

# Vybrané změny v zákoně o zaměstnanosti od 1. ledna 2006 - v otázkách a odpovědích

Zdroj: Mzdová účetní, č. 12/2005, str. 11 až 16, autor: Mgr. Olga Bičáková

- Zákon o zaměstnanosti bude vstřícnější k uchazečům o zaměstnání nad 50 let věku
- Novela zákona o zaměstnanosti pamatuje také na absolventy škol
- Maximální výše příspěvku na jedno vyhrazené společensky účelné pracovní místo bude vyšší
- Rozšíření skutkových podstat přešupků a správních deliktů zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti

## 1. Zákon o zaměstnanosti bude vstřícnější k uchazečům o zaměstnání nad 50 let věku

(§ 43 a 44 zákona o zaměstnanosti)

Jak je to v současné době s podpůrčí dobou u uchazečů o zaměstnání nad 50 let?

Podle platné právní úpravy činí podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání od 50 do 55 let věku 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců. Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Další podmínkou pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců je celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 roků a pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 12 měsíců celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků. Splnění podmínky celkové doby účasti na důchodovém pojištění prokazuje uchazeč o zaměstnání.

V čem tedy bude od 1. ledna 2006 zákon o zaměstnanosti vycházet věkově starším uchazečům o zaměstnání vstřícně?

Vzhledem ke skutečnosti, že prokazování doby účasti na důchodovém pojištění jako podmínky pro prodloužení podpůrčí doby poskytování podpory v nezaměstnanosti vyvolalo v dosavadní praxi řadu problémů, se od 1. ledna 2006 stanoví jako jediné hledisko pro prodloužení podpůrčí doby pouze věk uchazeče o zaměstnání. Ustanovení, která upravovala účast na důchodovém pojištění jako podmínku pro delší podpůrčí dobu, se ruší.

Bude se nová právní úprava vztahovat jen na uchazeče o zaměstnání, kteří požádali o podporu v nezaměstnanosti po 1. lednu 2006? Jak to bude s těmi uchazeči o zaměstnání, kteří byli zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání nebo požádali o podporu v nezaměstnanosti v roce 2005?

Nová právní úprava se bude vztahovat i na uchazeče o zaměstnání, kteří byli zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání nebo požádali o podporu v nezaměstnanosti v roce 2005, a to v těchto případech:

- na uchazeče o zaměstnání, kterému bude k 1. lednu 2006 poskytována podpora v nezaměstnanosti;
- na uchazeče o zaměstnání, kterému ke dni 1. ledna 2006 není poskytována podpora v nezaměstnanosti z důvodu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění, vazby nebo poskytování podpory při rekvalifikaci a který ke dni podání žádosti o poskytování podpory v nezaměstnanosti splnil příslušnou věkovou hranici. Tomuto uchazeči o zaměstnání se podpůrčí doba upraví podle nové právní úpravy;
- na uchazeče o zaměstnání, který podal žádost o podporu v nezaměstnanosti před 1. lednem 2006 a o podpoře v nezaměstnanosti nebylo dosud pravomocně rozhodnuto. Tomuto uchazeči o zaměstnání se stanoví délka podpůrčí doby podle nové právní úpravy.

## 2. Novela zákona o zaměstnanosti pamatuje také na absolventy škol

[§ 5 písm. d), § 22, § 25 odst. 1 písm. s), § 50, 51, 53 a § 109 odst. 1 zákona o zaměstnanosti]

Jak zákon o zaměstnanosti vymezuje soustavou přípravu na budoucí povolání?

Pro účely zákona o zaměstnanosti se soustavou přípravou na budoucí povolání rozumí doba denního studia na středních a vyšších odborných školách, doba prezenčního studia na vysokých školách, doba denního studia na jiných školách, na kterých se podle zvláštních právních předpisů provádí soustavná příprava na budoucí povolání, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku.

Může být student, který má zájem o zprostředkování zaměstnání při studiu, veden v evidenci uchazečů o zaměstnání?

Nemůže. Uchazečem o zaměstnání může být mj. pouze fyzická osoba, která není fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání. Student, který má zájem o zprostředkování zaměstnání, může za tím účelem požádat o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, a to kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodně zaměstnání a může mu zabezpečit i rekvalifikaci. Rekvalifikaci ale zajišťuje pouze úřad práce příslušný podle místa bydliště zájemce o zaměstnání.

#### **Budou mít absolventi škol od 1. ledna 2006 nárok na podporu v nezaměstnanosti?**

Od 1. ledna 2006 se bude za náhradní dobu zaměstnání považovat i doba soustavné přípravy na budoucí povolání. Doba soustavné přípravy na budoucí povolání bude ale možno započítat pro splnění podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti jen v rozsahu 6 měsíců. Soustavná příprava na budoucí povolání se bude považovat za náhradní dobu zaměstnání u uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po 1. lednu 2006. Aby absolventu školy vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí doložit při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti úřadu práce, že vykonával v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 6 měsíců.

#### **Jak vysoká bude podpora v nezaměstnanosti absolventa školy?**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví z částky životního minima platného ke dni podání žádosti o tuto podporu, jestliže splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání. Životní minimum pro účely zákona o zaměstnanosti představuje v současné době částku 4 300 Kč, tzn. že první tři měsíce by absolvent školy pobíral podporu v nezaměstnanosti ve výši 2 150 Kč (50 %) a po dobu dalších 3 měsíců ve výši 1 935 Kč (45 %).

