

Zákon o zaměstnanosti v praxi

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

JUDr. Jana Mervartová

Ondřej Vývoda

Brno 2016

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní JUDr. Janě Mervartové za věnovaný čas, odborné vedení, připomínky a rady při zpracovávání této bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Zákon o zaměstnanosti v praxi** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 23. května 2016

Abstract

This bachelor thesis concentrates on analysis of employment legislation and proceedings of awarding an unemployment benefit. The thesis is divided into two parts. Theoretical part contains an analysis of the Employment Act No. 435/2004 Coll. and the changes it introduced. The thesis especially concentrates on passive employment policy. Practical part is divided into another two parts. The first describes the proceedings of awarding the unemployment benefit and the second analyses the development of unemployment in Olomouc Region.

Keywords

Employment Act, passive employment policy, unemployment benefit, job applicant, changes, administrative proceedings, Olomouc Region.

Abstrakt

Předkládaná bakalářská práce se zabývá rozбором právní úpravy zaměstnanosti a řízením o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část zahrnuje rozbor právní úpravy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a změny v něm provedené. Práce se zejména zaměřuje na pasivní politiku zaměstnanosti. Praktická část je dále rozdělena na dvě části, kde v první je popsán průběh řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti a v druhé je analyzován vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji.

Klíčová slova

Zákon o zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, změny, správní řízení, Olomoucký kraj.

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl.....	12
2.2	Metodika.....	12
3	Zákon o zaměstnanosti a změny v něm provedené	13
3.1	Úvodní ustanovení.....	13
3.1.1	Působnost ministerstva.....	13
3.1.2	Úřad práce a jeho působnost.....	14
3.1.3	Právo na zaměstnání.....	14
3.2	Zprostředkování zaměstnání.....	14
3.2.1	Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce.....	15
3.2.2	Zájemce a uchazeč o zaměstnání a volná místa.....	15
3.2.3	Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.....	16
3.2.4	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	19
3.3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	19
3.3.1	Chráněné pracovní místo.....	19
3.3.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	20
3.3.3	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce	21
3.4	Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.....	21
3.4.1	Povolení k zaměstnání cizince.....	21
3.5	Aktivní politika zaměstnanosti.....	22
3.5.1	Rekvalifikace.....	23
3.5.2	Investiční pobídky.....	24
3.5.3	Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
3.5.4	Sdílené zprostředkování zaměstnání.....	26
3.5.5	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	26
3.6	Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.....	26

3.6.1	Povolování výkonu činnosti dítěte	27
3.6.2	Obsah a časové vymezení povolení	28
3.7	Kontrolní činnost.....	28
3.7.1	Správní delikty.....	28
3.7.2	Odpovědnost zaměstnavatele a dalších právnických osob	29
4	Praktická část	30
4.1	Řešený případ	30
4.1.1	Podání žádosti o zprostředkování zaměstnání.....	30
4.1.2	Žádost o podporu v nezaměstnanosti	31
4.1.3	Rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti.....	32
4.1.4	Odvolání a rozhodnutí o odvolání.....	32
4.2	Porovnání nezaměstnanosti.....	33
4.2.1	Míra nezaměstnanosti	33
4.2.2	Počty uchazečů o zaměstnání.....	34
4.2.3	Podpory v nezaměstnanosti	35
5	Diskuse	37
6	Závěr	39
7	Literatura	40
8	Seznam tabulek	44
A	Žádost o podporu v nezaměstnanosti	46
B	Potvrzení o zaměstnání	48
C	Potvrzení zaměstnavatele	49
D	Rozhodnutí Úřadu práce	50
E	Rozhodnutí MPSV	52

1 Úvod

Práce a zaměstnanost je v různých formách předmětem mnoha právních oblastí, ale upravuje ji převážně právo pracovní. Právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání má podle listiny základních práv a svobod každý, neplatilo to ale vždy. Když se podíváme zpět do minulosti, zjistíme, že toto právo bylo mnohým upíráno. (Článek 28 listiny základních práv a svobod)

Pracovní právo, jehož součástí je i právní úprava zaměstnanosti, se tak začalo vyvíjet až na určité úrovni historického vývoje společnosti člověka (Bělina, 2014).

Hlavní funkcí tohoto právního odvětví, které se postupem času vyčlenilo z občanského práva, je organizační a ochranná funkce subjektů, které vystupují ve vzájemných vztazích na trhu práce (Galvas, 2015).

Historicky nejpodstatnější oblastí pracovního práva je individuální pracovní právo, které se zprvu vytvářelo v rámci občanského práva, ale pro svou důležitost většina moderního světa už dnes považuje pracovní právo za samostatné právní odvětví. Individuální pracovní právo popisuje vztahy mezi subjekty, které nabízejí pracovní sílu na trhu práce a subjekty, které tuto pracovní sílu poptávají, ať už se jedná o právnické či fyzické osoby. Hlavním pramenem, který upravuje tuto oblast pracovního práva, je zákoník práce (Bělina, 2014).

Druhou oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo, které se v řadě věcí prolíná s individuálním pracovním právem. Účastníky těchto kolektivních pracovních vztahů jsou v ČR převážně odborové organizace a rady, ale mohou jimi být jakékoli kolektivy zastupující zaměstnance. Na druhé straně těchto vztahů potom figurují kolektivy zastupující zaměstnavatele (Galvas, 2015).

Další, a pro tuto práci nejpodstatnější, je právní úprava zaměstnanosti. Ta upravuje vztahy, které vzniknou ve chvíli, kdy člověk uskuteční své právo na práci, podle listiny základních práv a svobod, která byla už zmíněna výše (Bělina, 2014).

Oblast zaměstnanosti je upravována administrativně-právními metodami, z toho důvodu má velice blízko ke správnímu právu, kterému je podobné i z dalšího důvodu a to z toho, že účastníky těchto vztahů jsou fyzické či právnické osoby (zaměstnanci, zaměstnavatelé) na jedné straně a stát zastupovaný státním orgánem (MPSV, úřad práce, ...) na straně druhé (Bělina, 2014).

Tato oblast pracovního práva je popisována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů tohoto zákona.

Bakalářská práce se bude podrobně zabývat tímto zákonem a změnami v právní úpravě, které nabývaly účinnosti postupně v posledních letech. V tomto období docházelo spíše k nepatrným změnám, největších změn doznal zákon na začátku roku 2015, kdy se jednalo o největší novelizaci zákona od roku 2012.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Hlavním cílem této bakalářské práce bude v praktické části aplikovat zákon o zaměstnanosti na řešený případ na úřadě práce v Olomouckém kraji. Tato analýza bude obsahovat jednotlivé fáze správního řízení a to od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání po vydání rozhodnutí o odvolání proti zamítnutí žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Dílčím cílem praktické části bude srovnání míry nezaměstnanosti a počty uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji za období mezi roky 2012-2015.

V teoretické části budou rozebrány aktuální právní předpisy v oblasti zaměstnanosti včetně aktuálních změn. V diskuzi potom budou vyhodnoceny změny provedené v zákoně a jejich vliv na politiku zaměstnanosti.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je tvořena ze dvou částí – teoretické a praktické. Pro vypracování teoretické části bylo nutné nashromáždit příslušnou literaturu, převážně bylo čerpáno ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k nutnosti zmínit změny v zákoně bylo nutné prostudovat i jednotlivé novely zákona na internetových stránkách poslanecké sněmovny. Dále byla využita literatura zabývající se pracovním právem a mnoho informací dostupných na internetových zdrojích, mezi nejužitečnější zdroje patřil Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato část je rozdělena do kapitol podle názvů jednotlivých částí zákona.

Praktická část je rozdělena na dvě části, první je zaměřena na konkrétní správní řízení na Úřadě práce, kde jsou aplikovány teoretické poznatky z teoretické části. O podklady k vyhotovení této práce bylo nutné zažádat na krajské pobočce Úřadu práce v Olomouci. Ve druhé části je porovnávána míra nezaměstnanosti a statistické údaje o počtech uchazečů o zaměstnání, které byly získány právě ze zmíněného Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

K vypracování práce bylo také nutno nastudovat platné normy ČSN ISO 690 pro literární citace a ISO 690-2 pro psaní internetových citací.

3 Zákon o zaměstnanosti a změny v něm provedené

Hlavním předmětem právní úpravy zákona o zaměstnanosti, který je uveden pod §1 v zákoně o zaměstnanosti, „*je zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“ (§ 1 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Schvalovacím procesem pravidelně prochází změny v tomto zákoně, ať už v menším nebo větším měřítku, které postupně nabývají účinnosti. Nejrozsáhlejší změny v zákoně nabyly účinnosti 1. ledna 2015. Změny v zákoně, se svým rozsahem, staly největší novelou zákona o zaměstnanosti od roku 2012. Změny se dotkly téměř všech částí tohoto zákona a v některých oblastech bylo přidáno nebo zrušeno hned několik odstavců upravujících a upřesňujících zákon.

Zákon o zaměstnanosti je složen z osmi dílčích částí, kde téměř každá z nich je dále rozdělena do podkapitol, tyto podkapitoly jsou v zákoně označeny jako hlavy.

Další možné dělení, které může být provedeno, je dělení politiky zaměstnanosti, kterou dělíme na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. V následujících podkapitolách bude práce věnována jednotlivým částem tohoto zákona a zásadním změnám, které byly v posledních letech v těchto částech provedeny.

3.1 Úvodní ustanovení

Úvodní ustanovení je první částí zákona o zaměstnanosti. Tyto odstavce v zákoně o zaměstnanosti obsahují právě již zmíněný předmět úpravy a jeho propojení s právem EU a základní vymezení toho, co vlastně zákon upravuje. Je zde právně popsána státní politika zaměstnanosti. Hlavním cílem právní úpravy je dosažení plné zaměstnanosti, což z ekonomického hlediska není efektivní, jelikož volné pracovní síly mají rychlejší adaptaci na nové potřeby trhu. (Steinichová, 2010)

I z toho důvodu je dle mého názoru, důležitější právě ochrana proti nezaměstnanosti. Dále jsou zde uvedeni účastníci právnických vztahů a orgány, které vykonávají státní správu v této oblasti a jejich působnosti. V České republice se jedná o Ministerstvo sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Právě působností ministerstva a úřadů práce se týkají první změny, které stojí za zmínku.

3.1.1 Působnost ministerstva

Jedná se o třetí hlavu první části zákona, která se nazývá Působnost ministerstva. V této hlavě je popsáno, co je úkolem a jaké jsou pravomoci ministerstva, při vykonávání státní politiky zaměstnanosti. Kromě zpracovávání koncepcí a analýz státní politiky zaměstnanosti a sledování a vyhodnocování potřeb trhu práce, patří mezi nejdůležitější úkoly ministerstva poskytovat finanční prostředky pro zabezpečování správy státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo je rovněž zodpovědné za

zajišťování centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, atd. (§ 6 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Do působnosti ministerstva byl přidán celý jeden paragraf, který nově umožňuje vytvořit státní příspěvkovou organizaci, na kterou může ministerstvo delegovat plnění svých úkolů v oblasti zaměstnanosti. Tento paragraf obsahuje náležitosti zřizovací listiny státní příspěvkové organizace, také upravuje veškeré situace od založení organizace po její zrušení (§ 6a zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.1.2 Úřad práce a jeho působnost

Úřad práce je správním orgánem, který je podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí a byl zřízen k prvnímu dubnu 2011 zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Generální ředitelství je upraveno osmým paragrafem, kde je podrobně popsáno, co všechno spadá do jeho působnosti. Mezi nejdůležitější úkoly patří zajištění podkladů pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ke tvorbě koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, spolupráce s jinými orgány a územními samosprávnými celky. Také je zodpovědný za poskytování hmotné podpory a vytváření nových pracovních míst, atd. (§ 8 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Místní příslušnost se určuje podle místa, kde je nebo má být zaměstnání vykonáváno. Určení místní příslušnosti je důležité hlavně v okamžiku, kdy má zaměstnavatel kromě sídla podniku i vedlejší provozovny (Steinichová, 2010).

