

**Masarykova univerzita Brno, Ekonomicko-správní fakulta**

# **Nový zákon o zaměstnanosti**

**Seminární práce do předmětu  
Pracovní trh a politika zaměstnanosti**

**Vypracovaly: Marta Hošková  
Martina Rolincová**  
**Obor: Veřejná ekonomika**  
**Školní rok: 2004/2005**

## Hlavní změny

č. **435/2004 Sb.** nahrazuje dosavadní samostatné zákony (č. 1/1991 o zaměstnanosti a 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánu ČR na úseku zaměstnanosti), platný od 1.10.2004.

Hlavní změny:

- Státní **příslušníci členských států Evropské unie** a jejich rodinní příslušníci **mají** v oblasti zaměstnanosti v principu **stejně postavení jako tuzemští občané**.
- Posiluje se princip **rovného zacházení** a ochrana proti přímé i nepřímé **diskriminaci** z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti atd.;  
přitom se za diskriminaci nepovažují případy, kdy **výběr osob je předurčen povahou práce** (např. práce s těžkými břemeny, noční práce, zdravotní způsobilost apod.), nebo jde o **pozitivní diskriminaci** (např. přednostní přijímání osob méně zastoupeného pohlaví).
- Definuje se pojem **nelegální práce** (osoba nevykonává práci pro jinou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy; cizinec vykonává práci v rozporu s povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li vyžadováno). V této souvislosti obsahuje zákon také nová a rozšířená oprávnění kontrolních orgánů – tj. úřadů práce a celních orgánů – např. ke vstupu na pracoviště, osvědčování totožnosti osob apod. Za nelegální práci hrozí pokuta až do výše 2 mil. Kč. Beze změn zůstávají opatření týkající se potlačování tzv. Švarc systému.
- Výrazně se změnilo (zpravidla zpřísnilo) **podmínky zprostředkování zaměstnání** úřady práce:
  - osoba žádající úřad práce o služby je povinna **informovat jej o všech okolnostech souvisejících se zdravotními omezeními**; tato tvrzení musí osoba doložit lékařským posudkem, který si obstará anebo který bude vystaven na základě vyšetření lékaře určeného úřadem – **prohlídku u tohoto lékaře nemůže osoba odmítnout**,
  - do definice tzv. **vhodného zaměstnání** bylo doplněno, že se jedná také o zaměstnání na kratší pracovní úvazek (minimálně však 80 % stanovené týdenní pracovní doby) nebo zaměstnání časově omezené (minimálně však 3 měsíce) – byl uplatněn princip „**lepší nějaké zaměstnání než žádné**“; dále byla doplněna omezující překážka spočívající v dopravní dosažitelnosti zaměstnání,
  - zájemci o zaměstnání je nově umožněno, **aby mu úřad práce zabezpečil rekvalifikaci**,
  - ke změkčení podmínek ve prospěch uchazečů o zaměstnání došlo tím, že se **umožňuje práce/přivýdělek** v rozsahu menším než 20 hodin týdně při měsíčním

výdělku **menším než 3 350 Kč měsíčně**, a to při zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru; pokud by šlo o zaměstnání na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je limitem měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřevyšující částku 3 350 Kč měsíčně; je umožněno i tzv. krátkodobé zaměstnání, jehož definice je v § 25 odst. 5 zákona; dosud nebylo žádné zaměstnání přípustné; výše uvedenými opatřeními se umožňuje, aby uchazeči o zaměstnání zůstaly zachovány různé nároky (doba vedení v evidenci uchazečů se započítává pro důchodové účely, zůstávají dávky nemocenského zabezpečení, odvody pojistného na zdravotní pojištění provádí stát apod.),

- z evidence uchazečů o zaměstnání bude **vyřazena osoba** (mj. zanikne podpora v nezaměstnanosti), která **odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání** (vhodným zaměstnáním mohou být i veřejně prospěšné práce podle § 112 zákona); dále bude vyřazena osoba, která **odmítne rekvalifikaci** nebo se jí řádně nezúčastní včetně zkoušek; dále bude vyřazena osoba, která **neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu**, odmítne se **podrobit zdravotní prohlídce** nebo maří součinnost s úřadem práce,

- úřad práce může ve spolupráci s uchazečem vypracovat **individuální akční plán**,

- zůstala zachována oznamovací povinnost zaměstnavatelů ohledně volných pracovních míst s tím, že lhůta se prodloužila z dosavadních pěti na deset pracovních dní.

