3 Podmínky pro vznik nároku na podpor u p i rekvalifikaci .....	34
3.3.4 Rozhodné období .....	34
3.3.5 Podp r í doba pro poskytování podpory v nezam stnanosti .....	34
3.3.6 Nárok na podporu v nezam stnanosti v p ípad opakované evidence .....	38
3.3.7 Výze podpory v nezam stnanosti a podpory p i rekvalifikaci .....	40
3.3.8 Výplata podpory v nezam stnanosti a podpory p i rekvalifikaci ..	43
3.3.9 Vrácení vyplacené podpory v nezam stnanosti nebo podpory p i rekvalifikaci .....	44
3.4 Zm ny zákona . 435/2004 Sb., o zam stnanosti, ode dne 1. ledna 2011 .....	45
3.4.1 Nekolidující zam stnání .....	45
3.4.2 Další zm ny v poskytování podpory v nezam stnanosti .....	47
4 Rekvalifikace .....	49
4.1 Rekvalifikace uchaze o zam stnání a zájemc o zam stnání ...	51
4.2 Rekvalifikace zam stnanc .....	52
Záv r .....	53

Pou0ité zdroje .....	55
Literatura .....	55
Elektronické dokumenty .....	56
Právní p edpisy .....	56

## Úvod

Žijeme ve společnosti práce, se zaměstnáním je spojeno zaazení člověka do společnosti, tzv. společenský status. Zaměstnání je klíčem k životním záměrům, je zdrojem identity a sebevdomácnosti člověka. Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání takový význam, může být spojeno s určitým selháním. *„Nelze se tedy divit, že ztráta zaměstnání je v tuzemsku chápána, a to jak tady, kdo je ztratil, tak i společnost, jako určitá exkomunikace. Je to totéž jako být negramotný, neschopný, ponížený. Člověk nikam nepatří a nic nemá chtít. Mnoho nezaměstnaných cítí, že jejich život ztratil strukturu a úhel. Získat zaměstnání je pro ně synonymem zasloužit si opětnost.“* Tento pocit je zesilován negativním postojem části veřejnosti k nezaměstnanosti. Zvláště v prostředí, kde převládají liberalistické postoje a kde je nezaměstnanost chápána především jako důsledek osobní nedostatečnosti a selhání nezaměstnaného jedince. *Kde vládne přesvědčení, že nezaměstnaní ztratili zaměstnání v tuzemsku vlastní vinou a mohli by je znovu získat, jen kdyby chtěli.* (MAREŠ, 1998, s. 90)

Se ztrátou zaměstnání je spojena ztráta příjmů a se ztrátou příjmů je spojena menší zájem o rozvoj nových dovedností, které by mohly vést k novému zaměstnání. Stát v tomto momentu nabízí nezaměstnanému pomoc v podobě podpory v nezaměstnanosti, která by měla nezaměstnanému pomoci překonat dobu, než nalezne nové zaměstnání, tedy nový zdroj svých příjmů a rekvalifikace, na kterou se váže podpora při rekvalifikaci, která umožní nezaměstnanému získat nové dovednosti, které mu pomohou v lepším uplatnění na trhu práce.

Tématem mé bakalářské práce je *„Podpora v nezaměstnanosti od listopadu 1989 do současnosti“*. Toto téma jsem si vybrala ze dvou důvodů. Prvním z nich je skutečnost, že již od roku 1996 pracuji na Úřadu práce v Ústí nad Orlicí a zabývám se právě problematikou zprostředkování zaměstnání a výplaty dávek podpory v nezaměstnanosti. Moje práce mě i po těchto letech stále baví, připadá mi zajímavá a nutí mě na sobě stále pracovat, už jen proto, že se stále mění právní předpisy, se kterými se při své práci setkávám.

Druhým důvodem je fakt, že téma podpory v nezaměstnanosti je v současné době ve společnosti stále aktuální, protože celosvětová ekonomická krize samozřejmě zasáhla i Českou republiku a její dopady se nečím dodnes. V rámci krize klesaly ceny aktiv, ubývalo bohatství domácností, klesala spotřebitelská poptávka a tím pádem promyslová produkce. Firmy musely na tuto situaci reagovat a docházelo k omezování, mnohdy až k ukončení výroby, což mělo za následek redukci zaměstnanců, tedy propouštění. Na propouštění navazuje nezaměstnanost a na tu se váže výplata podpory v nezaměstnanosti. Situaci, že dostaneme výpovědi ze zaměstnání, musíme zavít firmu, kterou jsme léta budovali nebo ukončit činnost, si nejspíše nikdo z nás nenaplánuje (nebo jen málokdo). A tak jsem s rodinnými příslušníky, se svými přáteli a známými, ale i s úplně cizími lidmi, kteří za mnou přicházeli, řešila otázku, co je čeká, kdy se přijdou zaevidovat na úřad práce a jakou budou mít podporu v nezaměstnanosti. Při těchto rozhovorech jsem zjistil, že skoro každý z nich má nějakou představu o výši podpory v nezaměstnanosti a o délce jejího vyplácení, ale ve většině případů se představa neshodovala se skutečností. Jejich představy se vztahovaly k již neplatným právním úpravám, byly různě kombinované, prostě v nich vládl chaos.

Při výběru tématu mé bakalářské práce jsem si na tyto své zkušenosti vzpomněla a napadlo mne, že bych svou mnohaletou praxi s problematikou podpory v nezaměstnanosti mohla zúžit a ve své bakalářské práci přiblížit právní úpravu této oblasti. Cílem mé práce je přiblížení chronologického vývoje právní úpravy podpory v nezaměstnanosti v České republice od listopadu 1989 do současnosti. Právní předpisy zmíněné v této práci jsou obsahově rozsáhlejší, ale vzhledem k tématu mé bakalářské práce, jsem se zaměřila převážně na oblast právní úpravy podpory v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že úřad práce nevyplácí pouze dávky podpory v nezaměstnanosti, ale i podporu při rekvalifikaci, vnují se v jedné z kapitol mé práce i problematice rekvalifikací zabezpečených úřadem práce.

Má bakalářská práce má čtyři základní kapitoly. V první kapitole jsou vymezeny některé základní pojmy, které se vztahují k problematice podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Druhá kapitola se vnuje pojmu nezaměstnanost, jakožto psychologickému, ekonomickému

a sociálnému problému. V tejto kapitole je chronologicky v rámci jednotlivých právnych predpisov popísaný vývoj právnej úpravy podpory v nezamestnanosti v období od listopadu 1989 do súčasnosti. Obsahom poslednej, teda štvrté, kapitoly je problematika rekvalifikácií zabezpečených úradom práce.



# 1 Základní pojmy

V první kapitole mé práce budou s ohledem na platnou právní úpravu, tj. dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen *sZoz%*), stručně vymezeny některé pojmy, které se vztahují k problematice podpory v nezaměstnanosti a které je potřebné znát pro snazší pochopení textu.

## 1.1 Státní politika zaměstnanosti

*Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU, například v souvislosti s cíli Lisabonského procesu (2000) zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zprůvodnění mechanismů spolupráce mezi nimi.* (KREBS, a kol., 2007, s. 296)

Do roku 1990 v České republice neexistoval trh práce. Se zaváděním tržní ekonomiky se začal trh práce postupně zizovat a zásadně se změnila i situace ve sféře zaměstnanosti. Realizace politiky zaměstnanosti v České republice vyžadovala změnu pracovního zákonodárství. V roce 1990 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, zákon č. 1/1991 Sb.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na tyto aktivity:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- rozvoj infrastruktury trhu práce,
- podpora vytváření nových pracovních míst,
- zvyšování adaptability pracovní síly,

- podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpory v nezaměstnanosti.

V souvislosti s realizací státní politiky zaměstnanosti jsou zmiňovány dvě významné oblasti: aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti.

Financování politiky zaměstnanosti se od roku 1993 uskutečňuje na principu pojistné zavedením plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který ze zákona<sup>1</sup> platí zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné. Dalším zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou prostředky získané z fondů Evropské unie.

### **1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky užitečná pracovní místa, příspěvek na zapracování. Pro dosažení přístupu na trh práce, setrvání na něm a pro snížení míry nezaměstnanosti jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prioritní. Vždy jsou ale limitovány objemem finančních prostředků, které je možné na tyto účely v daném období použít.

### **1.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Jako pasivní politika zaměstnanosti jsou označovány aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu příjmu plynoucího ze zaměstnání a umožnit jim tak a současně je motivovat k tomu, aby si našli nové pracovní uplatnění.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

## 1.2 Úřad práce

Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti ve svých správních obvodech. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů<sup>2</sup>. Úkoly úřadů práce jsou vymezeny v § 8 ZoZ. Úřady práce zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svých správních obvodech, působí především jako zprostředkovatelny práce, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenskou, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečují uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle ZoZ, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, vedou evidenci spojenou s agendou volných pracovních míst, uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání. Lze říci, že vlastní tíha realizace státní politiky zaměstnanosti spoívá právě na úřadech práce.

## 1.3 Uchazeč o zaměstnání

Dle § 24 ZoZ *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*.

Při splnění zákonných podmínek jí může také vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci.

§ 25 ZoZ vymezuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce tedy při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání zjistí, zda fyzická osoba splňuje zákonem stanovené podmínky zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není např.: v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami

---

<sup>2</sup> Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

úvedenými v ZoZ; osobou samostatn ě výděle n ě innou<sup>3</sup>; fyzickou osobou soustavn ě se p ěpravující na budoucí povolání<sup>4</sup>. Uchaze ěm o zam ěstnání se rovn ěm o stát fyzická osoba v době, po kterou je uznána doas n ěschopnou práce, vykonává trest odn ětí svobody, pobírá pen ěžitou pomoc v mateřství v době p ěd porodem a zest ě týdn ě po porodu, nebo je invalidní ve t ětím stupni<sup>5</sup>, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve t ětím stupni a je schopna výděle n ě innosti za zcela mimo řádných podmínek<sup>6</sup>.

#### 1.4 Zájemce o zam ěstnání

Rozdíl mezi zájemcem o zam ěstnání a uchaze ěm o zam ěstnání spo ěívá v tom, že zájemce o zam ěstnání m ěže být v pracovn ě právním vztahu a nap ěř. z d ěvodu o ekávaného ukon ění pracovn ěho pom ěru hledá nové zam ěstnání.

