

# **Právní předpisy o zaměstnanosti**

**Praha 2009**

© Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009  
**ISBN 978-80-86878-92-8**

---

## OBSAH

Úvod	4
Novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	5
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů	6
Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb.	113
Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců	129
Výňatek ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	132
Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zák. č. 436/2004 Sb., zák. č. 73/2006 Sb. a zák. č. 296/2007 Sb.	136
Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.	148
Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání	152
Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat	154

## ÚVOD

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydává pro potřeby úřadů práce přehled právních předpisů platných na úseku zaměstnanosti. V publikaci je uveden zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění všech jeho dosavadních novel účinných k 31. 3. 2009.

Tučnou kurzivou v rámečku je uvedeno znění textu tak, jak je novelizován zákonem č. 479/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2009.

Tučnou kurzivou v rámečku je rovněž uvedeno znění textu účinné od 1. 1. 2010 tak, jak je novelizován zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

V publikaci je dále uvedena vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhl. č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb., a vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

V souvislosti s právní úpravou agenturního zaměstnávání a výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte je součástí publikace rovněž výňatek souvisejících ustanovení zákoníku práce s odkazy na ta ustanovení zákoníku práce, která tuto problematiku upravují.

V přehledu je rovněž uveden text zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 73/2006 Sb. a zákona č. 296/2007 Sb., jehož realizace je svěřena úřadům práce.

Pro informaci je zařazeno i nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.

Do publikace je doplněno nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, které nabylo účinnosti 27. března 2009. Toto nařízení reaguje na aktuální vývoj na trhu práce v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců agenturami práce, především na požadavek regulace přílivu nových pracovních sil ze zemí, které nejsou členy Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.

## Novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Číslo zákona	účinnost od	novelizovaná ustanovení – paragraf
202/2005 Sb.	27. 5. 2005	§ 13
168/2005 Sb.	1. 6. 2005	25 odst. 1 písm. q)
253/2005 Sb.	1. 7. 2005	125, 126, 127, 130, 139 a 140
350/2005 Sb.	13. 10. 2005	97 písm. g)
428/2005 Sb.	24. 11. 2005	87, 98 a 102
495/2005 Sb.	23. 12. 2005	81 odst. 2 písm. b)
382/2005 Sb.	1. 1. 2006	20, 25, 27, 41, 42, 43, 47, 49, 50, 67, 69, 81, 108, 110, 113, 122, 139, 140 a 142
413/2005 Sb.	1. 1. 2006	138
444/2005 Sb.	1. 1. 2006	82 odst. 4 a 141 odst. 4
161/2006 Sb.	27. 4. 2006	87, 98 a 102
264/2006 Sb.	část 7. 6. 2006	41, 113 a 139
109/2006 Sb.	část 1. 7. 2006	7, 8, část první hlava V, 67, 139, 140, 142, příloha č. 2
115/2006 Sb.	1. 7. 2006	5 písm. c)
214/2006 Sb.	1. 8. 2006	35
165/2006 Sb.	1. 9. 2006	97 a 99
109/2006 Sb.	část 1. 1. 2007	8 odst. 1 písm. n) bod 5
112/2006 Sb.	1. 1. 2007	8, 50, 51, 57, 114 a 122
264/2006 Sb.	část 1. 1. 2007	5, 13, 69, 89, 121, 132 a 140
159/2007 Sb.	2. 7. 2007	111
181/2007 Sb.	1. 8. 2007	25
213/2007 Sb.	22. 8. 2007	5, 41
261/2007 Sb.	1. 1. 2008	25, 30, 39, 50, 78
379/2007 Sb.	21. 12. 2007	3, 97, 98
57/2008 Sb.	12. 3. 2008	103
124/2008 Sb.	1. 7. 2008	60, 61
129/2008 Sb.	1. 1. 2009	25, 29, 33
306/2008 Sb.	1. 1. 2010	25, 41, 56, 67, 69
382/2008 Sb.	1. 1. 2009	5, 6, 8, 17, 21, 25, 27, 29–31, 33, 35, 37–39, 41–44, 47–52, 56, 59–61, 63, 66, 72, 75–78, 80, 81, 85–89, 91–94, 96–98, 100, 102, 107–116, 118, 119, 121–127, 132, 136, 139–142, 145–147
479/2008 Sb.	část 31. 12. 2008	přechodná ustanovení – čl. IV, body 2., 3. a 4. zákona č. 479/2008 Sb.
479/2008 Sb.	část 1. 1. 2009	78, 98, 104, 113 a 116, přechodné ustanovení – čl. IV, bod 5. zákona č. 479/2008 Sb.
479/2008 Sb.	část 1. 7. 2009	7, 8, 9, 9a, 9b, 67 a 140, přechodné ustanovení – čl. IV, bod 1. zákona č. 479/2008 Sb.

## 435/2004 Sb.

### ZÁKON ze dne 13. května 2004

### **o zaměstnanosti**

Změna: 202/2005 Sb.

Změna: 168/2005 Sb.

Změna: 253/2005 Sb.

Změna: 428/2005 Sb.

Změna: 350/2005 Sb.

Změna: 495/2005 Sb.