3.1.3 Právo na zaměstnání

Jedná se o část zákona o zaměstnanosti, která upravuje právo na zaměstnání jako takové. V zákoně se přímo píše, že „*právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu*“ (§ 10 zákona o zaměstnanosti, 2015). Z toho je zřejmé, že ne každá osoba může pracovat. Podle občanského zákoníku může pracovat v ČR pouze osoba, která dovrší 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku. Dále nesmí být zbavena způsobilosti k právním úkonům a musí být zdravotně i fyzicky schopná vykonávat soustavné zaměstnání. (Steinichová, 2010)

V dalších paragrafech v šesté hlavě – Právo na zaměstnání – se upřesňuje, jak se může osoba při volbě zaměstnání zachovat, a jak se k ní naopak nesmí přistupovat (diskriminace, přístup proti dobrým mravům, atd.) (§ 12 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.2 Zprostředkování zaměstnání

Podkapitola bude věnována rozboru části zákona, která upravuje oblast – Zprostředkování zaměstnání. Tato část je pro tuto práci stěžejní, protože obsahuje oblast týkající se podpory v nezaměstnanosti, od které se bude odvíjet i praktická

rozhodnutí v praktické části, ve které bude rozebíráno konkrétní správní řízení, týkající žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Z toho důvodu ji bude věnována větší pozornost.

Zprostředkováním zaměstnání se podle tohoto zákona rozumí vyhledání zaměstnání a zaměstnávání fyzické osoby a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele. Také je zde zahrnuta poradenská a informační činnost, která se týká pracovních příležitostí. O zprostředkování jde také v těchto případech, jedná-li se o cizince, který je ze zahraničí vyslán k výkonu práce na území ČR (§ 14 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.2.1 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce

Na dnešním trhu práce už úřady práce mohou na základě mezinárodních smluv zprostředkovávat zaměstnání nejen na území ČR, ale také v zahraničí. Fyzická osoba, která se zajímá o zprostředkování zaměstnání, může vystupovat jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Při splnění podmínek stanovených zákonem vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na dávky, zatímco zájemce má právo pouze na zaměstnání, případně rekvalifikaci. Fyzická osoba je povinna informovat úřad práce o všech zdravotních omezeních, které by mohly mít vliv na zprostředkování vhodného zaměstnání. (Steinichová, 2010)

Vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání, které splňuje všechny podmínky podle zákona:

- „*kteřé zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- *které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“ (§ 20 zákona o zaměstnanosti, 2015).*

Zprostředkování a další služby, které provádí pro občany ČR úřad práce, jsou bezplatné od svého vzniku. (Steinichová, 2010)

3.2.2 Zájemce a uchazeč o zaměstnání a volná místa

V předchozím odstavci už bylo zmíněno, co je to vhodné zaměstnání. Následujících asi deset paragrafů v zákoně, přesně upravuje práva, pojmy a podmínky, za kterých můžou být zájemci a uchazeči zaneseni do evidencí zájemců a uchazečů o zaměstnání. Zatímco zájemce může o zprostředkování vhodného zaměstnání požádat na kterékoli krajské pobočce Úřadu práce na území ČR, uchazeč musí žádost o zařazení do evidence uchazečů požádat na pobočce úřadu práce, v jehož správním obvodu má dotyčný své bydliště. Existuje však možnost přenesení místní příslušnosti na úřad práce, kde se osoba skutečně zdržuje, pokud k tomu sama podá žádost a

uvede vážné důvody. O tomto přenesení se do 10 dnů mohou dohodnout dotčené úřady práce, jinak rozhodne MPSV (§ 6 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Práva těchto osob jsou vypsány v přehledné tabulce níže.

Tab. 1 Práva uchazečů a zájemců o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání	Zájemce o zaměstnání
Na zprostředkování zaměstnání	Na zprostředkování zaměstnání
Na podporu v nezaměstnanosti	Na podporu v nezaměstnanosti
Na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (je-li třeba) Na pracovní rehabilitaci	
Na pracovní rehabilitaci	

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2015)

V dalších paragrafech upravující tuto problematiku jsou uvedeny náležitosti zařazení, ukončení a vyřazení do evidencí zájemců a uchazečů o zaměstnání.

Stejně jako vzniká poptávka zájemců a uchazečů o zaměstnání po volných pracovních pozicích, vzniká i nabídka volných pracovních pozic. Zaměstnavatelé, kteří vytvoří nebo se jim uvolní pracovní pozice a rozhodnou se pro jejich obsazení s pomocí pracovních úřadů, oznámí volná pracovní místa u příslušného úřadu práce a uvede jejich charakteristiku, které potom úřad práce zanesse do evidence volných pracovních pozic. Volné pozice jsou potom nabízeny zájemcům a uchazečům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele jsou zveřejňovány. Úřad práce do evidence volných pracovních pozic nezaeviduje volná pracovní místa, která jsou diskriminačního charakteru nebo jsou jinak proti předpisům (§ 34-38 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.2.3 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

Občan, který se stane uchazečem o zaměstnání na Úřadě práce, má při splnění podmínek uvedených v zákoně nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti. Nárok a podporu má uchazeč, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, který požádal kontaktní pracoviště krajské pobočky, u kterého je veden v evidenci

uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory a není poživatelem starobního důchodu (§ 39(1) zákona o zaměstnanosti, 2015).

O podporu v nezaměstnanosti musí uchazeč požádat písemně na úřadě práce pomocí oficiálního formuláře. Podpora v nezaměstnanosti mu v případě schválení žádosti náleží od podání této písemné žádosti.

Uchazeč o zaměstnání má také nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce. Stejně jako v případě podpory v nezaměstnanosti nesmí být ke dni, kdy má být podpora přiznána, poživatelem starobního důchodu (§ 39(2) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Rozhodné období pro splnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti je potom stanoveno na 2 roky. Pokud není splněna podmínka získání doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, je možné podmínku splnit započtením náhradní doby zaměstnání, za kterou je dle zákona považováno:

- „příprava osoby zdravotně postižené k práci
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let
- osobní péče o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby (od středně těžké závislosti)
- výkon dlouhodobé dobrovolnické práce (blíže specifikováno v zákoně)
- osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby (od lehké závislosti)
- trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,“ (§ 41(3) zákona o zaměstnanosti, 2015)

opět se jedná o novinku zavedenou od 1. ledna 2015, v praxi se občas stane, že osoba pokračuje v pracovní neschopnosti, nebo onemocní v ochranné lhůtě 7 dnů, v některých případech dlouhodobé pracovní neschopnosti to může mít za následek nesplnění podmínek pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, zavedení tohoto bodu v zákoně by mělo zmírnit podle autorky článku v časopise Národní pojištění Mgr. Olgy Bičákové sociální dopady na tyto osoby (Česká správa sociálního zabezpečení, 2015)

Při schválení žádosti o podporu v nezaměstnanosti náleží uchazeči podpora po takzvané podpůrné době. Tato doba je členěna pro různé věkové kategorie, kde je rozhodující věk uchazeče v době, kdy zažádal o podporu (§ 43 zákona o zaměstnanosti, 2015):

- Do 50 let věku 5 měsíců
- Od 50 do 55 let věku 8 měsíců
- Nad 55 let věku 11 měsíců

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od posledního zjištěného a pro pracovní právní účely používaného průměrného měsíčního čistého výdělku. Z tohoto

výdělku se potom za pomoci procentuální sazby určí výše podpory v nezaměstnanosti. Procentní sazba se určuje podle délky pobírání podpory (§ 50 zákona o zaměstnanosti, 2015):

- V prvních 2 měsících podpůrní doby činí 65%
- Další 2 měsíce podpůrní doby 50%
- Zbývající měsíce podpůrní doby činí 45%

V případě, že uchazeč ukončil své poslední zaměstnání bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, má po celou podpůrní dobu nárok na procentní sazbu pouze 45%.

V případě podpory při rekvalifikaci je procentní sazba dle zákona stanovena na 60% průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu (§ 50(3) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci jsou omezeny maximální částkou, která je stanovena násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku. Koeficienty využívané u maximální výše podpor jsou (§ 50(6) zákona o zaměstnanosti, 2015):

- 0,58 u podpory v nezaměstnanosti
- 0,65 u podpory při rekvalifikaci

Jelikož průměrná mzda v 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku 2015 byla vypočtena na 25 903 Kč, což bylo vydáno v oficiálním sdělení MPSV, maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jsou v roce 2016 (Integrovaný portál MPSV, 2015) :

- $25\,903 \times 0,58 = 15\,024$ Kč, maximální výše podpory v nezaměstnanosti
- $25\,903 \times 0,65 = 16\,837$ Kč, maximální výše podpory při rekvalifikaci

V případě, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci z důvodů uvedených v zákoně nemůže být vypočítána z posledního zjištěného výdělku, bude uchazeči podpora vypočítána taktéž z hodnoty průměrné mzdy za využití následujících koeficientů (§ 51 zákona o zaměstnanosti, 2015):

- V prvních 2 měsících podpůrní doby činí 0,15 (3 889 Kč, pro rok 2016)
- Další 2 měsíce podpůrní doby 0,12 (3 109 Kč, pro rok 2016)
- Zbývající měsíce podpůrní doby činí 0,11 (2 850 Kč, pro rok 2016)

U výpočtu podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci se využívá zakrouhlování na celé koruny nahoru (§ 50(5) zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.2.4 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentura práce je fyzická nebo právnická osoba, která vlastní povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství úřadu práce. Taková agentura může tyto služby vykonávat bezplatně nebo za úhradu. Nicméně úhradu za zprostředkování zaměstnání nesmí platit ten, jemuž je zaměstnání zprostředkováno. Agentura může zprostředkovávat zaměstnání ve třech formách:

- „Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele (osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení)
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ (§ 14 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Za osobu se zdravotním postižením je podle zákona považována osoba, která má orgánem pro sociální zabezpečení uznánu invaliditu 1. až 3. stupně nebo zdravotní znevýhodnění. Pojem osoba zdravotně znevýhodněná byl znovu zaveden novelou zákona s účinností od 1. ledna 2015, tento pojem byl v zákoně zrušen v roce 2012.