- Ke změnám došlo rovněž v oblasti **podpory v nezaměstnanosti** a při rekvalifikaci (terminologická změna – dosud „hmotná podpora“):

- o podpoře se rozhoduje na základě **písemné žádosti uchazeče** (dosud z moci úřední),

- do tzv. **náhradní doby** (tj. doby, kdy uchazeč nebyl zaměstnán, ale tato doba se mu uznává jako doba zaměstnání) se započítává doba péče o dítě do 4 let věku (dosud do 3 let); **vyřazena z těchto dob je doba soustavné přípravy na povolání**, čímž budou výrazně negativně dotčeni absolventi škol,

- **doba podpory se zvyšuje z 6 na 9 měsíců u osob od 50 do 55 let věku** (současně však musí mít dobu účasti na poskytování důchodového pojištění alespoň 25 roků) a u osob **nad 55 let věku** se období podpory prodlužuje na **12 měsíců** (alespoň 30 roků účasti na důchodovém pojištění),

- pro první **3 měsíce činí výše podpory 50 %** čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, pro zbývající podpůrčí dobu se podpora proti současnosti **zvyšuje na 45 %** (dosud 40 %); maximální výše podpory se nemění,

- pokud uchazeč pracoval v poslední době v cizině, ale v tříletém období odváděl alespoň po dobu 12 měsíců sociální pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nárok na podporu mu nezaniká (podle dosavadní právní úpravy nárok na podporu neměl).

- V řadě případů má nyní **výrok úřadu práce** (o vyřazení z evidence uchazečů, o povinnosti vrátit podporu atd.) **formu rozhodnutí ve správním řízení**, proti kterému je **možno se odvolat**.
- Zákon umožňuje, aby **zaměstnání zprostředkované agenturami práce mělo formu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce** pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu; na tuto změnu navazuje novela § 38 zákoníku práce.
- Nový zákon obsahuje změny v systému zaměstnávání **osob se zdravotním postižením** (pracovní rehabilitace s podporou asistenta; zpřesnění podmínek existence chráněných pracovních míst a chráněných dílen; zpřesnění podmínek pro různé druhy příspěvků – mj. podmíněno nulovými nedoplatky příjemce příspěvku na daních, pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění).
- V oblasti **zaměstnávání cizinců** dochází pouze k několika dílčím změnám (o vydání povolení k zaměstnání může cizinec žádat i prostřednictvím svého budoucího zaměstnavatele; možnost opakovaného prodloužení povolení; omezení možnosti vykonávání práce v oblastech s nízkou mírou nezaměstnanosti).
- Zavádějí se některé nové nástroje **aktivní politiky zaměstnanosti**:
  - **příspěvek na dopravu zaměstnanců** v místech se špatnou dopravní obsluhností,
  - **překlenovací příspěvek** pro osoby, které se rozhodly vystoupit z evidence uchazečů o zaměstnání a **zahájit samostatně výdělečnou činnost**,
  - **příspěvek na zapracování u uchazečů s horšími šancemi na uplatnění (absolventi, těhotné ženy, zdravotně postižené osoby, osoby starší 50 let a další)**.
- V provázanosti s novelou zákoníku práce obsahuje **novela zákaz práce osobám mladším 15 let** (nebo starším, které však ještě neukončily povinnou školní docházku) V novém zákoně se specifikují činnosti, které jsou pro tuto skupinu osob přípustné: **umělecká, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost**. Výkon těchto činností váže zákon na řadu podmínek (nepoškození vývoje dítěte, soustavný dohled, povolení úřadu práce, limitní rozsah výkonu činnosti a další).
- Nově je v zákoně řešena **odpovědnost za porušení zákona** včetně skutkových podstat přestupků a správních deliktů a pokut.

- V závěru obsahuje zákon ustanovení, která **řeší přechod** z režimu dosavadních předpisů na režim nového zákona o zaměstnanosti (hmotné zabezpečení – podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, povolení ke zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání cizinců a další).