Dle § 22 odst. 1 ZoZ *zájemcem o zam ěstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprost ědkování zam ěstnání a za tím ěle m ěžádá o zařazení do evidence zájemc ě o zam ěstnání kterýkoliv ěad práce na území eské republiky. Zájemci o zam ěstnání ěad práce zprost ědkovává vhodné zam ěstnání a m ěže mu zabezpe ět rekvalifikaci.*

Zájemce o zam ěstnání má právo pouze na zprost ědkování zam ěstnání, p ě případn ě rekvalifikaci, nikoliv na podporu v nezam ěstnanosti a podporu p ěi rekvalifikaci. Vymezení zákona umo ěuje ob anovi jako to zájemci o zam ěstnání zajímat se u ěřadu práce o zam ěstnání, které si s ohledem na osobn ě, profesn ě a další d ěvodu sám zvolí. ZoZ ale zájemci o zam ěstnání zakládá rovn ěm povinnost sou ěinnosti s ěřadem.

---

<sup>3</sup> Za osobu samostatn ě výděle n ě innou se považuje fyzická osoba, která se pro ěřely d ěchodového pojištění dle § 9 zákona ě. 155/1995 Sb., o d ěchodovém pojištění, považuje za osobu samostatn ě výděle n ě innou.

<sup>4</sup> Dle § 5 písm. d) ZoZ se soustavnou p ěpravou na budoucí povolání rozumí doba denního studia na st ědní škole, konzervato ěi, vyzří odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezen ního studia na vysoké škole, a to v ětn ě prázdnin, které jsou sou řástí školního nebo akademického roku.

<sup>5</sup> § 39 odst. 2 písm. c) zákona ě. 155/1995 Sb., o d ěchodovém pojištění, ve zn ění pozd ějších p ědpis ě.

<sup>6</sup> § 39 odst. 4 písm. f) zákona ě. 155/1995 Sb., o d ěchodovém pojištění, ve zn ění pozd ějších p ědpis ě.

## 1.5 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti by neměla být cílem ani úkolem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Občan by se na úřadu práce neměl prioritně ptát „Kde si můžu požádat o podporu v nezaměstnanosti?“ ale „Kde mi tady zprostředkují zaměstnání?“ vstupuje totiž do evidence uchazečů o zaměstnání. Jak je uvedeno výše podpora v nezaměstnanosti je nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti uchazeče o zaměstnání představuje určitou finanční pomoc státu v případě, že se občan stal nezaměstnaným a zaregistroval se u příslušného úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. ZoZ přesně vymezuje, za jakých podmínek uchazeč o zaměstnání má nebo naopak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce ve správním řízení.<sup>7</sup> Podpora v nezaměstnanosti se v tuzínou stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn v jeho posledním ukončeném zaměstnání.

## 1.6 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tržní ekonomika vyžaduje maximální pružnost v nabídce práce a rekvalifikace jsou hlavním faktorem k jejímu dosažení. Dle § 108 odst. 1 ZoZ *rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání*

Více se tématu rekvalifikace věnuje kapitola 3 této práce.

---

<sup>7</sup> V současných dobách dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

## 2 Nezaměstnanost

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho dobré existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vstupuje člověk do řady sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možnostmi vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládnutí svých pracovních úkolů se jednotlivci objektivizují své schopnosti a získávají pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, kterou jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvodit přebytečnou duševní a tělesnou energii.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Dítě si sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spolupřijímají jejich pracovní úspěchy i nezdary. (BUCHTOVÁ, a kol., 2002, s. 75)

Jak uvádí Buchtová (2002) neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší kultuře velkým zásahem do života člověka, je traumatizujícím existenciálním zážitkem. Většina lidí nepřistupuje k práci pouze jako k nutnému životnímu údělu, se kterým je nutné se smířit, ale práce je určitou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Člověk v tuzemsku pozná opravdovou hodnotu práce, až když o ni přijde. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života má totiž prokazatelné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.

Mareš (1998) uvádí, že za nezaměstnaného je dle obecné definice platné v zemích ES považována osoba: 1. bez placeného zaměstnání, která je za 2. vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce, za 3. hledá

práci a za 4. je schopna a ochotna ihned do práce nastoupit. Podle délky vedení v evidenci uchaze o zaměstnání rozděluje nezaměstnanost na frikční a dlouhodobou.

## 2.1 Frikční nezaměstnanost

Dle Mareze (1998) je v každém okamžiku na trhu práce, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy dochází standardně k přesunům osob, a to z důvodu vlastních potřeb těchto osob nebo potřeb ekonomického vývoje. Jedná se o běžné změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je v těchto případech pro nezaměstnaného jen krátkou epizodou, v jejím průběhu si hledá nové uplatnění. Délka frikční nezaměstnanosti může být ovlivněna strukturou trhu práce, ale i systémem podpor v nezaměstnanosti. Čím příznivější systém je, tím více se prodloužuje doba hledání zaměstnání a vyžítí podpora v nezaměstnanosti vede ke zvyšování úrovně mzdy, při které je nezaměstnaný ochoten nabízené zaměstnání akceptovat.

## 2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dle platného ZoZ je za dlouhodobě nezaměstnaného považována osoba, která je vedena v evidenci uchaze o zaměstnání déle než 5 měsíců.

Marez (1998) uvádí, že informace o délce nezaměstnanosti je důležitá pro vymezení problémových regionů i sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepřiznává, pokud se z větší části jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. V oblastech, kde je míra nezaměstnanosti sice vyžítí, ale podíl dlouhodobě nezaměstnaných je nízký, je situace příznivější, a to jak z hlediska nezaměstnaných, tak z hlediska státu. Ze nezaměstnanosti na státní rozpočet, a to jednak z důvodu nižších výdajů na podpory v nezaměstnanosti, ale hlavně faktem, že znovuzastavení dlouhodobě nezaměstnaného vyžaduje nesrovnatelně vyžítí náklady než zprostředkování zaměstnání krátkodobě nezaměstnané osobě.

Dle Buchtové (2002) má dlouhodobá nezaměstnanost za následek ztrátu odměny z placeného zaměstnání jako hlavního zdroje uspokojování životních potřeb, vznik osobní i rodinné ekonomické nejistoty, zánik obvyklého časového rozvržení pracovního dne, ztrátu možnosti získávat a udržovat pracovní návyky a dovednosti. Vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Mizí aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocňuje se ho nejistota a strach z budoucnosti, následně i pochybnosti o vlastních schopnostech. Při jíždě o práci ve společnosti, kde je zaměstnání spojováno s vysokou společenskou i osobní hodnotou, kde práce je klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, znamená stresující životní událost, která je navíc okolím stále jezt vnímána jako znamení životního selhání člověka.

Mareš (1998) uvádí, že bylo zjištěno, že osoby nezaměstnané déle než 15 měsíců mají při hledání zaměstnání jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu, ve srovnání s osobami nezaměstnanými jen 3 měsíce. *Bývá to vysvětlováno jako společný vliv tyto faktor . Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinc :*

- *Lámá pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu.*
- *Devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, nebo ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci.*
- *Stigmatizuje nezaměstnané a budí v nich nedvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulanství, lenost i jiné problémové charakteristiky).*
- *Představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž odvozuje i jeho postavení a význam.‰*

(MAREŠ, 1998, s. 75)



### 2.2.1 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Buchtová (2002) uvádí, že uplatnění na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, vzdělání, zdravotní stav apod.), které vyleují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a ohrožením dlouhodobou nezaměstnaností. V rámci nich patří:

- mladí lidé,
- ženy s malými dětmi,
- zdravotní postižení občané,
- starší lidé,
- lidé s nízkým vzděláním,
- romské etnikum,
- přicházející imigranti.

Mareš (1998) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje:

- neproduktivní, dlouhodobě nezaměstnanou pracovní sílu (často patří, čím stabilnější zaměstnání před ztrátou, tím horší uplatnění na trhu práce),
- osoby bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním (zejména nekvalifikované ženy),
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy,
- příslušníky etnických menšin a imigranty,
- obyvatele ze zůstávajících a venkovských oblastí,
- zdravotní postižení,
- mladistvé (zejména problémové jedince).

### 2.2.2 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

*Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem neúspěšný vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjistíme spíše například: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vzrůstajícími nemocnostmi a rostoucími spotřebami léků, vzrůstajícím výskytem sebevražedných pokusů.* (BUCHTOVÁ, a kol., 2002, s. 115)

Základní dle Buchtové (2002) spoívá v tom, že za átku m e být nezam stanost jakousi formou sdovolené%o období, kdy má lov k možnost zamyslet se na svém dosavadním životem. Následn , p i opakovaném neúsp chu najít si zam stnání, roste v domí nemo0nosti ovliv ovat vlastní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepot ebnosti, marnosti a beznad je. *sPr vodními jevy vysoké dlouhodobé nezam stanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konflikt , krizí v rodin a v sociálních institucích. Nezam stanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. t ídy deklasovaných, tj. lidí se zkuzeností dlouhodobé nezam stanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kte í Ojí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor .%* (BUCHTOVÁ, a kol., 2002, s. 116)

### 2.3 Psychologický interven ní program pro nezam stané

Buchtová (2002) uvádí, že nezam staní mohou mít pocit, že nikam nepat í, že jsou na okraji spole nosti s ostatními ztroskotanci, které nikdo nepot ebuje. Jejich situace se proto m e odrazit i na zhorzení jejich zdravotního stavu. Psychologický interven ní program pro nezam stané má za cíl redukci stresu nezam staného, stimulaci jeho aktivity k v tzi flexibilit , získání sebejistoty, osvojení si pot ebných sociálních dovedností nap . schopnost sebeprezentace, nabídnout se na trhu práce. Jde také o to, jak ezit odmítnutí Oádosti o zam stnání, jakým konkrétním zp sobem ezit aktuální i dlouhodobou ztrátu zam stnání. K efektivní osobní strategii pro p ekonání krizového období ztráty zam stnání pat í:

- Neztrácet nad ji a nepodléhat tlaku nep íznivé situace.
- Naplánovat si pravidelné denní aktivity.
- Vyuít as k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkuzeností.
- Rozzít si právní v domí a dob e znát práva a povinnosti nezam staného.
- Neuzavírat se do sebe, ale sledovat d ní kolem sebe, udr0ovat neustálý kontakt s trhem práce a s zirzím sociálním okolím.
- Na p echodnou dobu si najít práci i mén placenou.
- Promyslet si úspornou životní strategii.

- D sledn pe ovat o své zdraví.