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená péče při zprostředkovávání zaměstnání, kvůli snaze jejich opětovného zapojení do pracovního procesu a tedy i ochrana jejich osobního a společenského života. Krajská pobočka úřadu práce je zodpovědná za evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona (§ 67 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Osoba se zdravotním postižením má právo na pracovní rehabilitaci, která obnáší hlavně poradenskou a přípravnou činnost k nástupu, nebo změně do zaměstnání či setrvání v zaměstnání. Příprava k práci je cílená činnost, která osobě poskytne dostatečné znalosti ke zvládnutí dané pozice a poskytne jí čas na zapracování osoby, nejdéle však 24 měsíců. Zaměstnavatelům, kterým provádí ve svém pracovišti zapracování osoby se zdravotním postižením, může Úřad práce proplatit náklady s tím spojené (§ 73 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.3.1 Chráněné pracovní místo

Zaměstnavatel také může vytvořit na pracovišti chráněné pracovní místo, které je vytvořeno výhradně pro zaměstnání osob se zdravotním postižením. Toto místo je vytvořeno po uzavření dohody zaměstnavatele s úřadem práce. (Integrovaný portál MPSV, 2015)

Taková dohoda se uzavírá na dobu 3 let, po kterou musí být místo obsazeno. Na takové místo má potom zaměstnavatel nárok na příspěvek za zřízení chráněné pracovního místa, výše tohoto příspěvku je potom taxativně stanovena zákonem opět pomocí násobků průměrné mzdy (§ 75(5) zákona o zaměstnanosti, 2015):

- příspěvek na chráněné místo pro osobu se zdravotním postižením, maximálně osminásobek průměrné mzdy ($25\,903 \times 8 = 207\,224$ Kč)
- příspěvek na chráněné místo pro osobu s těžším zdravotním postižením, maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy ($25\,903 \times 12 = 310\,836$ Kč)

V případě, že zaměstnavatel ve svém pracovišti zřídí 10 a více volných míst, zvýší se mu příspěvky na jedno chráněné místo z osminásobku na desetinásobek a z dvanáctinásobku na čtrnáctinásobek (§ 75(5) zákona o zaměstnanosti, 2015):

- příspěvek chráněné místo pro osobu se zdravotním postižením při počtu 10 a více chráněných míst, maximálně osminásobek průměrné mzdy ($25\,903 \times 10 = 259\,030$ Kč)
- příspěvek na chráněné místo pro osobu s těžším zdravotním postižením při počtu 10 a více chráněných míst, maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy ($25\,903 \times 14 = 362\,642$ Kč)

Výše, která bude zaměstnavateli opravdu vyplacena, je uvedena v dohodě o zřízení pracovního míst. Náležitosti žádosti i dohody o zřízení chráněného pracovního místa jsou také součástí tohoto paragrafu. Úřad práce může také uzavřít dohodu přímo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost (§ 75(13) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Pokud zaměstnavatel nebo osoba se zdravotním postižením, která je zároveň osobou samostatně výdělečně činnou, splní podmínky podle zákona, může jim Úřad práce dále vyplatit i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Roční výše tohoto příspěvku může dosahovat až 48 000 Kč (§ 76 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.3.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením i proto motivuje zaměstnavatele, kteří budou zaměstnávat osoby s hendikepem. Zaměstnavateli, který bude mít více než 50% svých pracovních pozic obsazených osobami se zdravotním postižením, náleží příspěvek na částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy, platy nebo další náklady za zaměstnance, kteří splní podmínky stanovené podle zákona. Tímto příspěvkem jsou hrazeny skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků pro osobu se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení, a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a veřejného zdravotního pojištění. Těchto 75% může být nejvýše vyměřeno z prostředků na platy nebo mzdy, které nepřesáhnou 8 000 Kč u osob se zdravotně postižením a 5 000 Kč u osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může dále v žádosti o příspěvek uvést požadavek na zvýšení příspěvku na základě dalších nákladů vynaložených zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí. Nejvýše však o 2 000 Kč za jednoho

zaměstnanec se zdravotním postižením a 1 000 Kč za zaměstnanec se zdravotním znevýhodněním (§ 78 zákona o zaměstnanosti, 2015)

3.3.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

Kromě motivace finančními příspěvky stát také dává povinnost zaměstnavatelům, kteří mají více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením dle zákona musí činit alespoň 4 %. Tuto povinnost zaměstnavatel splní, jestliže má zaměstnanec v pracovním poměru, odebírá výrobky či služby od jiného zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo odvádí do státního rozpočtu příslušnou částku, která je stanovena na 2,5násobek průměrné měsíční mzdy. Také může využít kombinaci těchto tří možných způsobů, jak splnit státem danou podmínku (§ 81 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.4 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Zaměstnávání pro účely tohoto zákona je potřeba chápat jako pracovní právní vztahy nebo uzavřené dohody mimo pracovní poměr (Leiblová, 2009)

Podle tohoto zákona není za cizince považován občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník.(Bělina, 2014)

Pokud zaměstnavatel vytvoří pracovní místo, které plánuje obsadit zahraničním zaměstnancem, je ze zákona povinen o tom informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a doložit i základní charakteristiku pracovní pozice. Zaměstnavatel je rovněž povinen oznámit nástup cizince na pracovní místo, nejpozději v den nástupu, pokud není zákonem stanoveno jinak (§ 86 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.4.1 Povolení k zaměstnání cizince

Cizinec může být na pracovní pozici zaměstnán, zaprvé pokud je držitelem zaměstnanecké nebo modré karty, nebo zadruhé pokud mu bylo uděleno krajskou pobočkou Úřadu práce povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území ČR (§ 89 zákona o zaměstnanosti, 2015).

S účinností od 1. ledna 2015 se znovu zavádí paragraf, podle kterého může být cizinec vyslán na pracovní cestu pouze na základě zaměstnanecké nebo modré karty, nebo povolení k zaměstnání.

Zaměstnanecká karta

O zaměstnaneckou kartu požádá cizinec na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí, pokud už není v té době na území ČR na jiné povolení pobytu, v takovém případě by o zaměstnaneckou kartu žádal na ministerstvu vnitra. Zaměstnanecká karta je nové povolení k dlouhodobému pobytu za účelem pracovat na pracovním místě, na které byla zaměstnanecká karta vydána, a případně toto místo se

souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra změnit nebo pracovat na dalším místě či u dalšího zaměstnavatele. Zaměstnanecká karta byla zavedena novelou zákona, která nabyla účinnosti 24. června 2014 (Velvyslanectví České republiky v Manile, 2014).

Od zaměstnanecké karty si zákonodárci slibují zjednodušení administrativních kroků, jelikož před jejím zavedením museli cizinci nejprve dostat povolení k zaměstnání a až následně žádat o vízum (Hovorková, 2014).

Platnost zaměstnanecké karty je na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě, nejdéle však na 2 roky (Integrovaný portál MPSV, 2014).

Modrá karta

Modrá karta vydaná Českou republikou skloubí povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky a povolení k zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Tato karta je vydána pouze na místa, u kterých mzda odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy České republiky. Platnost modré karty je na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě plus 3 měsíce, nejdéle však na 2 roky (Integrovaný portál MPSV, 2014).

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec nebo zaměstnavatel, u kterého má být na základě tohoto povolení zaměstnán. O toto povolení cizinec většinou žádá dříve, než vstoupí na území ČR. Opět jsou zde upraveny veškeré náležitosti této žádosti a její přílohy. Mezi přílohy patří doklad o způsobilosti k pracovnímu místu a vyjádření zaměstnavatele, že cizince skutečně zaměstná (§ 90 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání na volné místo a to jen v případě, že nelze místo obsadit z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo nedostatku pracovních sil (§ 92 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Rovněž krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci cizinců pracujících na základě karet a povolení. Evidenci zaměstnanců je povinen vést i zaměstnavatel, který je dále povinen uchovávat kopie dokladů potvrzujících oprávněnost pobytu a to po dobu zaměstnávání cizince a další 3 roky po jeho ukončení (§ 102 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce, pomocí které chtějí dosáhnout hlavního cíle tohoto zákona, kterým je plná nezaměstnanost. Jinými slovy se dá říct, že hlavním cílem této politiky je najít pracovní místo pro osobu nezaměstnanou, k čemuž využívá hned několik různých nástrojů. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

Aktivní politika zaměstnanosti je financována částečně ze státního rozpočtu a částečně ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Nicméně aktivní politika zaměstnanosti je limitovaná rozpočtem, který stanovuje Úřad práce.

(Integrovaný portál MPSV, 2016)

V následujícím textu budou blíže rozebrány některé z nástrojů, které mohou být využity při dosahování cílů aktivní politiky zaměstnanosti.

3.5.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí nabytí nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení současných vědomostí, aby se zvýšila atraktivnost dané osoby na trhu práce. Za rekvalifikaci se rovněž považuje nabytí nové kvalifikace osobou, která do té doby žádnou kvalifikaci neměla (§ 108 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Rekvalifikaci může podle zákona provádět jen několik institucí, které jsou taxativně uvedeny v zákoně:

- *„zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto to zákona a podle zvláštních předpisů*
- *škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního předpisu*
- *zařízení se vzdělávacím programem (vzdělávacím programem se myslí program, kterému bylo udělena akreditace Ministerstvem školství a tělo-výchovy) podle zvláštního předpisu“ (§ 108(2) zákona o zaměstnanosti, 2015).*

Rekvalifikačnímu zařízení, které má dohodu s Úřadem práce a provádí rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání, může Úřad práce proplácet náklady z této činnosti. Tyto náklady je Úřad práce povinen ze zákona zaplatit do 30 kalendářních dnů. Tyto náklady mohou dosahovat nejvýše 50 000 Kč v období 3 let od prvního nástupu k rekvalifikaci. (§ 109a(9) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Uchazeči a zájemci o zaměstnání absolvují rekvalifikaci, vyžaduje-li to současný stav pro jejich uplatnění na trhu práce. Tyto osoby si mohou zabezpečit rekvalifikaci na vlastní zodpovědnost a následně doložit úřadu práce cenu této rekvalifikace. Přispěje-li tato rekvalifikace k uplatnění osoby na pracovním trhu, uhradí Úřad práce náklady za ni. (§ 109a zákona o zaměstnanosti, 2015).

V průběhu rekvalifikace vzniká zařízení, v němž je získávání nové kvalifikace prováděno, povinnost informovat Úřad práce o neplnění povinnosti s rekvalifikací spojené (§ 109a(7) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Odmítne-li osoba, které Úřad práce proplatil náklady na rekvalifikaci, bez vážných důvodů nastoupit na pracovní místo, kterému odpovídá nově získaná kvalifikace, musí uhradit Úřadu práce cenu této rekvalifikace (§ 109a(8) zákona o zaměstnanosti, 2015).

K rekvalifikaci, na které se dále Úřad práce může podílet finančně, nemusí docházet jen u uchazečů a zájemců o zaměstnání. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnance v rámci dohody se zaměstnavatelem. Rekvalifikace i v tomto případě spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Pokud k rekvalifikaci dochází na základě dohody s Úřadem práce, můžou být zaměstnavateli či rekvalifikačnímu zařízení proplaceny náklady. V rámci rekvalifikace, které probíhá v rámci

pracovní doby, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 110 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.5.2 Investiční pobídky

K aktivní politice zaměstnanosti můžou být jako jeden z nástrojů využity investiční pobídky. Tyto pobídky jsou účelové a nesmí být využity na jiný účel, než na ten, na který byly přiděleny. Investiční pobídky mohou být příslušným orgánem poskytnuty k vytváření nových pracovních míst, nebo ke školení nových zaměstnanců, kteří by po zaškolení měli splňovat kritéria, které zaměstnavatel požaduje na nabízených pozicích. Zákon upravuje, kdo má nárok na přidělení hmotné podpory.

V případě vytváření nových pracovních pozic má nárok na přidělení investiční pobídky zaměstnavatel v územní oblasti, ve které je nově průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice. Před novelizací v roce 2015 byl tento procentuální podíl 50%, investiční pobídky zasáhnou větší počet okresů, které tak budou moci využít pobídky k jejich již zmíněnému účelu. Oblastí se pro tuto část zákona rozumí okres.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se přiděluje za stejných podmínek minimálního podílu nezaměstnanosti, jako hmotná podpora k vytváření nových pracovních pozic a je poskytována na částečnou úhradu nákladů potřebných ke školení a rekvalifikaci.

V dalších paragrafech jsou upraveny náležitosti, které musí obsahovat dohoda o poskytnutí hmotné podpory. Dohoda musí mimo jiné obsahovat závazky zaměstnavatele, které musí být vráceny nejpozději do 3 let od vydání příslibu na investiční pobídku (§ 111 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.5.3 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky spočívají v udělování různých druhů příspěvků, díky kterým by se mělo předejít růstu financí potřebných na zajišťování pasivní politiky. Rekvalifikace a investiční pobídky jsou pro svou důležitost uvedeny v samostatných kapitolách, všechny ostatní se uvádí v této jedné kapitole. V samostatných paragrafech jsou zde upraveny veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, které vznikají po dohodách s úřadem práce. V jednotlivých odstavcích jsou uvedeny doby, po které mohou být zaměstnanci na těchto pozicích zaměstnáni a další podmínky zaměstnávání.