Změna: 382/2005 Sb., 413/2005 Sb., 444/2005 Sb.

Změna: 161/2006 Sb.

Změna: 264/2006 Sb.

Změna: 109/2006 Sb., 115/2006 Sb.

Změna: 214/2006 Sb.

Změna: 165/2006 Sb.

Změna: 112/2006 Sb.

Změna: 159/2007 Sb.

Změna: 181/2007 Sb.

Změna: 213/2007 Sb.

Změna: 379/2007 Sb.

Změna: 261/2007 Sb., 362/2007 Sb.

Změna: 57/2008 Sb.

Změna: 124/2008 Sb.

Změna: 129/2008 Sb.

Změna: 306/2008 Sb.

Změna: 382/2008 Sb.

Změna: 479/2008 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

# ČÁST PRVNÍ

## ÚVODNÍ USTANOVENÍ

### HLAVA I

### PŘEDMĚT ÚPRAVY

#### § 1

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství<sup>1)</sup> upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

---

<sup>1)</sup> Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy.

Směrnice Rady 90/364/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu.

Směrnice Rady 90/365/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení jejich pracovní činnosti.

Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje Směrnice 89/48/EHS.

Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. října 1993 o právu pobytu pro studenty.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

## HLAVA II

### ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

#### § 2

#### Státní politika zaměstnanosti

- (1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména
- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
  - b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
  - c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
  - d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
  - e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
  - f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
  - g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
  - h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
  - i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
  - j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
  - k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
  - l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.
- (2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.
- (3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají
- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“),
  - b) úřady práce.



### § 3

#### Účastníci právních vztahů

- (1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou
  - a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
  - b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem;<sup>2)</sup> fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci,<sup>3)</sup> kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
  - c) zaměstnavatelé;<sup>4)</sup> za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,<sup>5)</sup>
  - d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů<sup>6)</sup> vykonávající činnosti podle tohoto zákona.
- (2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník<sup>7)</sup> mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.
- (3) Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

### § 4

#### Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

- (1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.
- (2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství

---

<sup>2)</sup> § 11 zákoníku práce.

<sup>3)</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>4)</sup> § 8 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>5)</sup> Například § 21 obchodního zákoníku.

<sup>6)</sup> Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> § 15a a 180f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

- (3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.
- (4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2, a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).
- (5) Přímoú diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.
- (6) Nepřímoú diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímoú diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímoú diskriminací se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.
- (7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.
- (8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.
- (9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

- (10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby
- bylo upuštěno od tohoto porušování,
  - byly odstraněny následky tohoto porušování a
  - jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
- (11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.
- (12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

## § 5

### Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

- identifikačními údaji
  - u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště,
  - u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo,
  - u fyzické osoby, která je podnikatelem,<sup>8)</sup> obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,
  - u zahraniční osoby údaje uvedené pod bodem 2 nebo 3 a umístění organizační složky v České republice,
- bydlištěm
  - u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
  - u cizince,<sup>3)</sup> který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
  - u cizince,<sup>3)</sup> který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
- vážnými důvody
  - nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,

---

<sup>8)</sup> § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.

<sup>3)</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu 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),<sup>3a)</sup> pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
  3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
  4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
  5. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
  6. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,
- d) soustavou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole,<sup>9)</sup> a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,
- e) nelegální prací,
1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo
  2. pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu<sup>9a)</sup> nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,
- f) povoláním standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

---

<sup>3a)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>9)</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9a)</sup> § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 382/2008 Sb.

## HLAVA III

### PŮSOBNOST MINISTERSTVA

#### § 6

- (1) Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom
- a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
  - b) soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
  - c) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání, která obsahuje
    1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem,
    2. stručný popis povolání,
    3. pracovní činnosti v povolání,
    4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní,
    5. další údaje související s povoláním,a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup; na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce,
  - d) řídí úřady práce,
  - e) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
  - f) spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
  - g) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
  - h) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
  - i) zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,

- j) vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
  - k) uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce,
  - l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,
  - m) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků.
- (2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. j) vycházejí z údajů úřadů práce a mohou být ministerstvem a úřady práce využívány k plnění povinností, které pro ně vyplývají z tohoto zákona, a dále mohou být využívány k účelům stanoveným zvláštními právními předpisy; pro jiné účely [například odstavec 1 písm. a) a b)] se údaje používají anonymně.

## HLAVA IV

### ÚŘADY PRÁCE A JEJICH PŮSOBNOST

#### § 7

- (1) Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel; jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem.<sup>10)</sup>
- (2) Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.<sup>11)</sup> Správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.<sup>11)</sup> Názvy a sídla úřadů práce jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto zákonu.
- (3) Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje, pokud tento zákon nestanoví jinak.