Uvedená doporu ení jsou podstatná a d ležitá zejména pro mladé lidi (absolventy zkol), kte í nenazli uplatn ní na trhu práce a zatím nem li možnost osvojit si pracovní návyky. Životní styl zvolený v této době často rozhoduje o jejich úspěšném uplatn ní nejen na trhu práce, ale i v celém jejich budoucím životě .

### 3 Vývoj právní úpravy podpory v nezaměstnanosti v období od listopadu 1989 do současnosti

Do roku 1990 trh práce v ČR neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti (mezi zdroji a potřebami pracovních sil) byla založena na administrativním nástroji – na plánování pracovních sil. Různými administrativními opatřeními (limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmisťování pracovníků) se dosahovalo pseudorovnováhy v oblasti zaměstnanosti, pro níž byla typická přezaměstnanost (absolutní a relativní) a neefektivní využívání pracovních sil. Měrnou produktivitou práce dosahovala naše země cca 50% až 65% úroveň produktivity vyspělých zemí. Přezaměstnanost měla závažné důsledky sociální i ekonomické. Znamenala trvalý přešah potřeb pracovních sil nad zdroji, oslabovala pracovní morálku, produktivitu a výkonnost a vedla k totální nepracujícím zdrojům (nabídky) a stala se závažnou překážkou strukturálních změn v ekonomice. (KREBS, a kol., 2007, s. 299 – 300)

Se zaváděním tržní ekonomiky se postupně vytvářel trh práce a situace v oblasti zaměstnanosti se výrazně změnila. Přešah poptávky vystřídal přešah nabídky pracovních sil a objevil se fenomén nezaměstnanosti.

Do 1. ledna 1990 řešila problematiku hmotného zabezpečení občanů v období po ukončení pracovního poměru a před nástupem do nového zaměstnání Vyhláška č. 74/1970 Sb. federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se upravuje uvolňování, umisťování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření. S účinností ode dne 1. ledna 1990 změnila předchozí uvedenou vyhlášku Vyhláška č. 195/1989 Sb. federálního ministerstva práce a sociálních věcí o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání.

### 3.1 Vyhláška . 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a obnovení před nástupem do zaměstnání

Dle § 1 této vyhlášky tato vyhláška upravuje postup socialistických organizací<sup>8</sup> (dále jen "organizace") v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření (dále jen "organizační změny"), při nichž dochází u pracovníků k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou organizací z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) a c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů (dále jen "uvolnění"), anebo z těchto důvodů u nichž dochází ke změně dosavadní pracovní innosti vyžadující změnu druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě (dále jen "změna pracovní innosti"), a postup při dalším pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení těchto pracovníků .%

#### 3.1.1 Mzdové vyrovnání

Na základě této vyhlášky se pracovníkům, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů organizačních změn a pracovníkům, u kterých docházelo ke změně pracovní innosti, poskytovalo hmotné zabezpečení formou mzdového vyrovnání. Mzdové vyrovnání se určovalo z rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem pracovníka zjištěným naposled v uvolněné organizaci (příp. před změnou pracovní innosti) a hrubým výdělkem dosahovaným pracovníkem v nové organizaci (příp. po změně pracovní innosti).

Pracovníkovi, který po ukončení pracovního poměru nastoupil bez zbytečného přetahu do pracovního poměru u jiné organizace, náleželo od nástupu do nového zaměstnání mzdové vyrovnání po dobu

- a) tímto sice v plné výši rozdílu mezi výděly,
- b) dalších tímto sice ve výši 80 % tohoto rozdílu,
- c) dalších tímto sice ve výši 50 % tohoto rozdílu, zlo-li o organizační změny prováděné na základě programu strukturálních změn národního hospodářství schváleného vládou.

---

<sup>8</sup> § 8 odst. 1 zákoníku práce.

V případě rekvalifikace náleželo pracovníkovi mzdové vyrovnání po celou dobu rekvalifikace v plné výši rozdílu mezi výdělky, nejdéle však po dobu 12 měsíců. Jestliže rekvalifikace skončila před celkovým uplynutím doby, po kterou poskytl mzdové vyrovnání, po skončení rekvalifikace se poskytovalo mzdové vyrovnání dále po zbývající dobu.

Mzdové vyrovnání poskytovala pracovníkovi v termínech určených pro výplatu mzdy organizace, která pracovníka zaměstnávala v době, po kterou mzdové vyrovnání poskytl. Vyplacené mzdové vyrovnání organizací, v níž pracovník nastoupil zaměstnání, uhradila této organizaci uvolující organizace, a to po uplynutí doby, za níž mzdové vyrovnání poskytl, pokud se organizace nedohodly na jiném termínu úhrady.

Pracovníkovi, který byl uvolněn na základě dohody o rozvázání pracovního poměru v souvislosti s organizačními změnami, uvolující organizace poskytla hmotné zabezpečení formou odstupného, pokud se na tom s uvolňovaným pracovníkem dohodla.

Pracovníkovi, kterému bylo poskytnuto odstupné nenáleželo mzdové vyrovnání.

Odstupné poskytovala uvolující organizace ze svých mzdových prostředků.

### **3.1.2 Hmotné zabezpečení před nástupem do nového zaměstnání**

Hmotné zabezpečení bylo přiznáno občanovi, který písemně požádal okresní národní výbor, v jehož obvodu má trvalé bydliště, o zprostředkování zaměstnání a okresní národní výbor mu do 15 kalendářních dnů ode dne podání této žádosti nezabezpečil vhodné zaměstnání. Zároveň musel tento občan pro přiznání hmotného zabezpečení splňovat podmínku, že v době, kdy požádal o zprostředkování zaměstnání, byl bez zaměstnání a že v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání byl zaměstnán nejméně po dobu 12 měsíců. Dle § 24 odst. 3 této vyhlášky *„Do rozsahu celkové doby zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se započítávají tyto doby:*

- a) *doba péče o dítě ve věku do tří let, osobní péče o dlouhodobě nemocného zdravotně postižené dítě, které vyžaduje mimořádnou péči,*

*pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové dle, a doba osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,*

- b) doba, po kterou byl občan veden v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání, nebo pobíral invalidní důchod anebo vdovský důchod,*
- c) doba, po kterou měl občan nárok na penzijní dávky nemocenského zabezpečení nahrazující úroveň mzdy (výděl), podle právních předpisů o nemocenském zabezpečení,*
- d) doba přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů u občana se změnou pracovní schopnosti, doba studia a přípravy pro povolání nebo vdecké a umělecké aspirantury,*
- e) doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby a vojenského cvičení nebo jiného druhu služby v ozbrojených silách, která nebyla konána ve služebním poměru,*
- f) doba vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody. %*

Pokud občan požádal o zproštění zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů ode dne ukončení posledního zaměstnání, nebo po pominutí překážky, která mu v tom bránila, byl mu příspěvek poskytnut ode dne následujícího po dni ukončení zaměstnání. Příspěvek se poskytoval, a to do dne nástupu do zaměstnání nebo do dne ukončení rekvalifikace (v případě, že jej zajistí národní výbor), nejdéle však po dobu jednoho roku.

Dle § 29 odst. 1 *SP* příspěvek se poskytuje občanu

- a) po dobu zeti měsíce ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, a ve výši 90% tohoto průměrného měsíčního čistého výdělku, jestliže byl z posledního zaměstnání uvolněn v souvislosti s organizačními změnami,*
- b) po dobu dalších zeti měsíce ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku uvedeného v písmenu a), nejvýše však v částce 2400 Kč měsíčně. %*

Pokud by byl příspěvek nižší než 1000 Kč měsíčně, poskytoval se občanovi v této měsíční výši, pokud tato částka nebyla vyšší než jeho průměrný měsíční čistý výdělek dosažený v jeho posledním zaměstnání. Občanovi, který nesplnil podmínku pro nárok na příspěvek zaměstnáním v posledních třech letech, ale nárok na příspěvek mu vznikl započtením doby uvedené v § 24 odst. 3 této vyhlášky, se poskytoval příspěvek ve výši 1000 Kč měsíčně. Uvedené částky 1000 Kč byly s účinností od 1. srpna 1990 zvýšeny na 1200 Kč.

V případě poskytování příspěvku jen po část měsíce, náležela za každý den, kdy byly splněny podmínky dle této vyhlášky, jedna třetina měsíčního příspěvku; výsledná částka se zaokrouhlila na celé koruny nahoru. Příspěvek byl vyplácen v měsíčních splátkách pozadu.

### **3.2 Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

Po listopadu 1989 začala zaměstnanost podléhat specifickým zvláštnostem tvořícího se trhu práce. Trh práce bylo nutno regulovat a jako nástroj této regulace byly v roce 1990 zakládací listinou MPSV na základě zákonného opatření NR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce, zřízeny úřady práce. Oblast právních vztahů na úseku zaměstnanosti tehdy upravily dva zákony, a to zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Oba zákony byly v průběhu následujících let několikrát novelizovány.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl účinný v době od 1. února 1991 do 30. září 2004 a shodně jako předchozí předpis nepoužíval pojem „podpora v nezaměstnanosti“, ale pojem „hmotné zabezpečení“. Vzhledem k délce účinnosti tohoto zákona a četnosti novel budou v mé práci popsány podmínky platné ke dni 30. září 2004, tedy ke konci účinnosti tohoto zákona.



### 3.2.1 Podmínky pro vznik nároku na hmotné zabezpečení

Hmotné zabezpečení mohlo být přiznáno pouze uchazeči o zaměstnání. Kdo je považován za uchazeče o zaměstnání vymezoval § 7 odst. 1 ZoZ . *Osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osoba se u úvodu práce (§ 4 odst. 2) uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání (dále jen "uchazeč o zaměstnání"), se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 8 odst. 1). Pořadí-li osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů po skonění zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skonění zaměstnání.*

Hmotné zabezpečení se poskytovalo uchazeči o zaměstnání, kterému nebylo do sedmi kalendářních dnů ode dne podání žádosti zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečení rekvalifikace.

Základní podmínku pro vznik nároku na hmotné zabezpečení vymezoval § 13 odst. 1 ZoZ . *Hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání.*

Doby, které se započítávaly jako doby zaměstnání vymezoval § 13 odst. 2 . *Jako doba zaměstnání se pro účely uvedené v odstavci 1 započítává doba*

- a) studia (přípravy pro povolání) uvedená v § 7 odst. 4,
- b) přípravy osobana se změnou pracovní schopností pro pracovní uplatnění,
- c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby v Armádě České republiky,
- d) výkonu civilní služby,
- e) osobní péče o dítě ve věku do tří let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě zdravotně postižen vyžadující mimořádnou péči,<sup>9</sup>

<sup>9</sup> § 5 odst. 1 písm. r) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

f) osobní péče o blízkou peváon nebo úpln bezmocnou osobu nebo blízkou áste n bezmocnou osobu star zí 80 let,<sup>10</sup>

g) pobírání plného invalidního d chodu.