Dále je v této části zákona upraven překlenovací příspěvek. Jedná se o příspěvek, o který si může zažádat bývalý uchazeč o zaměstnání, který si po dohodě s úřadem práce vytvořil své vlastní společensky účelné místo a stal se tak osobou samostatně výdělečně činnou. V takovém případě může být osobě udělen po dobu 5 měsíců překlenovací příspěvek na provozní náklady, které jsou rovněž definovány v tomto paragrafu, v maximální výši 0,25 průměrné mzdy v národním hospo-

dárství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku (Integrovaný portál MPSV, 2015):

- $25\,903 \times 0,25 = 6\,475,75$ Kč/měsíc
 - $6\,475,75 \times 5 = 32\,378,75$ Kč maximální výše příspěvku

O tento příspěvek si musí osoba zažádat nejpozději do 30 dnů ode dne, kdy uzavřela dohodu s Úřadem práce. V případě schválení příspěvku je tento příspěvek vyplacen jednorázově za celé období (§ 114 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Další z příspěvků je tzv. příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, který patří mezi další změny v zákoně o zaměstnanosti. Novela zavádějící tuto novinku v zákoně nabyla účinnosti dne 1. října 2015. Tento příspěvek je nástrojem aktivní politiky, který má zabránit propouštění zaměstnanců z důvodů živelné katastrofy, která donutí zaměstnavatele omezit výrobu po určitou dobu. V takovém případě mu příspěvek pomůže, částečně kompenzovat náklady na mzdy zaměstnanců, pro které zaměstnavatel nemá práci a i přesto jim musí dle zákoníku práce vyplácet 60% průměrného výdělku. Úřad práce tento příspěvek vyplácí jako prevenci proti propouštění zaměstnanců, kterým by musela být věnována péče na Úřadě práce a s velkou pravděpodobností vyplácena podpora v nezaměstnanosti (Doušová, 2015).

V zákoně jsou opět uvedeny podmínky udělení tohoto příspěvku a maximální výše, která činí 20% průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše ale 0,125násobek průměrné mzdy. Příspěvek může být vyplácen po dobu trvání překážky práce, nejdéle však po dobu 6 měsíců (§ 115 zákona o zaměstnanosti, 2015):

- $25\,903 \times 0,125 = 3\,237,875$ Kč/zaměstnanec/měsíc
 - $3\,237,875 \times 6 = 19\,428$ Kč/měsíc

Příspěvek na zapracování se může udělit zaměstnavateli, který zaměstná osobu, které krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost. V takové situaci může být zaměstnavateli udělen příspěvek v maximální výši poloviny minimální mzdy. Základní sazba minimální mzdy je od 1. ledna 2016 stanovena na 9 900 Kč, příspěvek tak činí 4 950 Kč. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015)

O příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může zaměstnavatel zažádat v případě změny podnikatelského programu, který má za následek omezení pracovní doby zaměstnanců. Úřad práce může v takovém případě vyplatit opět až polovinu minimální mzdy 4 950 Kč po dobu 6 měsíců (§ 117 zákona o zaměstnanosti, 2015).

V následujících odstavcích zákona jsou uvedeny náležitosti žádostí o tyto příspěvky, dohod o příspěvcích a některé další informace týkající se příspěvku, například, že zaměstnavatel s daňovými nedoplatky nemá na příspěvek nárok.

3.5.4 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Jedná se o takové zprostředkování, kdy krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Na základě dohody mezi agenturami práce a úřadem práce můžou být agentuře vypláceny příspěvky, tyto příspěvky byly podle změny v zákoně od ledna 2015 upraveny následovně (§ 119a zákona o zaměstnanosti, 2015):

- příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnávání byl snížen z 5 000 Kč na max. 500 Kč
- příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání na pracovní pozici nejméně na 6 měsíců byl naopak navýšen z 1 250 Kč na 6 250 Kč

3.5.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Jedná se o programy, které mají zvýšit možnost uplatnění fyzických osob a jejich skupin na trhu práce. Cílené programy mohou mít několik rovin působnosti. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy okresního a krajského charakteru potom ministerstvo. Cílené programy mohou mít dále mezinárodní charakter. V takovém případě mohou být financovány například ze Strukturálních fondů Evropské unie. Tyto programy mohou být při plnění cílů vykonávány i jinými právníky či fyzickými osobami (§ 120 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.6 Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Část zákona, která upravuje zaměstnávání dětí je taxativně a celkem striktně vymezena, stejně jako celá oblast zaměstnávání dětí, kterou se zabývá občanský zákoník i zákoník práce. Za dítě se pro tyto účely podle zákona považuje fyzická osoba mladší 15 let a zároveň osoba, která nedokončila základní povinnou docházku. Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost a pouze u zaměstnavatele, který má tuto činnost v předmětu své činnosti. (Bělina, 2014)

Tuto činnost může dítě vykonávat jen a pouze za předpokladu, že to na něj nemá neblahý vliv a to konkrétně v oblastech vymezených v zákoně.

Za činnost dítěte se nepovažuje:

- „zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,

- *činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,*
- *účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo*
- *činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu“ (§ 121(3) zákona o zaměstnanosti, 2015).*

Provozovatel činnosti je, v případě, že tuto činnost nevykonává zákonný zástupce či opatrovník, povinen zajistit dítěti způsobilou osobu, která bude po dohodnutou dobu činnosti, případně i na dopravu na ni, dohlížet na dítě (§ 121(4) zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.6.1 Povolování výkonu činnosti dítěte

O povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje krajská pobočka úřadu práce na základě písemné žádosti, které je podávána zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, účastníkem v řízení o povolení je i provozovatel činnosti. Žádost se podává u krajské pobočky úřadu práce v místě, kde má dítě trvalý pobyt. Pokud dítě nemá trvalý pobyt tak podle místa, kde se zdržuje (§ 122 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Zákon dále stanovuje, jaké náležitosti musí žádost obsahovat a kterých činností se povolení týká:

- *„uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční*
- *reklamní provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu*
- *sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti“ (§ 122(2) zákona o zaměstnanosti, 2015).*

Kromě osoby, která dohlédne na dítě během vykonávání činnosti, musí provozovatel činnosti povinen pro případ škody, včetně náhrady škody na zdraví zřídit, ke které může dojít v průběhu vykonávání činnosti sjednat pojištění. Toto pojištění musí být uvedeno v povolení o výkonu činnosti. V povolení je uveden rozsah a podmínky pro výkon činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti.

Povolit činnost dítěti lze pouze na 12 po sobě jdoucích měsíců ode dne, kdy rozhodnutí nabude právní moci. Nejdéle však do doby, kdy je osoba považována za dítě. Pokud dítě vykonává činnost u více provozovatelů zároveň, musí být vydáno povolení pro každou činnost u každého zaměstnavatele zvlášť.

Krajská pobočka úřadu práce si může nechat vypracovat vyjádření orgánu sociálně-právní dětí, nejsou-li známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti a jestli je činnost pro dítě vhodná (§ 122 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.6.2 Obsah a časové vymezení povolení

Jak již bylo zmíněno, dítě může vykonávat činnost jen na základě povolení, které mu bylo vydáno pro konkrétní činnost. U dětí je taxativně omezená pracovní doba a nastaveny doby odpočinku. Děti také nesmí pracovat v době od 22 nebo 22.30 do 6 hodin, podle toho, je-li následující den dnem vyučovacím. (Bělina, 2014)

V předchozí podkapitole již bylo zmíněno, že povolení může být vydáno nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsíců, nicméně zákonný zástupce či opatrovník může před uplynutím této lhůty podat písemnou žádost o prodloužení povolení. O toto povolení lze žádat i opakovaně. Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. (§ 123 zákona o zaměstnanosti, 2015):

3.7 Kontrolní činnost

Kontrolní činnost v oblasti zaměstnávání má právo podle zákona vykonávat Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce a to jen v rozsahu stanoveném tímto zákonem. Dalším orgánem, který se podílí na kontrolní činnosti, jsou generální a krajské pobočky úřadu práce (§ 125 zákona o zaměstnanosti, 2015):

Při kontrole dodržování podmínek je osoba, zdržující se na pracovišti kontrolované osoby a konající práci povinna prokázat svou totožnost platným dokladem totožnosti. Stejně tak je kontrolovaná osoba povinna po vyzvání předložit doklady potřebné ke kontrole, pokud neprokáže vážnou překážku, která to neumožňuje (§ 132-135 zákona o zaměstnanosti, 2015).

Pokud se jedná o kontrolu zařízení, kde by při kontrole mohlo dojít k ohrožení utajovaných informací, je ke kontrole potřeba souhlas příslušného ministra. Mezi instituce, ve kterých může tato situace nastat, patří zařízení ozbrojených sil a ozbrojených sborů ozbrojených sil a ozbrojených sborů Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů. (§ 138 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.7.1 Správní delikty

Touto částí zákona je upraveno za jakých situací se fyzická osoba, ať už v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele, se dopustí přestupku a také jaké sankce a v jaké výši, jí za to hrozí. Rovněž jsou zde ustanoveny situace, při kterých se správního deliktu dopustí právnická osoba nebo osoba podnikající a sankce, které jí za tento správní delikt můžou být uděleny. Fyzické osobě může být podle těchto paragrafů uložena pokuta nejvýše 200 000 Kč a u právnické osoby může pokuta dosáhnout částky až 10 000 000 Kč. U právnické osoby byla novelizací v roce 2015 upravena nejnižší možná výše pokuty související s nelegální prací z 250 000 Kč na 50 000 Kč tak, aby pro některé zaměstnavatele tato pokuta nebyla likvidační. (Hlaváčková, 2014)

Právník osoba za správní delikt neodpovídá, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, aby porušení právní povinnosti zabránila. Stejně tak zaniká odpovědnost za správní delikt právní osobě, pokud správní orgán ne zahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o deliktu dozvěděl.

Veškeré příjmy z pokut za správní delikty jsou zdrojem příjmů státního rozpočtu (§ 121 zákona o zaměstnanosti, 2015).

3.7.2 Odpovědnost zaměstnavatele a dalších právnických osob

Odpovědnost zaměstnavatele a dalších právnických osob je předmětem posledních dvou paragrafů sedmé části zákona o zaměstnanosti. Oba tyto paragrafy navazují na sankce za správní delikty.

Za pokutu, která byla udělena z důvodu umožnění nelegální práce, zodpovídá fyzická nebo právnická osoba, jež tuto nelegální práci umožnila. Zodpovědnost za tento správní delikt vzniká právnické nebo fyzické osobě jen v případě, že o něm věděla, nebo při vynaložení náležité péče vědět měla (§ 141b zákona o zaměstnanosti, 2015).

V posledním paragrafu je upravena zodpovědnost fyzické či právnické osoby, které byla pravomocně uložena pokuta za umožnění vykonávání nelegální práce, vůči cizinci, který ji vykonával. Takovému zaměstnavateli zákon udává povinnost vyplatit cizinci dlužnou odměnu, náklady a pojistné za všechny měsíce, které cizinec nelegální práci vykonával, přičemž se má ze zákona za to, že cizinec nelegální práci vykonával po dobu 3 měsíců (§ 141b zákona o zaměstnanosti, 2015).

4 Praktická část

V praktické části budou aplikovány teoretické poznatky o zákoně o zaměstnanosti a analyzováno konkrétní správní řízení osoby, která skončila na dosavadní pracovní pozici a z toho důvodu podala žádost o zprostředkování zaměstnání za účelem získání podpory v nezaměstnanosti na krajské pobočce úřadu práce.

