

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

EMPLOYMENT LAW

Jana Mervartová

Anotace:

Nový zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Právní úprava definuje nelegální práci, stanoví podmínky zprostředkování zaměstnání úřady práce i agenturou práce, zpřísňuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Zákon také upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova:

Zákon o zaměstnanosti, nelegální práce, úřad práce, agentura práce, zprostředkování zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti, zdravotně postižený.

Abstract:

New employment law adjusts ensuring of the national employment policy. Legal adjustment defines illegal work, specifies conditions of mediating work by the Labour Office and Employment Agency, tightens up payment of unemployment benefit. New employment law also adjusts employment of handicapped persons and instruments of active employment policy.

Keywords:

Employment, illegal work, Labour Office, Employment Agency, mediating work, unemployment benefit, the handicapped.

ÚVOD

Nový zákon o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti je v souladu s právem Evropských společenství a s úmluvami Mezinárodní organizace práce. Státní politika zaměstnanosti, která je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce se zaměřuje na dosažení plné zaměstnanosti a ochranu před nezaměstnaností. Důležité je, aby se na realizaci politiky zaměstnanosti podílely i další subjekty činné na trhu práce. Cílem příspěvku je představit některé otázky nové právní úpravy.

VÝSLEDKY

1. NELEGÁLNÍ PRÁCE

Právní úprava nově definuje nelegální práci občanů ČR i cizinců, čímž hodlá přispět k odhalování negativního jevu v naší ekonomice, který má rovněž dopad do pracovněprávních vztahů a do sociální oblasti. Nelegální prací se rozumí pokud fyzická osoba (i cizinec) nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu, kdy plnění běžných úkolů zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů. Nelegální je také práce, kterou cizinec vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení. Cizinec může být zaměstnán jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, které vydávají úřady práce na dobu jednoho roku. Za zaměstnání pro účel povinnosti mít platné povolení k zaměstnání cizince se bude považovat i

plnění běžných úkolů zajišťovaných společníkem nebo orgánem obchodní společnosti pro obchodní společnosti či družstvo, což má zabránit účelovému zakládání obchodních společností s velkým počtem cizinců, kteří by tak mohli pracovat bez povolení. Nový zákon o zaměstnanosti stejně jako dřívější vychází ze zásady, že zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovně právních vztazích. Z této zásady zákon povoluje určité výjimky, např. výkon činnosti pro právnickou osobu prostřednictvím jeho společníků nebo členů anebo plnění běžných úkolů jiné právnické nebo fyzické osobě za podmínky, že svěřené činnosti má ve svém předmětu činnosti a bude zajišťovat zaměstnanci v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce. Ustanovení vytváří legislativní zábrany k rozšiřování tzv. švarcsystému (výkon práce podle živnostenského listu), který by jinak umožnil zneužití ochrany zaměstnanců a měl negativní dopad do oblasti odvodů pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění. Vzhledem k tomu bylo rozšířeno oprávnění orgánů kontroly a tomu odpovídající povinnosti kontrolovaných osob. Zaměstnanci orgánů kontroly budou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a prokázání, že pracovní činnost vykonávají na základě pracovní nebo jiné smlouvy. Musí se jednat o pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr popř. OSVČ na základě živnostenského oprávnění. Cizinci musí předložit povolení k zaměstnání. Pokud by se jednalo o výkon práce mimo pracovněprávní vztah a nešlo by o uvedené výjimky z této povinnosti, musí zaměstnavatel prokázat, že nejde o plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnavatele. Fyzická osoba se výkonem nelegální práce dopustí přestupku a může ji být uložena pokuta do 10000,-Kč, zaměstnavateli, pro kterého je nelegální práce vykonávána, může být uložena pokuta až do 2000000,-Kč.

2. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

K ochraně zaměstnanců slouží zejména to, že každý subjekt, který má zájem o některou z forem zprostředkování, musí mít povolení k této činnosti a vykonávat ji v souladu se stanovenými podmínkami. Základním cílem úřadů práce i agentur práce je umístění osob do zaměstnání. Úřady práce však nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Fyzická osoba se může zajímat o zprostředkování zaměstnání buď jako zájemce o zaměstnání, nebo jako uchazeč o zaměstnání, kdy mu vznikají při splnění stanovených podmínek nároky na dávky podle zákona o zaměstnanosti. Pro právní jistotu fyzických osob, kterým úřady práce zprostředkovávají zaměstnání, se považuje za „vhodné zaměstnání“ pouze takové, ze kterého vyplývá plátcí povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Může být sjednáno i na kratší pracovní úvazek, nejméně však 80% stanovené týdenní pracovní doby, na dobu neurčitou nebo určitou, ale delší než 3 měsíce a musí odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby. Zákon nově upravuje povinnost fyzické osoby informovat úřad práce o všech okolnostech souvisejících s jinými zdravotními omezeními. Fyzická osoba je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna podrobit se vyšetření ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce. Zákon stanoví taxativní výčet okolností, které brání fyzické osobě v nástupu do zaměstnání a proto ji nelze v těchto případech zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání. Mezi taxativní důvody vyřazení z evidence nově přibyl též výkon nelegální práce. Znovu zařazen může být uchazeč až po uplynutí šesti měsíců ode dne vyřazení (dříve byly tři měsíce). Za zmínku stojí skutečnost, že občan, který bude veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, bude moci souběžně vykonávat zaměstnání v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní doby, pokud jeho výdělek bude nižší než polovina minimální mzdy, která od 1. 1. 2004 činí 6700,-Kč měsíčně. V případě výkonu více činností se výdělků sčítají. Tento přivýdělek neslouží jako hlavní zdroj příjmů fyzické osoby, tím je vždy hlavní zaměstnání, které fyzická osoba ztratila.