Doby uvedené ve v t první se v z a k nez a p o í t á v a j í , p o k u d s p a d a j í d o d o b y z a m s t n á n í ; k r y j í - l i s e n a v z á j e m , z a p o í t á v a j í s e j e n j e d n o u . ‰

N kterým uchaze m o z a m s t n á n í s e h m o t n é z a b e z p e e n í n e p o s k y t o v a l o , p e s t o e s p l o v a l i v ý z e u v e d e n é p o d m í n k y . T y t o p í p a d y v y m e z o v a l § 14 o d s t . 1 . H m o t n é z a b e z p e e n í s e n e p o s k y t u j e , j e s t l i e u c h a z e o z a m s t n á n í

a) s p l u j e p o d m í n k y p r o n á r o k n a s t a r o b n í d c h o d , s v ý j i m k o u p o d m í n e k p r o n á r o k n a s t a r o b n í d c h o d , n a n j o v z n i k á n á r o k p e d d o s a o e n í m p o t e b n é h o v k u ,<sup>11</sup> v o b d o b í d o d o s a o e n í t o h o t o v k u , n e b o p r o n á r o k n a p l n ý i n v a l i d n í d c h o d , s v ý j i m k o u p l n é h o i n v a l i d n í h o d c h o d u o b a n a , k t e r ý j e p l n i n v a l i d n í p r o t o , e j e s c h o p e n p r o z d r a v o t n í p o s t í o e n í s o u s t a v n é v ý d l e n é i n n o s t i j e n z a z c e l a m i m o á d n ý c h p o d m í n e k ,<sup>12</sup>

b) j e h m o t n z a b e z p e e n p e n o í t ý m i d á v k a m i n e m o c e n s k é h o p o j i z t n í ( z a b e z p e e n í ) n a h r a z u j í c í m i u z l o u m z d u ( v ý d l e k ) ,

c) n a s t o u p i l v o j e n s k o u z á k l a d n í ( n á h r a d n í ) s l u o b u , c i v i l n í s l u o b u , v a z b u n e b o v ý k o n t r e s t u o d n í s v o b o d y ,

d) b e z v á o n ý c h o s o b n í c h n e b o r o d i n n ý c h d v o d o d m í t n e n a s t o u p í t d o v h o d n é h o z a m s t n á n í n e b o n a r e k v a l i f i k a c i p r o n o v é v h o d n é z a m s t n á n í a n e b o n e p l n í p o d e l z í d o b u p o d s t a t n é p o v i n n o s t i p i r e k v a l i f i k a c i ,

e) ú m y s l n m a í s o u i n n o s t s ú a d e m p r á c e p i z p r o s t e d k o v á n í z a m s t n á n í ,

f) v p o s l e d n í c h z e s t i m s í c í c h o p t o v n ú k o n í l z a m s t n á n í s á m b e z v á o n ý c h d v o d , n e b o s n í m v t é t o d o b b y l o z a m s t n á n í ú k o n e n o p r o n e u s p o k o j i v é p r a c o v n í v ý s l e d k y n e b o p o r u z o v á n í p o v i n n o s t í v y p l ý v a j í c í c h z e z a m s t n á n í . ‰

<sup>10</sup> § 5 odst. 1 písm. s) zákona . 155/1995 Sb.

<sup>11</sup> § 32, 74, § 76 odst. 1 a § 94 písm. a) zákona . 155/1995 Sb., o d c h o d o v é m p o j i z t n í , v e z n í z á k o n a . 134/1997 Sb. a z á k o n a . 289/1997 Sb.

<sup>12</sup> § 39 odst. 1 písm. b) zákona . 155/1995 Sb.

Hmotné zabezpečení se dále uchazeči o zaměstnání neposkytovalo po dobu jeho pobytu v cizině nepřesahující 30 kalendářních dnů.

### 3.2.2 Podprídoba

Podprídobou se rozumí doba, po kterou je uchazeči o zaměstnání poskytováno hmotné zabezpečení. Ke dni 30. září 2004 byla stanovena podprídoba pro poskytování hmotného zabezpečení 6 měsíců. Hmotné zabezpečení se poskytovalo jen po tuto dobu, i když byl uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu. Omezení v poskytování hmotného zabezpečení na dobu nejdéle zesti měsíců se nevztahovalo na uchazeče o zaměstnání, u kterých došlo k překročení této doby v důsledku poskytování hmotného zabezpečení při rekvalifikaci, která byla zabezpečena úřadem práce a která přesáhla podprídobu a také v důsledku dob, které se do podprídoby nezapoítávaly. Do podprídoby se nezapoítávala například doba, kdy bylo hmotné zabezpečení uchazeči o zaměstnání poskytováno v době pracovní neschopnosti, kdy neměl nárok na nemocenské, a to nejdéle po dobu, po kterou by nemocenské náleželo. O dobu pracovní neschopnosti se výplata hmotného zabezpečení prodloužila. Uchazeči o zaměstnání, kterému neuplynula v poslední evidenci celá podprídoba a v době mezi poslední a novou evidencí nebyl zaměstnán, nebo byl zaměstnán po dobu kratší než jeden měsíc a současně splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání (alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání), se poskytovalo hmotné zabezpečení pouze po zbývající část podprídoby. Uchazeči o zaměstnání, kterému v předchozí evidenci uplynula celá podprídoba, vznikl znovu nárok na hmotné zabezpečení, pokud po této době nastoupil do zaměstnání, které trvalo alespoň zesti měsíců a současně splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání (alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání).

### 3.2.3 Výše hmotného zabezpečení

Dle § 17 odst. 1 ZoZ . výše hmotného zabezpečení se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, a to ve výši 50% tohoto výdělku po dobu prvních tříměsí a po zbývajících dobu ve výši 40% tohoto výdělku. Uchazeč o zaměstnání, který nastoupil rekvalifikaci, se stanoví po dobu rekvalifikace hmotné zabezpečení ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl ve svém posledním zaměstnání. %

V případě, kdy uchazeč o zaměstnání, naposledy před začleněním do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost a byl účastníkem chodového pojištění, se výše hmotného zabezpečení stanovila z posledního vyměrovacího základu (pro pojistné na chodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

V případě uchazeče o zaměstnání:

- kterému vznikl nárok na hmotné zabezpečení započtením náhradní doby, která byla před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání poslední započtenou dobou pro vznik nároku na hmotné zabezpečení,
- který bez svého zavinění nemohl osvědčit výši průměrného čistého měsíčního výdělku,
- který naposledy před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost a byl účastníkem chodového pojištění, ale nelze mu stanovit poslední vyměrovací základ

se hmotné zabezpečení stanovilo procentní sazbou uvedenou v § 17 odst. 1 ZoZ z částky životního minima platné pro jednotlivého občanů staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.<sup>13</sup>

Hmotné zabezpečení se poskytovalo nejvýše do částky odpovídající 2,5násobku, a po dobu rekvalifikace 2,8násobku, částky životního minima platné pro jednotlivého občanů staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.

<sup>13</sup> §3 odst. 2 písm. e) a odst. 3 písm. a) zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu

Hmotné zabezpečení bylo vypláceno v měsíčních splátkách pozadu (mimo úděl mohlo být poskytnuto zálohově a při další splátce zúčtováno). Při splnění podmínek pro poskytování hmotného zabezpečení jen po část kalendářního měsíce náleželo za každý kalendářní den, kdy byly tyto podmínky splněny, hmotné zabezpečení ve výši jedné třetiny; výsledná částka se zaokrouhlovala na celé koruny nahoru.

### **3.2.4 Změny v podmínkách pro poskytování hmotného zabezpečení v průběhu platnosti zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

V průběhu platnosti zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, došlo k několika zásadním změnám v podmínkách pro poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání.

Zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, bylo stanoveno, že od 1. února 1991 bylo vypláceno hmotné zabezpečení po dobu jednoho roku, z toho prvních šest měsíců ve výši 60% průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání a ve výši 50% tohoto výdělku po zbývajících dobu. V případě, že bylo poslední zaměstnání ukončeno v souvislosti s organizačními změnami náleželo prvních šest měsíců hmotné zabezpečení ve výši 65% průměrného měsíčního výdělku a po zbývajících dobu 60% uvedeného výdělku. Při rekvalifikační službě hmotné zabezpečení ve výši 70% tohoto výdělku po celou dobu rekvalifikace. Byla rovněž stanovena minimální výše hmotného zabezpečení v částce shodné s výší důchodu upraveného jako jediný zdroj příjmu jednotlivce.

S účinností od 1. ledna 1992 došlo v ZoZ ke zkrácení podpůrné doby z 1 roku na 6 měsíců a současně došlo k úpravě procentních sazeb hmotného zabezpečení. Po dobu prvních 3 měsíců náleželo hmotné zabezpečení ve výši 60% a po zbývajících dobu ve výši 50% průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Po celou dobu rekvalifikace náleželo hmotné zabezpečení ve výši 70% tohoto výdělku. Ustanovení o minimální výši hmotného zabezpečení pro uchazeče o zaměstnání bylo zrušeno. Nově byla uzákoněna maximální výše hmotného zabezpečení, která mohla být 1,5násobek částky, která byla stanovena

v předpisech o sociálním zabezpečení jako fiktivní výdělek u nich kterých skupin občanů. Z fiktivního výdělku se v zákonem stanovených případech vycházelo i při určení výše hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání (např. kdy uchazeč o zaměstnání nemohl bez svého zavinění osvědčit výši svého průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání).

Fiktivní výdělek byl jako právní norma zrušen ke dni 1. ledna 1996 a byl nahrazen ošivotním minimem. S účinností od 1. ledna 1996 tedy výše hmotného zabezpečení nemohla přesáhnout částku odpovídající 1,5násobku, a po dobu rekvalifikace 1,8násobku, částky ošivotního minima platné pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.

S účinností ode dne 1. ledna 1998 došlo ke snížení procentních sazeb pro výpočet hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání. Výše hmotného zabezpečení se snížila v prvních letech měsících z p vodních 60% na 50% a po zbývající dobu z p vodních 50% na 40% průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Při rekvalifikaci došlo ke snížení z p vodních 70% na 60% tohoto výdělku.