Zdrojem byly materiály a konzultace na krajské pobočce Úřadu práce v Olomouckém kraji. Kvůli zákonu o ochraně osobních údajů nemůžou být v práci uvedeny žádné osobní údaje a řízení, které bude v této práci rozebráno, je bráno pouze za modelové.

V druhé části potom bude porovnán vliv novely zákona o zaměstnanosti na zaměstnanost v Olomouckém kraji a to konkrétně porovnáním hodnot míry nezaměstnanosti a počtu osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti.

4.1 Řešený případ

Účastníky v tomto řešeném případě jsou fyzická osoba, která je uchazečem o zaměstnání a stát, který práci zprostředkovává v zastoupení krajskou pobočkou Úřadu práce a při následném odvolání Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Správní řízení v této práci bude rozebráno od chvíle, kdy fyzická osoba ukončí pracovněprávní vztah s předchozím zaměstnavatelem a dostaví se na krajskou pobočku Úřadu práce a podá vyplněnou písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání za účelem zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

4.1.1 Podání žádosti o zprostředkování zaměstnání

S fyzickou osobou, která vystupuje jako účastník v řešeném správním řízení, zaměstnavatel ukončil pracovněprávní vztah a bylo jí vystaveno potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat podle §313 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Náležitosti potvrzení o zaměstnání jsou uvedeny v prvním odstavci §313:

- „údaje o zaměstnání, tedy o jaký základní pracovněprávní vztah se jednalo, tzn., zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a jaká byla doba jejich trvání
- druh konaných prací
- dosaženou kvalifikaci
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby
- údaje, zda jsou prováděny ze zaměstnancovy mzdy srážky, v čí prospěch, jaká je výše pohledávky, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše doposud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění“ (§ 313 zákoník práce, 2015).

Na pracovní pozici skladníka, ve společnosti PRESBETON Nova, s.r.o., osoba pracovala v době od 1. května 2009 do 12. května 2014, kdy byl trvalý pracovní poměr s osobou ukončen dohodou se zaměstnavatelem. Tato skutečnost by dle zákona, v případě přiznání podpory v nezaměstnanosti, snížila procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti v prvních čtyřech měsících z 60 % (první 2 měsíce) a 50% (druhé 2 měsíce) průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu na 45%, které by tak osoba pobírala po celou dobu nároku na podporu v nezaměstnanosti (§ 50(3) zákona o zaměstnanosti, 2015).

Po ukončení zaměstnání se společností PRESBETON Nova, s.r.o. osoba opustila Českou republiku za účelem zaměstnání v kanadském Vancouveru, o němž měl rovněž potvrzení o zaměstnání (Record of employment). V Kanadě osoba vykonávala práci v období od 16. února 2015 do 23. dubna 2015.

Následně se vrátila do České republiky, kde se osobně dostavila s platným dokladem totožnosti, s fotkou, dokladem o ukončení předchozího zaměstnání a dokladem o nejvyšším dosaženém vzdělání a podala žádost o zprostředkování zaměstnání na pobočce Úřadu práce v Olomouci, v jejímž územním obvodu má trvalé bydliště. Osoba splnila podmínky uvedené v zákoně o zaměstnanosti a na základě písemné žádosti byla dne 3. července 2015 zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Osoba si rovněž nechala od zaměstnavatele PRESBETON Nova, s.r.o. vystavit potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (potvrzení o výši průměrného výdělku), kde je kromě identifikačních údajů zaznamenána také výše případného odstupného a hlavně výše průměrného měsíčního výdělku, ze které by se v případě přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti tato podpora vypočítala.

4.1.2 Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Osoba si ve stejný den, kdy byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, vyplnila a podala žádost o podporu v nezaměstnanosti. Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání, které nemá žádnou jednotně zákonem předepsanou formu, se žádost o podporu vyplňuje do oficiálního formuláře, který stejně jako žádost o zprostředkování zaměstnání musí být podána osobně na pobočce úřadu práce. Společně s žádostí o podporu v nezaměstnanosti osoba rovněž doloží potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (potvrzení o výši průměrného výdělku).

Úřad práce musí podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů rozhodnout bez zbytečného odkladu. Jestliže nelze vydat rozhodnutí bezodkladně, musí úřad práce toto rozhodnutí vydat nejpozději do 30 dnů od zahájení správního řízení. (§ 71 správního řádu, 2015)

Během řízení o podpoře v nezaměstnanosti byla osobě domluvena schůzka na krajské pobočce úřadu práce, kde byly osobě nabídnuty dvě nabídky zaměstnání na obdobných pracovních pozicích, jako vykonával ve společnosti PRESBETON Nova, s.r.o. – skladník.

Uchazeč o zaměstnání se dostavil postupně na obě z nich, nicméně ani s jednou společností se uchazeč nedomluvil a pracovní pozici nezískal. Vzhledem ke skutečnosti, že krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci nezajistila uchazeči nové pracovní místo, bylo přistoupeno k níže uvedenému rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti.

4.1.3 Rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti

Krajská pobočka Úřadu práce vydala dne 20. července 2015 ve správním řízení rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti, ve kterém žadateli nebyla přiznána podpora v nezaměstnanosti z důvodu nesplněných podmínek pro přiznání podpory podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V odůvodnění se uvádí, že žadatel nesplnil podmínku uvedenou v §39 odst. 1a), která uvádí, že nárok na podporu má uchazeč o zaměstnání v případě, že získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního předpisu alespoň 12 měsíců v rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů.

Osoba v tomto správním řízení z důvodu vykonávání pracovní činnosti mimo Českou republiku dosáhla pouze dobu důchodového pojištění v délce 10 měsíců a 10 dní a z tohoto důvodu jí nemohla být přiznána podpora v nezaměstnanosti.

V tomto případě může osoba litovat, že dne 1. ledna 2012 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která upravila délku rozhodného období, z posledních 3 let, na poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (Doušová, 2015).

Rozhodnutí o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti musí dále obsahovat poučení o odvolání. Lhůta na podání odvolání je podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů stanovena na 15 dnů, ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí (Správní řád, 2015). Rozhodnutí bylo osobou převzato dne 27. července 2015 a lhůta pro odvolání byla tedy do 11. srpna 2015. Rovněž se zde uvádí, kde a na které adrese může být odvolání podáno.

4.1.4 Odvolání a rozhodnutí o odvolání

Osoba, které byla zamítnuta žádost o podporu v nezaměstnanosti, se proti tomuto rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů dne 7. srpna 2015 odvolala k nadřízenému správnímu orgánu, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento správní orgán znovu přezkoumal dané řízení a na základě dostupných podkladů a informací o předchozích zaměstnáních zamítl osobě podané odvolání a tím potvrdil původní rozhodnutí úřadu práce.

Osoba v odvolání uvedla, že Úřad práce nepřihlédl k zásadním kritériím, které hovoří v její prospěch a to, že byl řádně zaměstnán na plný úvazek v Kanadě do května 2015, což byl schopen doložit potvrzením o zaměstnání (Record of em-

ployment). Pro období, které byl zaměstnáván v Kanadě, měl veškeré pojištění plně uhrazeno. Dále v odvolání uvádí, že vzhledem k prodlevě žádání si o podporu v nezaměstnanosti uhradí dodatečně důchodové a zdravotní pojištění, aby splňoval podmínky pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti z důvodu složité životní situace.

V odůvodnění ministerstva práce a sociálních věcí je uvedeno, že osoba (odvolatel) neprokázala, že by zaměstnáním v Kanadě získala dobu důchodového pojištění podle Českých předpisů. Česká republika a Kanada mají mezi sebou uzavřenou bilaterální smlouvu o sociálním zabezpečení. Tato smlouva se však nevztahuje na oblast dávek v nezaměstnanosti a tudíž nezohledňuje pojištění proti nezaměstnanosti, proto k této části odvolání nemůže být přihlíženo. Smlouva o sociálním zabezpečení mezi Českou republikou a Kanadou se vztahuje pouze na oblast důchodového pojištění a osoby, které ho řádně platily potřebnou dobu, mají tak nárok na starobní, plný a částečný invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod (Česká správa sociálního zabezpečení, 2003).

V řízení byla rovněž zamítnuta možnost zpětného doplácení důchodového pojištění pro splnění podmínek na nárok podpory v nezaměstnanosti. Tato možnost byla zamítnuta ze stejného důvodu, kvůli kterému byla zamítnuta původní žádost.

Případnou dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění zohlednit nelze. Zákon o zaměstnanosti nedovoluje při rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti individuální posuzování žádostí a podpora osobě tedy nemůže být přiznána.

Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě nesplněných podmínek nepřiznalo osobě nárok na podporu v nezaměstnanosti vydáním tohoto rozhodnutí, které nabylo právní moci 6. října 2015.

Proti tomuto rozhodnutí se podle správního řádu již nelze dále odvolávat a rozhodnutí je tedy konečné.

4.2 Porovnání nezaměstnanosti

4.2.1 Míra nezaměstnanosti

V této dílčí části práce bude proveden průzkum vývoje míry nezaměstnanosti, počet uchazečů o zaměstnání a počet těchto uchazečů, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti a zároveň množství financí vynaložených na tyto podpory ve vybraném regionu, konkrétně v Olomouckém kraji. Olomoucký kraj byl zvolen z toho důvodu, aby dílčí části bakalářské práce byly ze stejného regionu.

Z dat, které byly pro tuto práci získány na integrovaného systému MPSV, bylo zjištěno, že Olomoucký kraj měl v roce 2015 třetí nejvyšší míru nezaměstnanosti v České republice, hůř na tom byl pouze Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj, kde byla průměrná míra nezaměstnanosti nejvyšší v celé republice, činila 9,7 %. Celorepublikový průměr míry nezaměstnanosti byl 6,6 %, což je nejnižší hodnota od roku 2009, kdy se začala projevovat hospodářská recese. (Integrovaný portál MPSV, 2016)

Olomoucký kraj je rozdělen do pěti okresů, ve kterých jsou jednotlivě vedeny statistiky o vývoji míry nezaměstnanosti. Jedná se o okresy Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Z tabulky můžeme vidět, že mezi roky 2012 a 2013 došlo k růstu míry nezaměstnanosti ve všech okresech Olomouckého kraje, což se přikládá vlivu pokračující hospodářské recese, která započala v roce 2008. (Hányš, 2013)

V období 2013-2014 došlo ke stagnaci a míra nezaměstnanosti zůstala téměř neměnná. V dalším roce 2015 došlo ke skokovému snížení míry nezaměstnanosti o 1,7 %, k největší změně došlo v okrese Šumperk. K viditelnému zlepšení v kraji došlo kvůli navýšení volných pracovních pozic, z čehož se dá usoudit, že kraj se začal vzpamatovávat z důsledků hospodářské krize. (Český statistický úřad, 2015)

Tab. 2 Míra nezaměstnanosti v %

Okres (Kraj)/Rok	2012	2013	2014	2015
Jeseník	10,3	11,2	10,9	9,1
Olomouc	7,4	8,7	8,8	7,4
Prostějov	7,1	7,8	7,3	5,5
Přerov	8,8	9,8	10,2	8,7
Šumperk	8,8	9,7	9,3	7,4
Olomoucký kraj	8,1	9,1	9,1	7,4

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2016)

4.2.2 Počty uchazečů o zaměstnání

Práce je zaměřena na pasivní politiku zaměstnanosti, z toho důvodu jsou pro ni víc než údaje o nezaměstnanosti zásadní informace o počtu uchazečů o zaměstnání na úřadě práce, kterým při splnění podmínek může být vyplacena podpora v nezaměstnanosti. Vlivem sezónnosti, počet uchazečů o zaměstnání na úřadě práce v průběhu roku kolísá. Aby se docílilo co nejpřesnějších hodnot pro porovnávání a rozbor vývoje, budou brána data o uchazečích vždy z prosincové měsíční zprávy Olomouckého kraje daného roku. Tyto údaje jsou vždy brány k poslednímu dni v roce, tedy k 31.12.