Pokud by např. absolvent školy ve stejný den ukončil soustavnou přípravu na budoucí povolání a zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, výše podpory v nezaměstnanosti by se mu stanovila příslušnou procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u něho zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů. V tomto případě by mohla nastat situace, že by (v závislosti na výši dosahovaného příjmu) mu mohla být stanovena podpora v nezaměstnanosti nižší než ta, která je vypočtena z životního minima.

Stejným způsobem by se postupovalo v případě, pokud by své zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ukončil později než soustavnou přípravu na budoucí povolání.

#### **Jak se podpora v nezaměstnanosti vyplácí?**

Podpora v nezaměstnanosti je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech může být vyplacena zálohově a při další splátce zúčtována.

### **3. Maximální výše příspěvku na jedno vyhrazené společensky účelné pracovní místo bude vyšší**

[§ 33 odst. 1 písm. a), b), c), a f), § 113 odst. zákona o zaměstnanosti; § 26 a 31 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti]

#### **Co je to vyhrazené společensky účelné pracovní místo?**

Rozumí se tím pracovní místo, které zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje jej uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

#### **Jaká je konstrukce příspěvku?**

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, se poskytuje formou částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

#### **Jak se příspěvek poskytuje?**

Příspěvek se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mezd. Příspěvek se poskytuje bezhotovostně převodem na účet příjemce vedený u peněžního ústavu.

#### **Jak dlouho může být příspěvek poskytován?**

Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 nebo 12 měsíců.

**Za jakých podmínek může být příspěvek poskytován po dobu až 12 měsíců?**

Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené společensky účelné pracovní místo uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, uchazeče o zaměstnání do 25 let věku, uchazeče o zaměstnání z řad absolventů vysokých škol nebo uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, může být příspěvek poskytován úřadem práce zaměstnavateli nejdéle po dobu 12 měsíců.

**V čem je nová právní úprava jiná?**

Stanovení maximální výše příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa částkou odpovídající skutečně vynaloženým mzdovým nákladům, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, umožní umisťování uchazečů o zaměstnání na delší dobu než při stanovení maximální výše příspěvku 4 nebo 6násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podle stávající právní úpravy je možno takto umístit uchazeče o zaměstnání při odměňování minimální mzdou jen na dobu cca 6 měsíců. Uchazečům o zaměstnání však úřad práce zprostředkovává zaměstnání vhodné, tj. přihlíží přitom i k jejich kvalifikaci. Mzda stanovená ve výši minimální mzdy je proto výjimkou. Aby mohl zaměstnavatel dodržet zařazení zaměstnance do příslušného mzdového tarifu, musí být adekvátně k tomu zkrácena doba poskytování příspěvku. Nová možnost poskytování příspěvku ve výši odpovídající skutečně vynaloženým mzdovým nákladům po dobu 6 měsíců má více motivovat zaměstnavatele k vyhrazování pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Při vyhrazování pracovních míst pro vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, konkrétně pro osoby se zdravotním postižením, absolventy škol a osoby starší 50 let, se nyní umožňuje poskytovat příspěvek až po dobu 12 měsíců. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnání mají obtížnější postavení zejména proto, že nemají žádnou nebo dostatečnou praxi, anebo proto, že se déle vyrovnávají s novými pracovními podmínkami vzhledem ke svému věku nebo zdravotnímu postižení.

#### **4. Rozšíření skutkových podstat přestupků a správních deliktů zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti**

[§ 35, 80, 83, 87, 88, § 93 odst. 2, § 102 odst. 2, § 139 odst. 2 písm. a) a odst. 5 písm. a) a § 140 odst. 2 písm. a) a odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti]

**Co je to přestupek, správní delikt?**

Od 1. ledna 2006 se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel neplní oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovené. Právnícká osoba se dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel neplní oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovené. Za tento přestupek nebo správní delikt bude moci úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu do 500 000 Kč.

**O jaké oznamovací povinnosti a vedení evidencí se jedná, za které bude možno zaměstnavatelům uložit úřadem práce od 1. ledna 2006 pokutu až do výše 500 000 Kč?**

Jedná se o tyto povinnosti:

- zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit obsazení těchto míst;
- zaměstnavatel je povinen na vyžádání úřadu práce vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání;
- zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit příslušnému úřadu práce plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění;
- nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie nebo cizinec, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce;
- zaměstnavatel nebo právnická osoba nebo fyzická osoba jsou povinni informovat příslušný úřad práce o ukončení zaměstnání nebo vyslání fyzických osob uvedených v předchozím odstavci nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání;
- zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušný úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání:
  - nenastoupil do práce, nebo
  - ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno.Tuto informační povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání;
- vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince uvedeného v § 97 na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince;
- zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie a všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

**Další oznamovací povinnosti a vedení evidencí stanovených zákonem o zaměstnanosti, za které je možno již nyní podle platné právní úpravy uložit zaměstnavatelům úřadem práce pokutu do výše 1 000 000 Kč:**

- zaměstnavatel je povinen u míst oznamovaných úřadu práce podle § 35 označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- zaměstnavatel je povinen informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- zaměstnavatel je povinen vést stanovenou evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením,
- zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že fyzická osoba se dopustí přestupku mj. tím, že jako zaměstnavatel neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena. Právnická osoba se dopustí správního deliktu mj. tím, že jako zaměstnavatel neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena. Za tento přestupek nebo správní delikt může už nyní úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu do výše 1 000 000 Kč.

Mgr. Olga Bičáková

Zdroj: Mzdová účetní, č. 12/2005, str. 11 až 6