3. PODPORA V NEZMĚŠTNANOSTI

Nárok na podporu v nezaměstnanosti bude mít občan, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání při splnění stanovených podmínek. Doba zaměstnání potřebná pro nárok na podporu nadále činí dvanáct měsíců v posledních třech letech, ale je upřesněna tak, že toto zaměstnání musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ten, kdo do tohoto systému zapojen nebyl nebo byl, ale po kratší než stanovenou dobu, podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Do rozhodného období tří let lze započít i náhradní doby zaměstnání, stanovené zákonem. Oproti dosavadní úpravě je z náhradních dob vyloučena doba soustavné přípravy na povolání. Podpora v nezaměstnanosti náleží podle věku a podle účasti uchazeče na důchodovém pojištění. Podpůrčí doba činí u uchazečů do 50 let věku 6 měsíců, od 50 do 55 let věku 9 měsíců při účasti na důchodovém pojištění alespoň 25 let, nad 55 let věku 12 měsíců při účasti na důchodovém pojištění alespoň 30 let. Nedoloží-li uchazeč o zaměstnání celkovou dobu zaměstnání, bude mu přiznána podpora pouze po dobu šesti měsíců. Podpora se neposkytuje po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění a tato doba se do podpůrčí doby nezapočítává. Opětovně lze poskytnout podporu tehdy, pokud uchazeč po uplynutí podpůrčí doby pracoval a odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň šesti měsíců. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbu z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání uchazeče, u OSVČ z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na kalendářní měsíc. Tyto sazby činí první tři měsíce podpůrčí doby 50% a zbývající měsíce 45% (dříve 40%) průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, při rekvalifikaci 60% po celou dobu. Maximální výše podpory činí 2,5 (při rekvalifikaci 2,8) násobek životního minima pro jednotlivého občana staršího 26 let (v současné době 4100,- Kč). Uchazeči o zaměstnání, kterému bude ke dni nabytí účinnosti nového zákona poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání se bude posuzovat běh podpůrčí doby podle nového zákona o zaměstnanosti.

4. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Tato forma zprostředkování a odměny za zprostředkování zaměstnání právnickým a fyzickým osobám, které tuto činnost provádějí, odpovídá úmluvě MOP č. 181 a dosavadní praxi v ČR. Povolení k činnosti vydává agenturám práce MPSV ČR při splnění stanovených podmínek. Nový zákon stanoví náležitosti, které je právnická nebo fyzická osoba povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování uvést a dále důvody, na základě kterých může být povolení odňato. Vláda také může nařízením stanovit druhy prací, které nemohou agentury zprostředkovávat. Zprostředkování zaměstnání agenturou práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Agentura práce a zaměstnavatel (tj. uživatel) budou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud se tak stane, jsou povinni zajistit rovné zacházení. Toto ustanovení je nejen v zájmu ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, ale i v zájmu ochrany stálých zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.

5. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány se při přístupu k zaměstnání i

při zaměstnávání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče. Je třeba podotknout, že se upouští od pojmu občan se změněnou pracovní schopností a novou úpravou se podrobněji vymezuje okruh fyzických osob, kterým bude poskytována zvýšená péče na trhu práce a které eviduje úřad práce. Zákon stanoví různé formy pracovní rehabilitace s ohledem na zdravotní stav osoby a dále možnost pro zaměstnatele, aby vytvářeli chráněná pracovní místa nebo chráněné pracovní dílny a to po dobu nejméně dvou let s poskytnutím příspěvku. Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4% těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců.

6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Tvoří ji souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji MPSV ČR a úřady práce. Nástroji realizace jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Ustanovení zákona upravují podmínky získání a maximální výše příspěvků. Umožňuje se rovněž přispívat i na další programy, např. program regionálního rozvoje, jestliže tyto slouží ke zvýšení zaměstnanosti.

ZÁVĚR

Nový zákon o zaměstnanosti obsahuje komplexní právní úpravu na úseku zaměstnanosti a odstraňuje dosavadní duálnost právní úpravy. Právní úprava zpřísňuje podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, stanoví nová pravidla postupu agentury práce. Zákon upravuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby odpovídaly současným potřebám trhu práce. Zbývá ještě dodat, že podle evropského práva, mají lidé bez práce právo ji hledat v celé Evropské unii. Nárok na podporu může však občan uplatnit pouze v zemi, kde byl naposledy zaměstnán. Je povinností každého státu, snažit se o dosažení co nejvyšší úrovně zaměstnanosti.

Literatura:

Bičáková, O. K návrhu nového zákona o zaměstnanosti. Právo a zaměstnání, 2004, č.6
Jouza, L. Proti nelegálnímu zaměstnávání podle práva Evropské unie. Poradce, 2003, č.13
Důvodová zpráva k zákonu o zaměstnanosti

Adresa:

JUDr. Jana Mervartová, ústav práva, Provozně ekonomická fakulta,
Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 61300 Brno,
tel.420-545136023, e-mail:mervarto@mendelu.cz