Z let 2012 a 2014 můžeme vidět, že výsledné počty uchazečů o zaměstnání závisí i na jiných faktorech a chvíli, kdy je měření prováděno nejenom na míře nezaměstnanosti, která byla v roce 2014 vyšší, a přesto byl počet uchazečů v evidenci nižší. Ke dni 31. 12. 2012 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání evidováno 40 342 uchazečů, oproti tomuto roku můžeme v tabulce v dalším roce vidět nárůst uchazečů o 7,5 %, což je způsobeno hospodářskou recesí, která byla již zmíněna v předchozí kapitole. V roce 2014 je evidovaný pokles uchazečů o 10,1 %. Počet uchazečů se redukoval v průběhu roku, kdy s oživenou ekonomikou vznikala nová pracovní místa. (Olomoucký kraj, 2014)

Vzhledem k datu 31. 12., ke kterému je údaj aktuální (konec roku), by bylo vhodnější porovnávat počet uchazečů s nezaměstnaností v roce 2015, kdy pokračuje

čovalo klesání počtů uchazečů až na 31 058, což je pokles o 20,3 % oproti předchozímu roku.

Tab. 3 Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.

Okres (Kraj)/Rok	2012	2013	2014	2015
Jeseník	3 500	3 475	3 046	2 661
Olomouc	13 251	14 778	13 631	11 221
Prostějov	6 223	6 455	5 508	4 056
Přerov	8 910	9 752	9 248	7 387
Šumperk	8 458	8 904	7 557	5 733
Olomoucký kraj	40 342	43 364	38 990	31 058

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2012, 2013, 2014, 2015)

4.2.3 Podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena uchazečům, kteří splní podmínky podle zákona, tyto podmínky byly blíže rozebrány v teoretické části této práce. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je součástí pasivní politiky zaměstnanosti a jsou vypláceny ze státního rozpočtu.

Podpora v nezaměstnanosti byla v Olomouckém kraji v roce 2012 průměrně vyplácena 7 208 osobám. V dalším roce byl zaznamenán růst počtu osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti, tento růst byl z růstu počtu uchazečů o zaměstnání předvídatelný. Počet osob, kterým byla vyplácena podpora v roce 2013, vzrostl v dalším roce o 13,7 %. V roce 2014 poklesl počet těchto osob zhruba o 2 %. V roce 2015, kdy byla vydána novela zákona, která upravovala i podmínky nároku na vyplácení podpory v nezaměstnanosti zavedením nového odstavce, který upravuje započtení náhradní doby zaměstnání do rozhodného období. V tomto roce poklesl počet osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti o 15,1 %. Z důvodu oživení ekonomiky, která měla za následek výraznou změnu míry nezaměstnanosti i počtu uchazečů o zaměstnání, je velice obtížné usuzovat, jestli daná novela měla vliv na pokles průměrného počtu osob, kterým byla v roce 2015 podpora vyplácena.

Tab. 4 Průměrný počet osob pobírajících PvN

Okres (Kraj)/Rok	2012	2013	2014	2015
Jeseník	702	809	812	727
Olomouc	2 504	2 885	2 780	2 495
Prostějov	1 017	1 173	1 136	903
Přerov	1 418	1 588	1 705	1 408
Šumperk	1 567	1 744	1 606	1 291
Olomoucký kraj	7 208	8 200	8 039	6 825

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2012, 2013, 2014, 2015)

V následující tabulce jsou částky, které celkově vyplatily všechny úřady práce v Olomouckém kraji, z počtu uchazečů pobírající podporu v nezaměstnanosti a částek, které byly na toto vyplácení použity, bychom při konstantně držícím se počtu uchazečů o zaměstnání mohli vyvodit závěr, jestli má novela zákona o zaměstnanosti vliv na počet osob, které mají na podporu v nezaměstnanosti nárok. Z důvodu oživení ekonomiky a velkých výkyvů v počtu těchto osob by však tento závěr byl čistě spekulativní.

Nicméně v tabulce vidíme, že částky na podpory v nezaměstnanosti nejsou zanedbatelné a pasivní politika zaměstnanosti činí podstatnou část na výdajích Olomouckého kraje. Množství financí potřebných na podpory v nezaměstnanosti se v průběhu analyzovaných let měnilo, jak je patrné z tabulky. Po zavedení zmíněné novely a oživení ekonomiky pokleslo množství vyplácených podpor o více než 89 miliónů.

Tab. 5 Vyplacené částky na PvN v tis. Kč

Okres (Kraj)/Rok	2012	2013	2014	2015
Olomoucký kraj	7 208	8 200	8 039	6 825

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2012, 2013, 2014, 2015)

5 Diskuse

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl vydán s účinností od 1. října 2004, v průběhu posledních let nabývalo účinnosti několik novel tohoto zákona, největší změny nabyly účinnosti 1. ledna 2015.

Diskuze bude také rozdělena do dvou částí, kdy v první budou zmíněny důležité změny v zákoně a v druhé zmíněny problémy z oblasti řešeného případu.

Změny se dotkly působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Do působnosti ministerstva přibyla možnost založení státní příspěvkové organizace k plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti, kde by tyto příspěvkové organizace měly usnadnit například realizaci projektů hrazených z Evropského sociálního fondu.

Další změnou je úprava náhradní doby zaměstnání u rozhodného období pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nově je doba dočasné pracovní neschopnosti nebo doba nařízené karantény, které vznikly v době výdělečné činnosti, brána jako náhradní doba zaměstnání. Tento bod v zákoně by měl osobu ochránit v případě ztráty zaměstnání před ztrátou nároku na podporu v nezaměstnanosti. V praktické části bakalářské práce byly analyzovány počty uchazečů o zaměstnání pobírající podporu v nezaměstnanosti v letech 2012-2015, ze kterých mělo být viditelné, jestli bude tato změna mít vliv na tyto statistiky. Oživení ekonomiky v roce 2015 ovšem omezuje průkaznost daných zjištění, protože míra nezaměstnanosti i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti rapidně poklesnul. Veškeré závěry, které bychom tak mohli učinit, by byly čistě spekulativní, jelikož nemůžeme s jistotou říct, co je následkem novely zákona, a co ustoupením ekonomické krize. V případě, který byl řešený v této práci, tato změna neměla vliv na průběh řízení, jelikož osoba v žádosti neuvedla žádné skutečnosti, které by mohly být podle zákona hodnoceny jako náhradní doba zaměstnání.

Jednou ze změn je opětovné zavedení pojmu osoba zdravotně znevýhodněná, který byl zrušen novelou zákona v roce 2012. Taková osoba sice i nadále může vykonávat výdělečnou činnost, ale její pracovní možnosti jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezeny. Jedná se o ochranu osob s tímto omezením na trhu práce a motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto osob pomocí finančních příspěvků za tyto osoby od Úřadu práce.

Od 24. června 2014 je zaveden v zákoně o zaměstnanosti pojem zaměstnanec-ká karta, od které si zákonodárci slibují zjednodušení administrativních kroků, kdy je při získávání této karty spojeno řízení o povolení k zaměstnání a žádost o vízum.

Novelou zákona, která nabyla účinnosti 1. října 2015, byl zaveden příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, který má opět ochranný charakter. Tento příspěvek kompenzuje náklady na mzdy zaměstnanců, pro které zaměstnavatel nemá práci z důvodů živelné katastrofy. Jedná se o prevenci propouštění osob, kterým by musela být věnována péče na úřadě práce a vyplácena podpora v nezaměstnanosti, která by tak zatížila státní rozpočet.

Další změnou v zákoně prošla oblast příspěvků pro agentury práce, kde došlo ke snížení příspěvku na zprostředkování zaměstnání a zvýšení příspěvku za umís-

tění uchazeče na pracovní pozici, opět je zde patrná motivace zaměstnání uchazeče a snížení nezaměstnanosti.

Poslední podstatnou změnou, kterou v této práci kvůli její důležitosti zmiňuji, je oblast pokut za správní delikty u právnických osob. Zde byla snížena minimální výše pokut za nelegální práci. Důvodem k tomuto zmírnění byla likvidační výše pokuty pro menší podniky. Dle mého není zmírňování pokut rozumné, jelikož podniky nebudou mít tak velké rizika z porušování zákona a bude docházet k obcházení právních předpisů, nicméně na věc můžeme nahlížet i tak, že při vyšší pokutě, která by byla pro zaměstnavatele likvidační, by došlo k propouštění zaměstnanců a ke zvýšení počtu nezaměstnaných osob, což by bylo porušení hlavního cíle zákona o zaměstnanosti, kterým je snižování nezaměstnanosti.

Z praktické části lze vidět, že se lidé neorientují v zákoně a nereagují na změny, které jsou v něm zaváděny. Tyto neznalosti můžou mít zásadní vliv na životní situaci osob, které nesplní například podmínky uvedené v zákoně pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti, jako je tomu u osoby, jejíž příklad byl v práci řešen. Osoba si pravděpodobně při ukončení zaměstnání dohodou neuvědomovala změnu délky rozhodného období, které bylo zkráceno z 3 let na 2 roky. V případě rozhodného období 3 let by osoba splnila podmínku získání doby důchodového pojištění, alespoň 12 měsíců a podpora by jí byla přiznána.

Také se domnívám, že si osoba neuvědomovala, že při ukončení zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem, by jí v případě přiznání podpory v nezaměstnanosti náležela podpora pouze ve výši 45 % po celou dobu vyplácení podpory, což by konkrétně znamenalo 7 121 Kč. Dle mého názoru je ovšem snížení podpory v nezaměstnanosti u osob, které ukončili zaměstnání dohodou nevhodné, jelikož se často může jednat o jediné řešení některých osobních situací. V některých případech také dochází k nátlaku zaměstnavatele, aby s ním zaměstnanec ukončil pracovní poměr dohodou, kvůli neznalosti zákona potom může zaměstnanec, který k dohodě přistoupí, přijít na podporu i o několik tisíc (max. 5 181 Kč).

Lidé by měli ještě před ukončením dosavadního zaměstnání věnovat větší pozornost této problematice a prostudovat si aktuální znění zákona, aby předešli problémům a složitým životním situacím. V ideálním případě vynaložit úsilí k nalezení nového pracovního místa ještě před ukončením dosavadního pracovního poměru, aby se předešlo složitému administrativnímu procesu na úřadu práce.

6 Závěr

V práci byl rozebrán zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který je jedním z pramenů pracovního práva a upravuje předpoklady pro snižování nezaměstnanosti a snahu o dosažení plné zaměstnanosti. Rovněž byly v práci rozebrány novely zákona o zaměstnanosti vydané v posledních letech, které přinesly změny v tomto zákoně. Zavedené změny mají převážně podpořit ochrannou funkci tohoto zákona a předejít tak negativním sociálním dopadům na dotčené osoby, které mohou vystupovat jak v pozici zaměstnanců, tak v pozici zaměstnavatelů. Dalším motivem pro zavedení změn v zákoně bylo zjednodušení konkrétních oblastí politiky zaměstnanosti, na což bylo upozorněno v diskusi. Nabyté poznatky o zákoně o zaměstnanosti byly využity v praktické části bakalářské práce.

Ve vlastní části bakalářské práce je analyzován konkrétní případ, který podléhal právě zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a v průběhu tohoto řízení se postupovalo podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu.