**Cílem tohoto zákona je snížení nezaměstnanosti a zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek** pro všechny – tedy studentům jako stálým zaměstnancům firem.

Podle mluvčí Ministerstva práce a sociálních věcí Kateřiny Beránkové měl zákon **sjednotit podmínky na trhu práce**. Avšak podle vedoucího Asociace pracovních agentur Petra Skondrojannise jde vládě pouze o pojistné, které se změnou zákona vybere – agentury zaměstnávají až 170 .000 lidí a pojistné z jejich výdělků může činit až miliardy.

## **Dopad na určité skupiny na trhu práce**

Tento zákon má dopad na všechny účastníky trhu práce – na úřady práce, pracovní agentury, zaměstnavatele, uchazeče o zaměstnání, žadatele o podporu v nezaměstnanosti, na absolventy, na pracující studenty, na pracující děti...

### **Zaměstnavatelé**

Zaměstnavatel se při přijímacím pohovoru uchazeče **nesmí dotazovat na skutečnosti osobní, národnostní nebo otázky sexuální orientace** apod., které by mohly vést k případné diskriminaci. Tyto otázky jsou vyloučeny, pokud nesouvisí s výkonem práce. K porušení zákona nedochází, pokud zaměstnanec tyto informace uvádí dobrovolně.

Zaměstnavatelé mohou nadále uzavírat dohody o provedení práce se studenty (na rozdíl od pracovních agentur)

Služby agentur jsou pro ně příliš drahé, pokud chtějí brigádníky dále najímat, musí si tuto agendu obstarat sami, což je ovšem stojí také peníze

### **Absolventi**

Z tzv. **náhradní doby** (tj. doby, kdy uchazeč nebyl zaměstnán, ale doba se mu uznávala jako doba zaměstnání) je vyřazena doba soustavné přípravy na povolání

Absolventi, kteří **za poslední 3 roky neodpracovali alespoň 12 měsíců** ve formě trvalého pracovního poměru nebo poměru, který je spojen s odvody na sociálním a zdravotním pojištění **nemají nadále nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti**, mají však nárok na sociální dávky

## Pracovní agentury

Agentury již nemohou se studenty uzavírat dohody o provedení práce (z této dohody nevyplývá povinnost platit sociální a zdravotní pojištění), v úvahu přichází dohoda o pracovní činnosti, která zakládá účast na sociálním pojištění a započítává se jako doba odpracovaná pro účely výpočtu důchodu ale i pro splnění podmínky výplaty podpory v nezaměstnanosti (úvazek v dohodě o pracovní činnosti je do 20 hodin týdně).

Agenturám vznikají dodatečné náklady např. na

- vyšší objem mzdových prostředků spojených s zvýším objemem administrativy,
- přihlášení do systému sociálního zdravotního pojištění,
- zjištění srovnatelných mezd ve firmě,
- odvod SP a ZP – student 12,5 %, agentura 35 %

## Konkrétní důsledky nového zákona o zaměstnanosti na úřady práce:

Úřady práce mají více pravomocí – mají také dostatek finančních, personálních a jiných zdrojů pro využití těchto pravomocí? Mají, problémy má spíše kontrolní oddělení, protože se zvýšil počet prováděných kontrol.

Nastalo i na straně ÚP zvětšení objemu administrativy? Místo jedné jsou teď dvě žádosti o registraci, žádosti jsou podrobnější, je v nich více detailů – více práce mají pracovníci, kteří tyto žádosti zpracovávají.

Změnil se počet uchazečů o zaměstnání? (V souvislosti s nutností lékařských prohlídek a zpřísnění podmínek pro evidenci na UP) Zatím je příliš brzo na hodnocení, ale jistě bude pozitivní dopad ve snížení nemocnosti, díky zrušení podpůrní doby.

Konkrétní dopady na uchazeče o zaměstnání (pozitivní nebo negativní)? Nemůže říci, žadatelé mají také více administrativy.

Předpokládaný konkrétní dopad na čerstvé absolventy škol (nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale na soc. dávky – není to pro ně demotivující?) Takovýto dopad není, absolventům je jedno, odkud peníze dostanou. Je to nyní jednodušší, peníze dojdou na jedno místo.