Další novelou ZoZ, která nabyla účinnosti dne 1. října 1999, se zvýšila maximální výše hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání z 1,5násobku na 2,5násobek částky ošivotního minima platné pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení a při rekvalifikaci z 1,8násobku na 2,8násobek částky ošivotního minima.

### **3.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

#### **3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nabyl účinnosti dne 1. října 2004. Užívá jinou terminologii než předchozí ZoZ, pojem hmotné zabezpečení je nahrazen obsahově shodnými pojmy podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

O hmotném zabezpečení se rozhodovalo ve správním řízení zahájeném z moci úřední. Tato skutečnost přinesla v praxi značné problémy, například podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti muselo být o hmotném zabezpečení rozhodováno i v případech, kdy o něj uchazeč o zaměstnání neměl zájem. O podpoře v nezaměstnanosti je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nově rozhodováno na základě písemné žádosti uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání má tedy možnost rozhodnout se, zda chce o podporu v nezaměstnanosti požádat a navíc má možnost datem podání žádosti ovlivnit počátek doby poskytování podpory v nezaměstnanosti, tak jak je dle jeho uvážení pro něj výhodnější.

Vzhledem k tomu, že je v mé práci stále používán pojem zákon o zaměstnanosti, je nutné nyní upřesnit, že pokud bude v dalším textu mé práce uváděn pojem *zákon o zaměstnanosti* (dále jen *ZoZ*), jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V případě, že bude použit termín *spedcházející zákon o zaměstnanosti* (dále jen *spedcházející ZoZ*), je myšlen zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Vzhledem k délce účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a účinnosti jeho novel budou v mé práci popisovány podmínky ve znění účinném ke dni 31. prosince 2010.

### 3.3.2 Podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Dle § 39 odst. 1 ZoZ *Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který*

- a) *získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu dchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>14</sup> v délce alespo 12 měsíců (dále jen *spedchozí zaměstnání*); překrývají-li se doby dchodového pojištění, započítávají se jen jednou,*
- b) *požádal úad práce, u kterého je veden v evidenci uchazeč o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*

---

<sup>14</sup> § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o dchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

c) ke dni, k němu má být podpora v nezaměstnanosti poskytnána, není poskytovatelem starobního důchodu.<sup>15</sup>

A zároveň dle § 39 odst. 2 ZoZ nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchaze o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před uzavřením do evidence uchaze o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem<sup>15</sup>; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

b) který v posledních 6 měsících před uzavřením do evidence uchaze o zaměstnání bez vádného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované úřadem práce,

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>16</sup> a tento příspěvek je vyžádán podpora v nezaměstnanosti, která by uchaze o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

d) který ke dni, k němu má být podpora v nezaměstnanosti poskytnána, vykonává jinou práci podle § 25 odst. 3.<sup>16</sup>

Pro účely splnění podmínky stanovené v § 39 odst. 1 písm. a) se do předchozího zaměstnání započítává i tzv. náhradní doba zaměstnání.

Dle § 41 odst. 3 ZoZ za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

a) péči o osobu se zdravotním postižením k práci (§ 72),

b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu určitého stupně,

c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,

d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (střední závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>17</sup>, pokud se uchaze o zaměstnání trvale o ní a společně uhradí náklady na své potřeby;

<sup>15</sup> § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.

<sup>16</sup> § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách



*tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely dchodového pojištění považuje za osobu blízkou,*

- e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základ smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra<sup>18</sup>, nebo výkonu ve veřejné službě na základ smlouvy o výkonu ve veřejné službě<sup>19</sup>, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,*
- f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).%*

Podává-li uchazeč o zaměstnání žádost o podporu v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skonění zaměstnání nebo jiných činností, které jsou taxativně stanoveny v § 25 odst. 1 ZoZ nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 ZoZ považovány za náhradní doby zaměstnání, je mu podpora v nezaměstnanosti poskytnána ode dne následujícího po skonění zaměstnání nebo uvedených činností.

Dle § 42 odst. 1 ZoZ *Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.* Skutečností rozhodné pro poskytnutí a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit úřadu práce. Dokládají se například evidenčním listem dchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání (záporným listem), potvrzením o výživném z posledního ukončeného zaměstnání, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání úřasti na dchodovém pojištění a o výměnovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (vystavuje příslušná správa sociálního zabezpečení) apod. Zmýšlejí-li skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen úřadu práce písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů .

---

<sup>18</sup> Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změnách některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů .

<sup>19</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů .

### 3.3.3 Podmínky pro vznik nároku na podporu při rekvalifikaci

Dle § 40 odst. 1 ZoZ *„Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchaze o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úadnou prací (§ 109) a ke dni, kdy má být podpora při rekvalifikaci poskytnuta, není požívatelem starobního důchodu.“*

Na rozdíl od podpory v nezaměstnanosti zde není stanovena podmínka doby důchodového pojištění a podpora při rekvalifikaci se uchaze o zaměstnání, který se rekvalifikace účastní, poskytuje na základ rozhodnutí úadny práce bez podání jeho žádosti, tj. na základ správního řízení zahájeného z moci úadní. Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu rekvalifikace.

### 3.3.4 Rozhodné období

Dle § 41 odst. 1 ZoZ *„Rozhodným obdobím pro posuzování nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchaze o zaměstnání.“*

Nastane-li situace, kdy se v rozhodném období překrývá doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a náhradní doba zaměstnání, započítává se pro nárok na podporu v nezaměstnanosti jedinstvně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. Překrývají-li se náhradní doby zaměstnání, započítávají se pouze jednou.

### 3.3.5 Podprvní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti

Na rozdíl od podpory při rekvalifikaci, která je poskytována po celou dobu trvání rekvalifikace, je poskytování podpory v nezaměstnanosti omezeno tzv. podprvní dobou. Součástí ZoZ přinesl novinku v odstupování délky doby, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována. Rozhodujícím faktorem pro stanovení délky podprvní doby je v každé uchaze o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Toto zákonné opatření by mělo starším lidem usnadnit hledání nového zaměstnání.

Na starší uchaze o zaměstnání pamatuje ZoZ navíc i v § 33 odst. 1 ZoZ, ve kterém je mimo jiné uvedeno, že fyzickým osobám starším 50 let veku je poskytnuta podpora při zprostředkování zaměstnání v nově vzniklé pracovní příležitosti.

Následující text této podkapitoly bude rozdělen do tří částí, podle toho, jak byl současný ZoZ v § 43, který se týká podpory v době, novelizován. Jednotlivé části budou shodné s obdobími podle účinnosti jednotlivých právních úprav.

### **1. období: 1. říjen 2004 – 31. prosinec 2005**

V tomto období činila podpora v době uchaze o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců ,
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců ,
- od 55 let věku 12 měsíců .

Podmínkou pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců bylo prokázání celkové doby účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 let a pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 12 měsíců prokázání celkové doby účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 let. Uchaze o zaměstnání ve věku nad 55 let, který neprokázal celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 let, ale prokázal celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 let, byla poskytnuta podpora v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců .

Splnění podmínky celkové doby účasti na důchodovém pojištění prokazoval úřadu práce uchaze o zaměstnání. V případě, že uchaze o zaměstnání nedoložil celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění nejpozději do 1. měsíce ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, byla mu rozhodnutím úřadu práce poskytnuta podpora v nezaměstnanosti po dobu 6 měsíců . Doložil-li ale uchaze o zaměstnání celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění nejpozději do 6 měsíců ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, úřad práce rozhodnutím dleku podpory prodloužil.

Dle ZoZ měl celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění prokazovat úřadu práce uchaze o zaměstnání. V praxi ale nastávaly případy, kdy uchaze o zaměstnání nemohl potvrdit dobu pojištění sám.

V těchto případech měl údaj práce možnost požádat s jeho souhlasem o výpis dob pojiztní eskou správu sociálního zabezpečení (dále jen s SSZ). Pokud ale na výpisu dob pojiztní z SSZ nebyly uvedeny potřebné doby, bylo již pouze na uchazeči o zaměstnání, aby je údaj práce prokázal. Vzhledem ke své praxi vím, že mnohdy bylo pro uchazeče o zaměstnání velmi problematické a komplikované prokázat a doložit údaj práce potřebné doby údajů na dchodovém pojiztní, které nebyly na výpisu dob pojiztní z SSZ uvedeny. Z tohoto důvodu uvítali jak uchazeči o zaměstnání, tak údaj práce změnu v podmínkách pro prodloužení podpří doby provedenou na základ novely ZoZ údajů ode dne 1. ledna 2006.

## **2. období: 1. leden 2006 – 31. prosinec 2008**

V tomto období činila podpří doba u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců ,
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců ,
- od 55 let věku 12 měsíců .

Novela ZoZ, která nabyla účinnosti 1. ledna 2006 (provedená zákonem . 382/2005 Sb.), zrušila ustanovení § 43, které upravovalo prokázání doby údajů na dchodovém pojiztní jako podmínku pro prodloužení podpří doby poskytování podpory v nezaměstnanosti. Ode dne 1. ledna 2006 byl jediným rozhodujícím faktorem pro stanovení délky podpří doby poskytování podpory v nezaměstnanosti pouze věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

## **3. období: 1. ledna 2009 do současnosti**

Novela ZoZ, která nabyla účinnosti 1. ledna 2009 (provedená zákonem . 382/2008 Sb.), zkrátila ve všech věkových skupinách podpří dobu pro poskytování podpory v nezaměstnanosti o jeden měsíc.

V současnosti činí podpří doba u uchazeče o zaměstnání:

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

Ke zkrácení podp r í doby p íbyla i zm na ve slovním spojení: *od 50 ō* bylo nahrazeno *nad 50 ō* . Na první pohled nevýznamná zm na má vliv na stanovení délky podp r í doby u uchaze o zam stnání s hrani ním v kem. Podle sou asného ustanovení § 43 platí, Őe uchaze o zam stnání, kterému je v den podání Őádosti o podporu v nezam stnanosti 50 let (má tedy v tento den narozeniny), má stanovenou podp r í dobu pouze na 5 m síc . V p ípad , Őe je uchaze i o zam stnání v den podání Őádosti o podporu v nezam stnanosti 50 let a 1 den, iní jeho podp r í doba pro poskytování podpory v nezam stnanosti 8 m síc . Podle právních úprav ú inných p ed 1. lednem 2009 by podp r í doba uchaze e o zam stnání inila v obou p ípadech 9 m síc .