Průběh řízení odpovídal všem náležitostem zákona. Prvním krokem bylo podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání, na základě kterého byla osoba vložena do evidence uchazečů o zaměstnání. Po zanesení do této evidence si osoba rovněž podala žádost o podporu v nezaměstnanosti. O této žádosti musel Úřad práce v zákonem stanovené lhůtě rozhodnout. Vydané rozhodnutí zamítlo žádost o podporu v nezaměstnanosti z důvodu uvedeného v zákoně. Uchazeč měl právo se proti tomuto rozhodnutí do 15 dnů odvolat, což také učinil, nicméně Ministerstvo práce a sociálních věcí pouze potvrdilo původní rozhodnutí a nárok na podporu v nezaměstnanosti žadateli zamítl. Jelikož se proti tomuto rozhodnutí nešlo dále odvolat, nabylo rozhodnutí právní moci.

Z nabytých vědomostí o zákoně o zaměstnanosti a vydaných odůvodněných v rozhodnutí o žádosti o podporu v nezaměstnanosti a rozhodnutí o odvolání proti rozhodnutí o žádosti o podporu v nezaměstnanosti, mohu potvrdit, že oba správní orgány rozhodly v řešeném případě v souladu se zákonem a uchazeči správně nebyla přiznána podpora v nezaměstnanosti.

Dílní část této práce byla zaměřena na analýzu nezaměstnanosti a statistiky týkající se uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kde byla snaha o prokázání vlivu novely zákona o zaměstnanosti na počty těchto uchazečů. Z důvodu oživení ekonomiky po hospodářské recesi se tento záměr nepodařilo realizovat, jelikož oživení případný vliv zastínilo.

7 Literatura

BĚLINA, MIROSLAV. *Pracovní právo*. 6. vydání. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *ČR a Kanada* [online]. 2003 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/smlouvy-uzavrene-cr/cr-a-kanada.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Mgr. Olga Bičáková: Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-olga-bicakova-novela-zakona-o-zamestnanosti.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 30. 6. 2015* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11276/32821429/NEZ2015_06.pdf/04c5c59b-0e7e-477d-8344-53dd32ee26f8?version=1.1

DOUŠOVÁ, JANA. *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*. Právní prostor [online]. 2015 [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

DOUŠOVÁ, JANA. *Rozhodné období pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti*. Právní prostor [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/judikatura/spravni-pravo/rozhodne-obdobi-pro-posuzovani-naroku-na-podporu-v-nezamestnanosti>

GALVAS, MILAN. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HÁNYŠ, ROSTISLAV. *Nezaměstnaných v Olomouckém kraji prudce přibylo, je jich už 39 tisíc*. IDnes.cz [online]. 2013 [cit. 2016-05-12]. Dostupné z: http://olomouc.idnes.cz/nezamestnanost-v-olomouckem-kraji-v-prosinci-2012-fu2-/olomouc-zpravy.aspx?c=A130110_1875344_olomouc-zpravy_stk

HLAVÁČKOVÁ, JITKA. *Leden přinese změny v zákoně o zaměstnanosti*. Portál pohoda [online]. 2014 [cit. 2016-05-11]. Dostupné z:

<http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/leden-prinese-zmeny-v-zakonu-o-zamestnanosti/>

HOVORKOVÁ, KATEŘINA. *Cizincům k práci nově stačí jen zaměstnanecká karta*. IDnes.cz [online]. 2014 [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/poradna-o-zamestnavani-cizincu-dmb-/podnikani.aspx?c=A140708_112313_podnikani_kho

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2016 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/podil_nezamestnananych_osob_od_roku_2005.xlsx

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Chráněné pracovní místo* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chanene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Měsíční statistická zpráva Prosinec 2013* [online]. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/archiv/koment12_2013_kraj.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Měsíční statistická zpráva Prosinec 2014* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/archiv/koment12_2014_kraj.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Měsíční statistická zpráva Prosinec 2015* [online]. 2016 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/archiv/koment12_2015_kraj.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice* [online]. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2011 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/>

- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Realizace aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. 2016 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/aktivni_politika_zamestnanosti
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Sdělení MPSV č. 355/2015 Sb.* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Výdaje jednotlivých ÚP na HZ/PvN a odpovídající prům. počet UoZ v časové řadě do r. 2015* [online]. 2016 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_hz_pvn_a_odpovidajici_prum._pocet_uoz_v_casove_rade_do_r._2015.xlsx
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájem-ce o zaměstnání* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zaměstnanecké karty pro cizince v České republice* [online]. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/ciz#coje
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zpráva o situaci na regionálním trhu práce Prosinec 2012* [online]. 2013 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/archiv/koment12_2012_kraj.pdf
- LEIBLOVÁ, ZDEŇKA. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5.vydání. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-726-3533-7.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. 2015 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- OLOMOUCKÝ KRAJ. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014* [online]. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/download.html?id=27768>
- STEINICHOVÁ, LADISLAVA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.

VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V MANILE. *Novela zákona o pobytu cizinců - institut zaměstnanecké karty* [online]. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/manila/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cizince/novela_zakona_o_pobytu_cizincu_institut.html

ZÁKON Č. 2/1993 SB., LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.

ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ.

ZÁKON Č. 500/2004 SB., SPRÁVNÍ ŘÁD, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ.

8 Seznam tabulek

Tab. 1 Práva uchazečů a zájemců o zaměstnání	16
Tab. 2 Míra nezaměstnanosti v %	34
Tab. 3 Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.	35
Tab. 4 Průměrný počet osob pobírajících PvN	36
Tab. 5 Vyplacené částky na PvN v tis. Kč	36

Přílohy

A Žádost o podporu v nezaměstnanosti



ÚŘAD PRÁCE ČR

**ZAM
PODPORA**

Zesměrně o dni podání žádosti: 3.7.2015

osů
3/15

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 38 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:		Jméno:		Rodné číslo v ČR ¹⁾ :	
Rodné příjmení:		Titul před:		Státní příslušnost:	
Místo narození ²⁾ :					
Bydliště ³⁾ :	Obec:	Část obce:			
	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:	

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:
Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol ⁴⁾ :
-------------	------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec:	Část obce:			
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:	

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)⁵⁾:

<input type="checkbox"/> Jsem	<input checked="" type="checkbox"/> nejsem příjemcem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu,
<input type="checkbox"/> Jsem	<input checked="" type="checkbox"/> nejsem v pracovním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru.
<input type="checkbox"/> Mám	<input checked="" type="checkbox"/> nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona u vojáků z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele.
<input type="checkbox"/> Bylo	<input checked="" type="checkbox"/> nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
<input type="checkbox"/> Bylo	<input checked="" type="checkbox"/> nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
<input type="checkbox"/> Bylo	<input checked="" type="checkbox"/> nebylo vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
<input type="checkbox"/> Pobírám	<input checked="" type="checkbox"/> nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).
<input type="checkbox"/> Je	<input checked="" type="checkbox"/> není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ano ne

1) - Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce Rodné číslo v ČR datum narození ve formě den, měsíc, rok a pak uví se písmo M nebo Z (muž nebo žena).

2) Vypňte, nebylo-li Vám přiběleno rodné číslo.

3) Za bydliště se považuje:
- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je přistěhovalec EU nebo jeho rodinnými příslušníky anebo rodinnými příslušníky občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinnými příslušníky ani rodinnými příslušníky občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem mezinárodní karty, adresa uvedená jako místo pobytu v aze dověrném informačním systému etnnet.

4) Kolonku Specifický symbol vyplňte pouze v případě České uverenské obchodní banky pro účty a účtem 8888.

5) Podpora v nezaměstnanosti náleží konkrétně o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, je nevydělné činnosti nebo neschopnosti, která se považuje za neřádnou dobu zaměstnání.

Tisk: Míravispress, a. s. | Brno | v roce 2014 14 01 01 004

Zdroj: ÚP Olomouc

2. Dále potvrzuji:

- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU⁶⁾ v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.
- Pobírám nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uvedte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den⁶⁾):

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do
PRESBETON, s.r.o. IČ 4715233, V DRAKOVICÍCH 247/60, 770 00	1.5.2014	12.5.2014

4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání⁷⁾ v posledních 2 letech:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do
CAJOPROD O.C. LTD, 25 EAST 4 AVENUE, SUITE 203, VANCOUVER BC, CANADA	16.2.2015	23.2.2015

Souhlasím nesouhlasím, aby si krajské pobožka Úřadu práce ČR senia vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (pokresní) správy sociálního zabezpečení.

V OLMOUCI dne 3.7.2015 Podpis žadatele:

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladů: OP Dne 3.7.2015 Podpis zaměstnavatele:

Formuláře žádosti, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/tomra> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

⁶⁾ Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dáležek skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen EU) formulářem E301 nebo U1.

⁷⁾ Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let. Má se také za náhradní dobu zaměstnání u sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud si uchazeč o zaměstnání povězuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dobročinné občanské služby na základě evropské iniciativy dobrovolníka s výstřední organizací, které byla udělena smlouvou Ministerstva vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě evropské iniciativy o výkonu veřejné služby, pokud rozeh výkoné služby překračuje v průměru steepč 20 hodin v kse idřními týdny.

B Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání
(§ 313 ZP)

Potvrzení o zaměstnání je vydáváno pro: Trvalý pracovní poměr
~~Dohoda o pracovní činnosti~~
~~Dohoda o provedení práce~~

Zaměstnavatel: PRESBOTON, Nova, s. r. o.
 IČ: 47152532
 DIČ: CZ47152532
 Sídlem: U. paneláky 594/60, Olomouc
 Zastoupená: Ing. M. Šourm 90.....

Zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Krajským, Městským soudem v
 Ostravě
 oddíl C..... vložka č. 3859..

(dále jako „zaměstnavatel“)

potvrzuje, že

Zaměstnanec:
 narozen:
 bytem:

(dále jako „zaměstnanec“)

byl v naší společnosti **zaměstnán od:** 5. 5. 2009..... **do:** 12. 5. 2014.....

jako: skladník.....

Dosažená kvalifikace zaměstnance: vyučen

Srážky ze mzdy (např. zápůjčky, pojistky, spoření):

Pořadí	Druh	Pohlavkem	Měsíčně	Splaceno ve prospěch (adresa č. účtu)

Odvody:

Datum: Místo: Olomouc.....

Podpisy: - zaměstnanec převzal čne
 - zaměstnavatel

Zdroj: ÚP Olomouc

C Potvrzení zaměstnavatele

Určeno pro Úřad práce ČR

Potvrzení
zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti
vydané podle § 313 odst. 2 zákoníku práce při skončení pracovníprávního vztahu

I. Údaje o zaměstnání

Zaměstnavatel (název): PRESBETON Nova s.r.o. IC: 47152532
Adresa: U PANEZALOVY 594/6 C, OLOMOUČ
potvrzuje, že
pan (paní): datum narození:
bytem:

byl(a) u něho zaměstnán(a) na základě (označte křížkem):
 pracovního poměru
 dohody o pracovní činnosti
 dohody o provedení práce

Zaměstnání trvalo od 1.5.2009 do 12.5.2014 a bylo dobou důchodového pojištění
podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
(interval od-do stačí vyplát za poslední 2 roky před skončením zaměstnání)
od 1.5.2012 do 12.5.2014 od do
od do od do

Z tohoto zaměstnání přísluší
 odstupné nejméně ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 1 ZP)
 odstupné nejméně ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 2 ZP)
 odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení již bylo vyplaceno
 odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení dosud nebylo vyplaceno

II. Údaj o výši průměrného výdělku
Průměrný (popř. pravděpodobný) měsíční čistý výdělek zjištěný podle platných právních předpisů činí
Kč 105 622, slovy patnáct tisíc šest set šedesát dva Kč pouze

III. Údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na PwN

Zaměstnání BYLO NEBYLO skončeno z některého z níže uvedených důvodů:
V každém případě označte křížkem důvod:

zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (např. § 55 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. g) ZP)
 zaměstnanec porušil režim dočasné práce neschopného zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP)
 organizační důvody (např. § 52 písm. a) až c) ZP)
 zdravotní důvody (např. § 52 písm. d) a e), § 56 odst. 1 písm. a) ZP)
 zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek (např. § 56 odst. 1 písm. b) ZP)
 zaměstnanec ukončil zaměstnání sám z důvodu (doplněte důvod, pokud ho zaměstnanec v písemném rozvázání pracovníprávního vztahu uvedl - týká se výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době):

zaměstnanec ukončil zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem z důvodu (doplněte důvod, pokud je v písemném rozvázání pracovníprávního vztahu uveden):

Zpracova(a):
Telefon:
Dne: Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)

Upozornění: Uvedení údajů, které by neodpovídaly skutečnosti a jejichž následkem by úřad práce poskytl podporu v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, lze posoudit jako škodu způsobenou zaměstnavatelem České republiky.
OSJ
Vzor platný od 1. 1. 2012.