Jaký efekt je očekáván s rozšířením možnosti využití individuálních akčních plánů? Jsou určeny pro skupinu do 25 let, během prvních dvou měsíců evidence. O akční plány není velký zájem, částečně díky existenci velkých sankcí při nesplnění podmínek akčního plánu.

Zvýší se počet volných pracovních míst s tzv. vhodným zaměstnáním, kdy mohou nabídnout i kratší pracovní úvazek nebo časově omezené zaměstnání? Jaké je využití možnosti přivýdělků k podpoře v nezaměstnanosti? – údajně je dost složitý výpočet.

Možnost přivýdělků existovala již před změnou zákona, současně je omezena na 3349 Kč/měsíčně. Může to být 29 hodin týdně nebo 70 hodin za měsíc. Tento přivýdělek není pro uchazeče výhodný, protože důchodové pojištění a odpracované roky k důchodu se počítají

z doby evidence maximálně 3 roky. Takže lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní této možnosti nevyužívají. Složitost výpočtu jim nevadí.

Zvýšil se počet osob vyřazených z evidence v důsledku změn v zákoně? Spíše ano, podmínka 8mi denní oznamovací povinnosti je velmi tvrdá, zákon je přísnější než dříve.

Je pozitivní reakce uchazečů ve věku 50 až 55 let na možnost prodloužení doby podpory v nezaměstnanosti? Pozitivní reakce je, v této věkové skupině se nezaměstnanost zvýšila o 5 %.

Mají dostatečné finanční prostředky v souvislosti se zvýšením procentní sazby podpory v nezaměstnanosti? Ano.

Vědí evidovaní o změnách v zákoně a o jeho dopadech na ně? Jsou tyto změny vyvěšeny v budově ÚP? Jaké jsou reakce na tyto změny?

Evidovaní o těchto změnách ví, při první návštěvě dostávají Ponaučení, ti, kteří jsou déle evidovaní byli informováni po 1.10.2004. Každý evidovaný dále podepisuje čestné prohlášení (že není zaměstnaný) a vyplní dotazníky. Takže všichni evidovaní ví o změnách v zákoně. Změny jsou také vyvěšeny na úřední desce na ÚP. Žádné reakce od uchazečů.

Osobní názor na nový zákon o zaměstnanosti a jeho dopady.

Nový zákon je dobrý, v konečném důsledku povede ke snížení nezaměstnanosti. Zkomplikoval práci úřadům práce, ale zvýšil jejich pravomoci a také zvýšil sankce, je méně lidí, kteří budou např. zneužívat neschopenky.

## **Konkrétní důsledky nového zákona o zaměstnanosti pro personální agentury:**

Dotazovali jsme se dvou personálních agentur, jsou to agentura Sodat a Grafton Recruitment.

### **Sodat**

Sodat je česká firma s několikaletou tradicí a pestrou klientelou. Firma sídlí v Brně, IT sekce - Zelný trh 12, personální sekce – Orlí 3. Její původní činností je poskytování služeb a komplexních dodávek v oblasti IT. V roce 2000 se služby Sodatu dále rozrostly o uspokojování poptávky v oblasti „temporary help“. V současnosti se zaměřuje především na krátkodobou pracovní výpomoc – temporary help. Sami zaměstnávají studenty VŠ a SŠ, kterými formou outsourcingu pokrývají mezery v pracovních týmech klientů.

Problematiku změny zákona s námi prodiskutoval vedoucí personální sekce pan Ladislav Trumpeš.

Změna zákona pro Sodat přináší spoustu nového. Především nesmí uzavírat dohody o provedení práce, musí uzavírat dohodu o provedení činnosti nebo trvalý pracovní poměr, ze

ze kterých je nutné platit sociální a zdravotní pojištění: v této agentuře platí toto pojištění 12,5% i pojištění 35% firma, která si brigádníka najímá. Brigádníci tedy mají stejně vysokou čistou mzdu, jako doposud. Pro firmu je tedy práce brigádníka dražší téměř o 50% == úbytek klientů. Zatím se tento úbytek příliš neprojevil, ale do budoucnosti s tím počítají.