Podpora v nezam stnanosti a podpora p í rekvalifikaci se uchaze i o zam stnání neposkytuje po dobu pobírání starobního d chodu, pobírání dávek nemocenského pojizt ní a po dobu vazby. Výplata podpory v nezam stnanosti a podpory p í rekvalifikaci se ve výze uvedených p ípadech zastavuje na základ rozhodnutí vydaného ú adem práce ve správním ízení zahájeném z moci ú ední. Sou asn se vylu uje soub h podpory v nezam stnanosti a podpory p í rekvalifikaci.

Dle § 45 ZoZ *sNárok na podporu v nezam stnanosti zaniká*

- a) *uplynutím podp r í doby,*
- b) *ukon ením vedení v evidenci uchaze o zam stnání (§ 29), nebo*
- c) *vy azením z evidence uchaze o zam stnání (§ 30).%o*

A dle § 46 ZoZ *sDo podp r í doby se nezapo ítává doba*

- a) *po kterou uchaze o zam stnání pobírá dávky nemocenského pojizt ní a z tohoto d vodu mu nebyla vyplácena podpora v nezam stnanosti [§ 44 odst. 1 písm. b) ],*
- b) *poskytování podpory p í rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),*
- c) *vazby.%o*

Naopak dle § 47 ZoZ ú inného do 31. prosince 2008 *sDo podp r í doby se zapo ítává doba, po kterou byl uchaze o zam stnání vy azen z evidence uchaze o zam stnání, s výjimkou § 30 odst. 1 písm. b), a to v délce 3 m síc ode dne vy azení.%o*Ustanovení § 47 znamenalo, Őe pokud byl uchaze o zam stnání tzv. sank n vy azen z evidence uchaze

o zam stnání, plynula mu podp r í doba, p esto0e mu podpora v nezam stnanosti nebyla ji0 poskytována. V p ípad , 0e byl uchaze o zam stnání sank n vy azen v dob , kdy jezť nevy erpal podp r í dobu pro poskytování podpory v nezam stnanosti, mohlo dojít plynutím podp r í doby v rámci sank ního vy azení k uplynutí celé podp r í doby. Ustanovení § 47 bylo zruzeno novelou ZoZ provedenou zákonem . 382/2008 Sb., která nabyla ú innosti dne 1. ledna 2009.

### **3.3.6 Nárok na podporu v nezam stnanosti v p ípad opakované evidence**

V p ípad opakované evidence zjiz ujeme, zda se jedná o opakovanou evidenci v rámci rozhodného období, tj v posledních 3 letech p ed za azením do evidence uchaze o zam stnání. Pokud opakovaná evidence ji0 nespadá do rozhodného období, nemusíme zkoumat souvislosti, které by se vázaly k p edchozí evidenci, tedy hlavn k podp r í dob p edchozí evidence. Ovzem v opa ném p ípad , tedy pokud opakovaná evidence spadá do rozhodného období, musíme zjiz ovat, zda uchaze i o zam stnání v p edchozí evidenci uplynula i neuplynula podp r í doba pro poskytování podpory v nezam stnanosti.

#### **a) poskytování podpory v nezam stnanosti pokud v p edchozí evidenci neuplynula celá podp r í doba**

V p ípad opakované evidence, kdy uchaze i o zam stnání v p edchozí evidenci, která spadá do posledních 3 let p ed za azením do evidence uchaze o zam stnání, neuplynula celá podp r í doba, mohou nastat t i r zné situace:

- uchaze o zam stnání po uplynutí ásti podp r í doby získal zam stnáním nebo jinou výd le nou inností dobu d chodového pojizt ní podle zvláztního právního p edpisu<sup>20</sup> v délce alespo 3 m síc . V tomto p ípad má uchaze o zam stnání nárok na podporu v nezam stnanosti po celou podp r í dobu.

---

<sup>20</sup> § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona . 155/1995 Sb., o d chodovém pojizt ní

- uchaze o zam stnání po uplynutí ásti podp r í doby získal zam stnáním nebo jinou výd le nou inností dobu d chodového pojizt ní podle zvláztního právního p edpisu v délce kratzí ne0 3 m síce. V tomto p ípad má uchaze o zam stnání nárok na podporu v nezam stnanosti po zbývající ást podp r í doby.
- uchaze o zam stnání po uplynutí ásti podp r í doby nenastoupil do zam stnáním ani neza al vykonávat jinou výd le nou innost. V tomto p ípad má uchaze o zam stnání nárok na podporu v nezam stnanosti po zbývající ást podp r í doby.

Sou asn musí být vzak ve vzech uvedených p ípadech spln na podmínka celkové doby p edchozího zam stnání, tzn. v rozhodném období musí uchaze o zam stnání získat zam stnáním nebo jinou výd le nou inností dobu d chodového pojizt ní podle zvláztního právního p edpisu v délce alespo 12 m síc .

#### **b) poskytování podpory v nezam stnanosti pokud v p edchozí evidenci neuplynula celá podp r í doba**

V p ípad opakované evidence, kdy uchaze i o zam stnání v p edchozí evidenci, která spadá do posledních 3 let p ed za azením do evidence uchaze o zam stnání, uplynula celá podp r í doba, vznikne uchaze i o zam stnání nárok na podporu v nezam stnanosti, pokud po uplynutí podp r í doby v p edchozí evidenci získal zam stnáním nebo jinou výd le nou inností dobu d chodového pojizt ní v délce alespo 6 m síc . Tato doba se nevy0aduje, pokud uchaze o zam stnání ukon il zam stnání nebo výd le nou innost ze zdravotních d vod nebo ukon il pracovní pom r z d vod organiza ních zm n u zam stnavatele p ípadn proto, 0e zam stnavatel poruzil podstatnou povinnost vyplývající z právních p edpis , kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.

I v tomto p ípad musí být sou asn spln na podmínka celkové doby p edchozího zam stnání, tzn. v rozhodném období musí uchaze o zam stnání získat zam stnáním nebo jinou výd le nou inností dobu d chodového pojizt ní podle zvláztního právního p edpisu v délce alespo 12 m síc .

### 3.3.7 Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „průměrný měsíční výdělek“).

U uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměrovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období předcházejícím na 1 kalendářní měsíc (dále jen „vyměrovací základ“).

V případě, kdy uchazeč o zaměstnání ukončí v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních výdělků nebo součtu průměrného měsíčního výdělku a vyměrovacího základu.

V období od 1. října 2004 do 31. prosince 2008 činila procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první 3 měsíce 50% a po zbývajících 6 měsících 45% průměrného měsíčního výdělku nebo vyměrovacího základu.

Tyto procentní sazby se změnilly novelou ZoZ provedenou zákonem č. 382/2008 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2009. Od 1. ledna 2009 činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce 65%, další 2 měsíce 50% a po zbývajících 6 měsících 45% průměrného měsíčního výdělku nebo vyměrovacího základu.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci je od 1. října 2004 stále stejná a činí 60% průměrného měsíčního výdělku nebo vyměrovacího základu po celou dobu rekvalifikace.

U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek, se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou



v nezaměstnanosti výpočtenou procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku nebo výměnovacího základu a výsluhovým příspěvkem. Pokud je výsluhový příspěvek vyšší než výpočetná podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela (v případě, že by nárok na výsluhový příspěvek neměl), pak takový uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti nepobírá.

Podpora v nezaměstnanosti i podpora při rekvalifikaci je limitována maximální výší.

V době od 1. října 2004 do 31. prosince 2006 se maximální výše podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci odvozovala od částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let vku. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činila 2,5násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let vku ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti a maximální výše podpory při rekvalifikaci činila 2,8násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let vku ke dni nástupu na rekvalifikaci.

Od 1. ledna 2007 je maximální výše podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci odvozována od průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí určeného kalendářního roku. Dle § 50 odst. 6 ZoZ *Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.* Výši průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlazuje pro účely ZoZ na každý kalendářní rok (za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku) Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

V praxi nastávají i případy, kdy uchazeči o zaměstnání vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale při stanovení její výše není možné vycházet z průměrného měsíčního výdělku nebo výměnovacího základu.

Jedná se o případy kdy:

- uchaze o zaměstnání splnil podmínku doby předchozího zaměstnání, tzn. v rozhodném období získal dobu odchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, ale splnil ji započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- uchaze o zaměstnání bez svého zavinění nemohl osvědčit výživní poměrného měsíčního čistého výdělku nebo výměnovacího základu,
- u uchaze o zaměstnání nelze stanovit poměrný měsíční čistý výdělek nebo výměnovací základ.

V době od 1. října 2004 do 31. prosince 2006 se v těchto případech vycházelo při výpočtu podpory v nezaměstnanosti z částky 0,12násobek minimální platné pro jednotlivého občanů staršího 26 let v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti tedy činila první 3 měsíce podpory 50% a po zbývajících 36 měsících 45% částky 0,12násobek minimální platné pro jednotlivého občanů staršího 26 let v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Výše podpory při rekvalifikaci činila 60% částky 0,12násobek minimální platné pro jednotlivého občanů staršího 26 let v době nástupu na rekvalifikaci.

Od 1. ledna 2007 se v těchto případech začalo vycházet z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí úředního kalendářního roku.

V době od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2008 činila výše podpory v nezaměstnanosti první 3 měsíce podpory 0,12násobek a po zbývajících 36 měsících 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Podpora při rekvalifikaci činila 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchaze o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Od 1. ledna 2009 se v uvedených případech stále vychází z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, ale změnila se výše jejich násobků. Výše

podpory v nezaměstnanosti iní první 2 m síce 0,15násobek, další 2 m síce 0,12násobek a po zbývajících podpora í dobu 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a0 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána. Výše podpory při rekvalifikaci se nezmění, nadále iní 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a0 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

### **3.3.8 Výplata podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci**

Výplatu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci může úřad práce zahájit a0 po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání. Vyplácí se pozadu za měsíční období a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V mimořádných případech mohou být vyplaceny zálohově a zúčtovány při další splátce.

*Dle § 53 odst. 2 ZoZ jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.‰*

Úřad práce může podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci vyplácet buď poukazem nebo převodem na bankovní účet. O způsobu výplaty rozhoduje uchazeč o zaměstnání.

V případě, že je dodatečně zjištěno, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odeprána nebo přiznána i poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, je úřadem práce dodatečně přiznána nebo zvýšena a následně doplacena.