S 15

Zdroj: ÚP Olomouc

D Rozhodnutí Úřadu práce

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY
 Imáčka neborská v Olomouci
 Krajské pracoviště Olomouc

Toto rozhodnutí

stalo se právně účinné dne 03.07.2015

a je vykonatelné dle

č. j. 1274/2015



Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Olomouci

kontaktní pracoviště Olomouc, Vejdovského 988/4, Hodolany, 779 00 Olomouc 9

Č. o.:

V Olomouci dne 20. července 2015

Č. j.:

Vypraveno dne: 27.07.2015

ROZHODNUTÍ

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Olomouci (dále jen "úřad práce") příslušný k rozhodování podle ustanovení § 39 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci podpory v nezaměstnanosti rozhodl takto:

podle ust. § 39 odst. 1 písm. a) a § 41 zákona

nepřiznává podporu v nezaměstnanosti

uchazeči o zaměstnání

panu:

datu m narození:

oylem:

ode dne: 3. července 2015.

Odůvodnění

Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců (dále jen "předchozí zaměstnání"). Tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání (§ 41 odst. 2 a 3 zákona).

Dne 3. července 2015 jste byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a dne 3. července 2015 jste požádal o podporu v nezaměstnanosti.

V rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání jste položil předchozí zaměstnání pouze v délce 10 měsíců a 10 dní. Jednalo se o zaměstnání u zaměstnavatele PRESBETON Nova, s.r.o., U panelárny č.p. 594/6a, Chvátkovice, 779 00 Olomouc 9, IČ 47152532 s dobou důchodového pojištění od 3.7.2013 do 12.5.2014.

Pro přiznání podpory v nezaměstnanosti nespĺňujete podmínku stanovenou zákonem.

CSÚ

S15



OLA 4983/2015-VD
OLA 6559/2015-VD

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání, a to do 15 dnů po jeho oznámení, k Ministerstvu práce a sociálních věcí, které o odvolání rozhodne. Odvolání se podává u Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Olomouci, kontaktní pracoviště Olomouc, Vejvodského č.p. 988/4, Hodolany, 779 00 Olomouc 9. Lhůta pro podání odvolání se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nadručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.



Donučuje se. †

Rozhodnutí převzal dne 27.10.15 Podpis

Vzdávám se práva na odvolání dne Podpis

Rozhodnutí nabylo právní moci dne Podpis

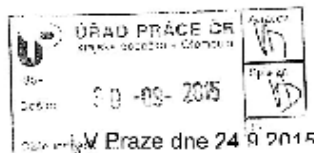
E Rozhodnutí MPSV



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Na Poříčním právu 378 / 1
128 01 Praha 2
ÚŘAD PRÁCE ČR
krajská pobočka v Olomouci
Královská 10, Olomouc

Toto rozhodnutí
nabývá právní moci dne 6. 10. 2015
a je vykonatelné
datum: 10. 10. 2015



PA0 000 030 704 973 420

Rozhodnutí o odvolání

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako správní orgán věcně příslušný podle ust. § 89 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), na základě odvolání:

..... (dále jen „odvolatel“), podaného dne 7.8.2015, přezkoumalo rozhodnutí Úřadu práce České republiky - krajská pobočka v Olomouci (dále jen „úřad práce“) č.j.:

ze dne 20.7.2015, kterým nebyla odvolateli ode dne 3.7.2015 přiznána podpora v nezaměstnanosti podle ust. § 39 odst. 1 písm. a) a ust. § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a rozhodlo takto:

Podle ust. § 90 odst. 5 správního řádu se odvolání **z a m í t á** a výše uvedené rozhodnutí se **p o t v r z u j e**.

Odůvodnění

Ze spisové dokumentace vyplývá, že odvolatel byl na základě písemně žádosti o zprostředkování zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 3.7.2015.

Dne 3.7.2015 odvolatel rovněž podal písemnou žádost o podporu v nezaměstnanosti, čímž bylo zahájeno správní řízení v dané věci. Téhož dne byl poučen o právech a povinnostech účastníka správního řízení. Do žádosti o podporu v nezaměstnanosti odvolatel neuvedl žádná ukončená zaměstnání v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Při osvědčování skutečností rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti odvolatel doložil potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a dohodu o skončení pracovního poměru, z nichž vyplynulo, že odvolatel byl zaměstnán u zaměstnavatele PRESBETON Nova, s.r.o., IČ 4715232, U panelárny 594/6C, 77900 Chvátkovice – Olomouc (dále jen „PRESBETON Nova“), od 1.5.2009 do 12.5.2014 a za poslední 2 roky před skončením zaměstnání byl důchodově pojištěn podle ust. § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, od 1.5.2012 do 12.5.2014.

Dne 20.7.2015 odvolatel doložil potvrzení o zaměstnání (*Record of employment*) vystavený kanadským zaměstnavatelem (0920380 B. C. LTD., 25

TELEFON
22- 921 111
MAIL: posta@mpsv.cz

BANKOVNÍ SPOJENÍ – ČNB Praha 1
převyš: 2229-0000010
účetní č. 915-229-00100710

IC:
00551009

FAX
221 922 994
224 910 391

PA0 000 000 704 979 393
Čj: 2015/49117-421/1

EAST 6 AVENUE, UNIT 203, VANCOUVER BC, Canada), dle kterého odvolatel vykonával práci od 16.2.2015 do 23.4.2015 (resp. 30.4.2015).

Jelikož odvolatel žádné jiné doklady nepředložil, nezmínil ani nenavrhl provedení dalších důkazů, úřad práce následně vydal napadené rozhodnutí, jímž odvolateli od dne 3.7.2015 s odkazem na ust. § 39 odst. 1 písm. a) a ust. § 41 zákona o zaměstnanosti nepřiznal podporu v nezaměstnanosti s odůvodněním, že odvolatel v rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání doložil předchozí zaměstnání pouze v délce 10 měsíců a 10 dní, tj. nesplnil podmínku stanovenou zákonem. Rozhodnutí odvolatel převzal osobně na úřadu práce dne 27.7.2015.

Dne 7.8.2015 odvolatel podal v zákonem stanovené lhůtě odvolání, ve kterém namítá, že úřad práce nepřihlédl k zásadním kritériím, která hovoří v jeho prospěch. V období květen 2014 - květen 2015 byl řádně zaměstnán na plný pracovní úvazek v Kanadě, což je schopen náležitě doložit výpisem ROE, tzn. record of employment. Pro období, kdy pracoval v zahraničí, měl veškeré pojištění uhrazeno. Vzhledem k dvouměsíční prodlevě zažádání si o přiznání podpory v nezaměstnanosti rád doplatí povinné důchodové a zdravotní pojištění tak, aby splnil veškeré nároky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Po dlouhodobě odpracovaných letech se nyní dostává do tíživé životní situace, proto věří v kladné, individuální posouzení své žádosti.

Odvolací správní orgán přezkoumal správnost napadeného rozhodnutí v souladu s ust. § 89 odst. 2 správního řádu, jakož i soulad napadeného rozhodnutí a řízení, které vydání rozhodnutí předcházelo, správními předpisy, a po přezkoumání předané spisové dokumentace shledal, že odvolání není důvodné.

Dle ust. § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období dle ust. § 41 odst. 1 téhož zákona před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v délce alespoň 12 měsíců.

Podle ust. § 41 odst. 1 zákona rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podmínku doby předchozího zaměstnání lze dle ust. § 41 odst. 2 zákona o zaměstnanosti splnit i náhradní dobou zaměstnání, přičemž se musí jednat výhradně o některou z dob taxativně vyjmenovaných v ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Odvolatel požádal o zprostředkování zaměstnání dne 3.7.2015, toho dne byl odvolatel zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Rovněž dne 3.7.2015 odvolatel požádal o podporu v nezaměstnanosti. Rozhodným obdobím bylo období posledních 2 let před zařazením odvolatele do evidence uchazečů o zaměstnání, tedy období od 3.7.2013 do 2.7.2015. V řízení odvolatel prokázal, že získal dobu důchodového pojištění ze zaměstnání u zaměstnavatele PRESBETON Nova v rozhodném období od 3.7.2013 do 12.5.2014.



PAD 000 000 704 973 367

Č.j.: 2015/45117-421/1

K námitce odvolatele, že byl v období května 2014 – května 2015 řádně zaměstnán na plný úvazek v Kanadě odvolací orgán uvádí, že odvolatel neprokázal, že by zaměstnáním v Kanadě získal doby důchodového pojištění podle českých právních předpisů. Doby pojištění získané podle jiného než právního předpisu České republiky totiž nelze bez dalšího zohlednit: pro splnění podmínky ust. § 39 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Lze tak učinit pouze na základě právní normy, ať už zákona (včetně mezinárodních smluv) či ostatních právních předpisů (tj. včetně přímo aplikovatelného práva EU), která výslovně tuto možnost připouští či stanoví. Příkladem může být Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení či mezinárodní smlouva

Českou republiku s Kanadou bilaterální smlouvu o sociálním zabezpečení uzavřela, nicméně tato se nevztahuje na oblast dávek v nezaměstnanosti, tzn., že žádným způsobem nezohledňuje doby pojištění proti nezaměstnanosti získané ve druhém smluvním státě. Tvzení odvolatele, že veškeré pojištění měl uhrazeno, je tedy v dané věci bez vlivu.

Žádosti odvolatele o umožnění zpětného doplacení důchodového pojištění tak, aby splnil veškeré nároky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, není možno vyhovět, neb z důvodu ust. § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti jednoznačně plyne, že se pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti **musí jednat o doby důchodového pojištění získané podle českého právního předpisu zaměstnáním či jinou výdělečnou činností, tedy případné doby dobrovolné účasti na důchodovém pojištění zohlednit nelze.**

Zákon o zaměstnanosti při rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti neumožňuje „individuální posouzení žádosti“, pokud žadatel zákonné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti nespĺňuje, podpora v nezaměstnanosti mu nemůže být s ohledem na žádné jiné skutečnosti přiznána.

Odvolací orgán má za prokázané, že odvolatel nespĺnil podmínku ust. § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, a proto úřad práce postupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti, když odvolateli podporu v nezaměstnanosti ode dne 3.7.2015 nepřiznal.

Jelikož odvolací orgán neshledal důvody pro změnu či zrušení napadeného rozhodnutí, odvolání zamítl a rozhodnutí správního orgánu potvrdil tak, jak je uvedeno ve výroku tohoto rozhodnutí.

P o u č e n í

Podle ust. § 91 odst. 1 správního řádu se proti tomuto rozhodnutí nelze dále odvolat.



vedoucí oddělení odvolání a správních činností
v oblasti zaměstnanosti

Don 21.11.2015

2) Úřad práce ČR - krajská pobočka v Olomouci, vejdovského 988/4, 779 00 Olomouc 8