Jejich velký klient – obchodní dům zatím souhlasí s navýšením o 50% na sociálním a zdravotním pojištění, do budoucna však uvažuje o upřednostnění stálého pracovního poměru před spoluprací s agenturou.

Sama firma může s brigádníkem uzavřít dohodu o provedení práce, ze které se neodvádí sociální a zdravotní pojištění.

Dalším nepříjemným krokem je nárůst administrativy – nově musí být vyplňován „Písemný pokyn k přidělení zaměstnance“ a dále je zde nutnost přihlašovat na sociální a zdravotní pojištění.

Sodát se obává, že bude muset ukončit podnikání pro nedostatek klientů.

## **Grafton Recruitment**

Agentura Grafton Recruitment má v devíti zemích světa 37 poboček. Byla založena v roce 1982 v Dublinu v Irsku. Pracují zde specializovaní konzultanti, kteří rozumí problémům trhu a mají konkrétní pracovní zkušenosti v daném oboru. To znamená, že účetní vybírají účetní, inženýři inženýry, bankéři bankéře ....

V České republice, kde působí od roku 1994, má čtyři pobočky – dvě v Praze (jedna z nich je Grafton Technologies, která se zaměřuje na oblast IT a engineeringu), v Brně a nyní nově také v Ostravě. Agentura poskytuje veškeré služby v oblasti vyhledávání lidských zdrojů.

Konzultace k této otázce nám ochotně poskytl Tomáš Menšík, vedoucí oddělení temporary workers v Brně.

Nový zákon změní práci personální agentury Grafton v těchto ohledech:

Výrazně se zvýší objem administrativy pro agenturu i pro uchazeče – teď musí být Smlouva a nově také Písemný pokyn (3x – pro agenturu, zaměstnance i pro zaměstnavatele). Ke smlouvě s klientem se přidává Dodatek, který obsahuje kdo, kdy, jak dlouho pro něj pracoval.

Přibude administrativa s přihlášením k sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

Služby agentury jsou nyní pro klienty dražší (platí navíc 35 % pojistného na SP a ZP a výdeje na administrativu), musí více plánovat potřebu lidí, je nižší flexibilita (předtím chtěli třeba 15 lidí na zítřejší den, teď si vezmou spíše jen 5 lidí na více dnů).

Bude se více vyžívat institutu tzv. „nahodilého zaměstnání“, tedy zaměstnání na krátkou dobu, do 7 dnů. V tomto případě není nutné brigádníka přihlašovat k SP a ZP.

Konkrétní dopad na agenturu: odchází o významného klienta v Jihlavě kvůli „srovnatelnosti“ mzdových podmínek pro stálé a dočasné zaměstnance. Klient nebyl ochoten toto akceptovat.



Ale i podmínka „srovnatelnosti“ se dá vyřešit – například zavedením interní směrnici ve firmě.

Agentura přišla na 3 měsíce o klienty v temporary workers, tedy v „dočasných pracovnících“, kde část tvoří i studenti.

Do konce roku běží ochranná lhůta, firmy i agentury jí využívají, v novém roce očekávají další odliv klientů, pro které je teď zaměstnávání přes agentury příliš drahé, firmy nechtějí dočasné zaměstnance platit stejně jako své stálé zaměstnance

Tento zákon bude problémem spíše pro studentské agentury.

## **Zdroje:**

[www.mesec.cz/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-novy-zakon-o-nezamestnanosti/](http://www.mesec.cz/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-novy-zakon-o-nezamestnanosti/)

[www.mesec.cz/clanky/zakon-o-zamestnanosti-pohroma-pro-praci/](http://www.mesec.cz/clanky/zakon-o-zamestnanosti-pohroma-pro-praci/)

[www.legis.cz/web/news\\_view.php?vzory=zakon-o-zamestnanosti](http://www.legis.cz/web/news_view.php?vzory=zakon-o-zamestnanosti)

[www.sagit.cz/pages/prehrub/](http://www.sagit.cz/pages/prehrub/)

Sodat - Ladislav Trumpeš.

Grafton Recruitment – Tomáš Menšík

Úřad práce v Hustopečích -

, vedoucí odboru