*Dle § 54 odst. 4 ZoZ nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.‰*

V opačném případě, tedy je-li dodatečně zjištěno, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání

p iznána nebo je poskytována ve vyzní ástce, ne0 v jaké nále0í, i byla p iznána nebo se poskytuje neprávem, je ú adem práce rozhodnuto o jejím sní0ení nebo o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jím0 uplynulo období, za které ji0 byla vyplacena.

### **3.3.9 Vrácení vyplacené podpory v nezam stnanosti nebo podpory p i rekvalifikaci**

Pokud ú ad práce p iznal a poskytoval podporu v nezam stnanosti nebo podporu p i rekvalifikaci uchaze i o zam stnání jeho zavin ním neprávem nebo ve vyzní ástce, ne0 skute n nále0ela, p edevzím z dvodu, 0e uchaze o zam stnání zaml el nebo nesprávn uvedl n kterou rozhodnou skute nost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost, je uchaze o zam stnání povinen neprávem p ijaté ástky podpory v nezam stnanosti nebo podpory p i rekvalifikaci vrátit.

*Dle § 55 odst. 4 ZoZ sNárok na vrácení podpory v nezam stnanosti nebo podpory p i rekvalifikaci nebo jejich splátek poskytnutých neprávem nebo v nesprávné výzi zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kter ého nenále0ela v bec nebo v poskytnuté výzi.%o*

*Dle § 56 odst. 1 ZoZ sUchaze o zam stnání je povinen vrátit poskytnutou podporu v nezam stnanosti a podporu p i rekvalifikaci nebo jejich ásti, bylo-li*

- a) p ísluzným orgánem rozhodnuto, 0e skon ení jeho pracovn právního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,*
- b) p ísluzným orgánem rozhodnuto, 0e výkon jiných výd le ných inností uvedených v § 25 odst. 1 neskon il,*
- c) ú adem práce dodate n zjist no, 0e mu byl p iznán starobní d chod nebo invalidní d chod pro invaliditu t etího stupn , s výjimkou invalidního d chodu p iznaného fyzické osob , která je invalidní ve t etím stupni a je schopna výd le né inností za zcela mimo ádných podmínek<sup>21</sup>, nebo*
- d) ú adem práce dodate n zjist no, 0e mu byly poskytovány dávky*

---

<sup>21</sup> § 39 odst. 4 písm. f) zákona . 155/1995 Sb.,o d chodovém pojizt ní, ve zn ní pozd jzích p edpis

*nemocenského pojizt ní, s výjimkou dávek nemocenského pojizt ní, které jsou uchaze i o zam stnání poskytovány z ú asti na nemocenském pojizt ní z titulu výkonu inností podle § 25 odst. 3 nebo zam stnání podle § 25 odst. 5.%*

### **3.4 Zm ny zákona . 435/2004 Sb., o zam stnanosti, ode dne 1. ledna 2011**

I v dob , kdy pízi svou práci, dozlo ke zm nám ZoZ. Dne 1. ledna 2011 nabyt ú innosti zákon . 347/2010 Sb., kter ým se m ní n které zákony v souvislosti s úspornými opat eními v p sobnosti Ministerstva práce a sociálních v ci. Tímto zákonem dochází ke z m n zákona . 435/2004 Sb., o zam stnanosti, ve zn ní pozd jích p edpis (dále jen sZoZ%.

V textu této podkapitoly jsou zmín ny zásadní zm ny, které se dotkly výplaty podpory v nezam stnanosti a podpory p i rekvalifikaci.

Je d le0ité zd raznit, 0e zm ny týkající se p iznání, nep iznání nebo výplaty podpory v nezam stnanosti se nevztahují **na uchaze e o zam stnání, kte í podali ýadost o zprost edkování zam stnání a ýadost o podporu v nezam stnanosti p ed 1. lednem 2011.**

#### **3.4.1 Nekolidující zam stnání**

V souvislosti se zm nami ZoZ platnými ode dne 1. ledna 2011 je pot ebné vymezit jezt jeden pojem, který se ode dne 1. ledna 2011 vá0e k problematice podpory v nezam stnanosti a to je nekolidující zam stnání.

Za nekolidující zam stnání se pova0uje innost na základ pracovního nebo slu0ebního pom ru, pokud hrubý m sí ní výd lek nep esáhne polovinu minimální mzdy, nebo innost na základ dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní innosti, pokud hrubá m sí ní odm na nebo odm na p ipadající na 1 m síc za období, za které p ísluzí, nep esáhne polovinu minimální mzdy. Výkon nekolidujícího zam stnání nesmí uchaze i o zam stnání bránit v poskytování sou innosti s ú adem práce p i zprost edkování zam stnání a v p ijetí nabídky vhodného zam stnání.

V období od 1. října 2004 do 31. prosince 2010 nemlo nekolidující zaměstnání vliv na výplatu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Zákonem stanovené podmínky bylo nutné dodržovat proto, aby uchaze o zaměstnání mohl zůstat v evidenci uchaze o zaměstnání. Uchaze o zaměstnání byl povinen úadu práce výkon tétoinnosti oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního pomru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce i dohody o pracovníinnosti. Dále byla uchaze i o zaměstnání stanovena úadem práce lhůta pro dokládání výze hrubého měsíčního výd lku nebo odm ny. V p ípad výkonu více inností se pro úely splnění podmínky výze měsíčního výd lku měsíční výd lky (odm ny) s ítaly.

V době před 1. lednem 2009 byla stanovena ještě další zákonná podmínka a to, že výkon innosti na základ pracovního nebo služebního pomru, musel být vykonáván v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby.

Ode dne 1. ledna 2011 platí tyto změny týkající se povinností uchaze e o zaměstnání: Uchaze o zaměstnání je povinen oznámit úadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výzi hrubého měsíčního výd lku nebo odm ny:

- při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo
- nejpozději v den nástupu k výkonu tétoinnosti.

I nadále zůstává podmínka, že je povinen ve lhůt stanovené úadem práce dokládat výzi hrubého měsíčního výd lku nebo odm ny.

Další změny se týkají přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti - nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchaze o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání. Tzn. že pokud uchaze o zaměstnání ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti vykonává nekolidující zaměstnání, úad práce mu podporu v nezaměstnanosti nepřizná. Pokud v průběhu vedení v evidenci uchaze o zaměstnání dojde ze strany uchaze e o zaměstnání k ukončení nekolidujícího zaměstnání, může si v této evidenci podat novou žádost o podporu v nezaměstnanosti. Při splnění ostatních podmínek mu bude podpora v nezaměstnanosti přiznána ode dne podání nové žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Úad

práce v rámci správního řízení uchaze o zaměstnání o této možnosti použít.

Zásadní změnou je i skutečnost, že po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání se uchaze o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti neposkytuje. Doba neposkytování podpory v nezaměstnanosti po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání se nezapočítává do podpůrné doby.

### 3.4.2 Další změny v poskytování podpory v nezaměstnanosti

Za § 44 ZoZ byl vložen nový § 44a, který zní: *Uchaze o zaměstnání, kterému podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné<sup>22</sup>, odbytné nebo odchodné<sup>23</sup>, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného; tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, kterým byla uchaze o zaměstnání stanovena výše odstupného, odbytného nebo odchodného. Ustanovením předchozím v této věci není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem. %*

Na základě tohoto ustanovení se nebude poskytovat podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou by uchaze o zaměstnání, kterému podle jiných právních předpisů přísluží odstupné, odbytné nebo odchodné, měl být zabezpečen prostředky z odstupného, odbytného nebo odbytného. Při stanovení této doby se bude vycházet z výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovené zvláštními právními předpisy. K případnému navýzení vyplývajícím z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu se nebude přihlížet. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že ten, komu vznikl z posledního zaměstnání nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce a stane se uchaze o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, bude pobírat podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí 3, popř. 12 měsíců ode dne skončení posledního zaměstnání.

---

<sup>22</sup> § 67 zákoníku práce.

<sup>23</sup> § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

§ 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Obdobný postup bude aplikován u odbytného nebo odchodného. Tuto dobu jako skutečnost rozhodnou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti potvrdí zaměstnavatel. Toto poskytnutí výplaty podpory v nezaměstnanosti nemá žádný vliv na délku podpůrní doby stanovenou ZoZ (5, 8 nebo 11 měsíců podle věku uchazeče o zaměstnání).

K další změně došlo ve výši podpory v nezaměstnanosti - § 50 odst. 3 ZoZ: *Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65%, další 2 měsíce podpůrní doby 50% a po zbývajících podpůrní dobu 45% průměrného měsíčního výdělku nebo výměrovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazeč o zaměstnání bez vázného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45% průměrného měsíčního výdělku nebo výměrovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň 1 bylo ukončeno z vázných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazeč o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku nebo výměrovacího základu.*

Termín ukončil-li uchazeč o zaměstnání poslední zaměstnání sám, znamená, že se jedná o výpověď ze strany zaměstnance, o zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle zákoníku práce.

Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem ve stejný den více posledních zaměstnání, z nichž alespoň 1 bylo ukončeno z vázných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první, tj. 65%, 50% a 45%.



## 4 Rekvalifikace

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vypracovalo Strategii celoživotního učení ČR. Je to základní dokument a představuje ucelený koncept celoživotního učení. Dle tohoto dokumentu je *sceloživotní učení v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost člověka učít se neustálé studiu. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učít se. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení například v práci, v pobytu v přírodě, na kulturních akcích apod.* Dle Coufalíka (2007) podporuje koncepci celoživotního učení i vzdělávací politika Evropské unie a již před několika lety se v členských zemích EU diskutovalo o tom, jak koncepci celoživotního učení uskutečňovat. Podkladem pro tuto diskusi byl dokument - Memorandum o celoživotním učení. V české verzi je přístupný například na webové stránce Národního vzdělávacího fondu ([www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)) nebo Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR ([www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)). Díky Memorandu o celoživotním učení se rozšířilo i používání do té doby téměř neznámých pojmů: formální učení, neformální učení a informální učení.

Dle Strategie celoživotního učení ČR tedy celoživotní učení zahrnuje:

**formální vzdělávání** . realizace ve vzdělávacích institucích (školách). Cíle, obsahy, způsob hodnocení, organizační formy vymezeny právními předpisy. Získávání na sebe navazujících stupňů vzdělávání (základní, střední, střední s výučním listem, střední s maturitní zkouškou, vyšší odborné v konzervatoři, vyšší odborné, vysokozkolské), kdy absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením (například vysvědčení, diplom).

**neformální vzdělávání** . realizace v soukromých vzdělávacích institucích, v nestátních neziskových institucích, ve školských zařízeních, podmínkou je účast odborného lektora, učitele nebo prozkoušeného vedoucího. Zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou zlepšit

společenské i pracovní uplatnění například kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, přednášky. Nevede k získání stupně vzdělání.

**informální učení** . proces získávání v domostí, dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a inštitucí v práci, v rodině, ve volném čase. Patří sem i sebevzdělávání, kdy není možnost ověření nabytých znalostí (například televizní jazykové kurzy). Je neorganizované, většinou nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Jednou z forem neformálního vzdělávání jsou i rekvalifikace. Rekvalifikace jsou určeny nezaměstnaným i zaměstnaným osobám k udržení nebo získání zaměstnání. Jak už jsem uvedla v úseku 1.2.6 rekvalifikace jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tržní ekonomika vyžaduje maximální pružnost v nabídce práce a rekvalifikace jsou hlavním faktorem k jejímu dosažení. Dle § 108 odst. 1 ZoZ *rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání*

Dle § 108 odst. 2 ZoZ *rekvalifikaci může provádět pouze*

- a) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,*
- b) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu<sup>24</sup>,*
- c) *škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení<sup>25</sup> nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu<sup>26</sup>, nebo*

<sup>24</sup> Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>26</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

d) za ízení se vzd lácím programem podle zvláztního právního p edpisu<sup>27</sup>, (dále jen rekvalifika ní za ízení)

Akreditovaným vzd lácím programem je program, kterému byla na základ pot eb trhu práce ud lena akreditace rozhodnutím Ministerstva školství, mláde0e a t lovýchovy. Akreditace je ud lována na základ písemné 0ádosti. Sou ástí této 0ádosti je vymezení obsahu a rozsahu vzd lávání, forem a metod výuky a zp sob ov ování výsledk vzd lávání v rámci rekvalifikace. O ud lení akreditace musí Ministerstvo školství, mláde0e a t lovýchovy rozhodnout nejpozd ji do 90 dn ode dne doru ení 0ádosti o akreditaci. Akreditace je ud lována na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím ud lení. Ministerstvo školství, mláde0e a t lovýchovy m 0e rozhodnout také o odejmutí akreditace a to v p ípadech, kdy rekvalifika ní za ízení nedodr0uje akreditovaný vzd lácí program, nezabezpe uje odpovídající úrove vzd lávání nebo podá 0ádost o odejmutí akreditace.

Rekvalifika ní za ízení vydává osv d ení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Rekvalifikovat se mohou:

- a) uchaze i o zam stnání a zájemci o zam stnání
- b) zam stnanci

#### **4.1 Rekvalifikace uchaze o zam stnání a zájemc o zam stnání**

Rekvalifikace se uskute uje na základ písemné dohody mezi ú adem práce a uchaze em o zam stnání p ípadn zájemcem o zam stnání. Za ú astníka rekvalifikace zabezpe ované ú adem práce hradí náklady rekvalifikace ú ad práce a m 0e mu poskytnout i p ísp vek na úhradu prokázaných nutných náklad s ní spojených (nap . jízdné, stravné, pojizt ní apod.). Po dobu rekvalifikace zabezpe ované ú adem práce má uchaze

---

Zákon . 179/2006 Sb., o ov ování a uznávání výsledk dalšího vzd lávání a o zm n n kterých zákon (zákon o uznávání výsledk dalšího vzd lávání), ve zn ní pozd jích p edpis .

Zákon . 111/1998 Sb., ve zn ní pozd jích p edpis .

<sup>27</sup> Nap íklad vyhlázka . 50/1978 Sb., o odborné zp sobilosti v elektrotechnice, ve zn ní vyhlázky . 98/1982 Sb., vyhlázka . 77/1965 Sb., o výcviku, zp sobilosti a registraci obsluh stavebních stroj .

o zaměnění (nikoliv zájemce o zaměnění) nárok na podporu při rekvalifikaci.

## 4.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikaci lze provádět i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spoívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace uzavírá práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Pokud se rekvalifikace zaměstnanců uskutečňuje na základě dohody s úadem práce, může úad práce zaměstnavateli nebo rekvalifika nímu za ízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajizuje, hradit pln nebo ást n náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. V p ípad , 0e je pro zaměstnavatele rekvalifikace zaměstnanců zabezpe ována rekvalifika nímu za ízením, uzavírá zaměstnavatel písemnou dohodu s rekvalifika nímu za ízením, pop ípad úad práce, zaměstnavatel a rekvalifika ní za ízení.

Rekvalifikace zaměstnanců spoívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace probíhá v pracovní době a je p eká0kou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu tedy p ísluzí zaměstnanci náhrada mzdy ve výzi pr m rného výd lku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje pouze, pokud je to nutné z d vodu jejího zabezpe ení.

## Závěr

Ztráta zaměstnání je zásadní událostí v životě člověka. Pokud bezprostředně nenásleduje nástup do nového zaměstnání, přichází období nezaměstnanosti. Být bez zaměstnání, tedy bez příjmu, v evidenci uchazeo zaměstnání úřadu práce, je pro člověka složitý problém. Ztráta zaměstnání je problém psychologický, sociální i ekonomický. Se ztrátou zaměstnání přichází ztráta sebevdomí, ztráta identity, pocit neschopnosti a selhání, což může vést až ke zdravotním problémům i sebevraždě. Se ztrátou zaměstnání ztrácíme i své místo ve společnosti. Společenský status. Společnost pohlíká na nezaměstnaného jako na někoho, kdo selhal a pokud by práci chtěl, mohl by ji získat. Se ztrátou zaměstnání je spojena ztráta příjmu, což neovlivňuje pouze život jedince, ale celé jeho rodiny. V tomto náročné životním období by měl člověk nabídnout pomocnou ruku státu a tím by tak mohl být hlavně pro jedince, kteří mají zájem do zaměstnání nastoupit. A stát opravdu pomoc nabízí, a již ve formě podpory v nezaměstnanosti, která by měla nezaměstnanému a jeho rodině pomoci a usnadnit období, než získá nové zaměstnání, tedy nový zdroj příjmu nebo ve formě rekvalifikace (na kterou se může podpora při rekvalifikaci), která nezaměstnanému umožní získat nové dovednosti, rozšířit jeho kvalifikaci, což by mu mohlo pomoci při uplatnění na trhu práce.

Cílem mé práce bylo zmapovat vývoj podpory v nezaměstnanosti v České republice od listopadu 1989 do současnosti, tedy vlastně vývoj pomoci státu nezaměstnaným v jejich obtížné životní situaci. V tuzina legislativních úprav vedla buď ke zkrácení doby vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo ke snížení její procentní sazby. Tyto změny bývají obvykle uskutečňovány z důvodu motivace nezaměstnaných k návratu do zaměstnání nebo jsou tak alespoň předkládány. Tyto mechanismy však mohou fungovat v době ekonomické stability státu nebo jezt spíše v době hospodářského růstu, kdy je dostatek volných pracovních míst a nezaměstnanost se udržuje na nízké úrovni. V době hospodářské krize, kdy je nedostatek volných pracovních míst, působí negativně na tolik dost obtížnou životní situaci nezaměstnaných. Je zřejmé, že uvedené změny jsou

zaváděny také na základě úsporných opatření, které mají pomoci ekonomice státu, tyto skutečnosti však lovka, který řeší svou existenční otázku, obvykle nezajímají.

Nechť la jsem hodnotit ani uvádět vlastní soudy, zda je pomoc státu nezaměstnaným dostatečná a neměla by být v tzi nebo zda by naopak neměla být zavedena ještě přísnější a úspornější kritéria při stanovování výše podpory v nezaměstnanosti a délce jejího vyplácení. Budu ráda, když pétení mé práce povede k prohlášení problematiky podpory v nezaměstnanosti a možná i k zamýšlení nad nelehkou situací v tzi nezaměstnaných.

## Použité zdroje

### Literatura

BRHLOVÁ, J., PELIKÁN, M. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy prováděcí*. Olomouc : Votobia, 1994. 154 s. ISBN 80-85619-92-X.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

JOUZA, L. *Zákony o zaměstnanosti a předpisy související*. Praha : Linde Praha, a.s. . Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořákové a Jana Tuláka, 1999. 328 s. ISBN 80-7201-193-6.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

POTEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. 3. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 92 s. ISBN 80-86552-32-2.

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. 4. uprav. a dopl. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 156 s. ISBN 80-86878-01-5.

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. uprav. a dopl. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. 168 s. ISBN 80-86878-36-8.

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156. s. ISBN 978-80-86878-92-8.

*Strategie celoživotního učení* R. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. 80 s.

## Elektronické dokumenty

COUFALÍK, J. *Koncepce celoživotního vzdělávání - situace a vývoj*. 2007. [online] [cit. 2011-03-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.nvf.cz/tisk/clanky.htm>>.

## Právní předpisy

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

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

Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a obnovení před nástupem do zaměstnání

Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy



## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Jana Hrnčířová
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Zuzana Tichá, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2011

<b>Název práce:</b>	Podpora v nezaměstnanosti v období od listopadu 1989 do současnosti
<b>Název v angličtině :</b>	The trend of unemployment benefits in the period from November 1989 till today
<b>Anotace práce:</b>	Tématem bakalářské práce je vývoj právní úpravy podpory v nezaměstnanosti od listopadu 1989 do současnosti. Jsou v ní vymezeny některé základní pojmy, které se vztahují k problematice podpory v nezaměstnanosti. Část práce se zabývá pojmem nezaměstnanost, jakožto psychologickým, ekonomickým a sociálním problémem. Hlavní částí práce je analýza vývoje právní úpravy podpory v nezaměstnanosti od listopadu 1989 do současnosti. Speciální pozornost je věnována problematice rekvalifikací zabezpečených úřadem práce.
<b>Klíčová slova:</b>	nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, podpora při rekvalifikaci, uchazeo zaměstnání, úřad práce
<b>Anotace v angličtině :</b>	The topic of this thesis is to develop rules for unemployment benefits in period from November 1989 till today. There are, defined some basic concepts that relate to the issue of unemployment. Part of this work deals with the concept of unemployment as a psychological, economic and social problem. The main part is an analysis of legislation unemployment benefit in period from November 1989 till today. Special attention is paid to retraining ensured by the employment office.
<b>Klíčová slova v angličtině :</b>	unemployment, unemployment benefit, retraining, retraining benefit, job applicant, employment office
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	Žádné
<b>Rozsah práce:</b>	56 stran
<b>Jazyk práce:</b>	český jazyk