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009***

- (3) Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud tento zákon nestanoví jinak.***

---

<sup>10)</sup> § 53 odst. 5 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

<sup>11)</sup> Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

- (4) K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.
- (5) Úřady práce vytvářejí za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

## § 8

- (1) Úřad práce
- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
  - b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
  - c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
  - d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
  - e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
  - f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
  - g) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],
- j) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi<sup>12)</sup> údaje
  1. o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
  2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,
  3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
  4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované úřadem práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti (§ 120),
  5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
  6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,
  7. o tom, zda uchazeči o zaměstnání byl úřadem práce vypracován individuální akční plán,
- k) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,
- m) posuzuje a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou [§ 67 odst. 2 písm. c)], a v případech uvedených v § 9 odst. 7 o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou,

**Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009**

***m) rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,***

- n) posuzuje pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů
  1. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte,
  2. zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací,

---

<sup>12)</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.



3. zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
4. zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,
5. stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči,

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009  
písmeno n) se zrušuje***

- o) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy, upravujícími pracovní podmínky,

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009***

***n) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy, upravujícími pracovní podmínky,***

- p) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009***

***o) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,***

- r) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.<sup>13)</sup>

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009***

***p) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.<sup>13)</sup>***

<sup>13)</sup> Například zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

- (2) Úřad práce uvedený v příloze č. 2 pro územní obvod v této příloze vymezený zabezpečuje kromě činností uvedených v odstavci 1
- a) zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů,
  - b) koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
  - c) činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
  - d) spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
  - e) zřizování školicích a rekvalifikačních středisek a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitačních středisek,
  - f) spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
  - g) zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.

## HLAVA V

### POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU FYZICKÝCH OSOB A SOUČINNOST ZDRAVOTNICKÝCH ZAŘÍZENÍ PŘI POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU FYZICKÝCH OSOB

#### § 9

- (1) Při posuzování zdravotního stavu pro účely rozhodnutí podle § 8 odst. 1 písm. m) a při posuzování podle § 8 odst. 1 písm. n) vychází úřad práce z podkladů vypracovaných lékařem určeným úřadem práce.
- (2) Posuzování podle § 8 odst. 1 písm. n) se provádí na základě žádosti správního orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek žádán, nebo zjistí-li lékař určený úřadem práce anebo ministerstvo posudkově významné skutečnosti, které odůvodňují provedení kontroly původního posouzení.
- (3) Úřad práce je oprávněn vyzvat fyzickou osobu, jejíž zdravotní stav je posuzován pro účely vydání posudku podle § 8 odst. 1 písm. n), aby
- a) se podrobila vyšetření svého zdravotního stavu lékařem určeným úřadem práce,
  - b) se podle požadavku lékaře určeného úřadem práce podrobila vyšetření svého zdravotního stavu ve zdravotnickém zařízení nebo jinému odbornému vyšetření, nebo
  - c) poskytla jinou součinnost, která je potřebná k podání posudku; tato fyzická osoba je povinna výzvě vyhovět.
- (4) Nepodrobí-li se fyzická osoba uvedená v odstavci 3 vyšetření zdravotního stavu podle odstavce 3 písm. a) nebo b) anebo odmítne poskytnout součinnost podle odstavce 3 písm. c), sdělí úřad

práce tuto skutečnost správnímu orgánu, který vede řízení, pro jehož účely je posudek vyžádán.

- (5) Ustanovení odstavce 3 platí obdobně pro fyzickou osobu, jejíž zdravotní stav je posuzován v řízení, zda je osobou zdravotně znevýhodněnou, a pro fyzickou osobu, která byla uznána zdravotně znevýhodněnou, v případech kontroly původního posouzení.
- (6) Jestliže se fyzická osoba, jejíž zdravotní stav je posuzován v řízení, zda je osobou zdravotně znevýhodněnou, nepodrobí vyšetření zdravotního stavu, ačkoliv byla k tomuto vyšetření vyzvána, může být řízení přerušeno až do doby, kdy se fyzická osoba tomuto vyšetření podrobí, pokud byla ve výzvě na tento následek upozorněna. Trvalo-li přerušování řízení podle věty první alespoň 12 měsíců, lze řízení zastavit.
- (7) Jestliže se fyzická osoba, která byla uznána osobou zdravotně znevýhodněnou, nepodrobí vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření, nepovažuje se ode dne uvedeného v rozhodnutí úřadu práce za osobu zdravotně znevýhodněnou; podmínkou však je, že na tuto možnost byla tato osoba nebo její zákonný zástupce upozorněn.

**Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009**

**§ 9**

- (1) *Zdravotnická zařízení jsou povinna za úhradu na žádost úřadů práce do 15 dnů ode dne, kdy obdržela žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby (§ 21).*
- (2) *Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů s bodovými hodnotami<sup>14)</sup> a jinými právními předpisy.<sup>14a)</sup> Úhradu poskytne příslušný úřad práce, který si provedení výkonu vyžádal, a to na základě vyúčtování předloženého zdravotnickým zařízením.*

**§ 9a**

- (1) Na postup při vydání posudku podle § 8 odst. 1 písm. n) se nevztahuje správní řád, s výjimkou ustanovení o základních zásadách činnosti správních orgánů, ustanovení o vyloučení z projednávání a rozhodování věci a ustanovení o spisu.
- (2) Lhůta pro vydání posudku podle § 8 odst. 1 písm. n) činí 30 kalendářních dnů, nestanoví-li orgán, který o posouzení požádal, lhůtu delší. Brání-li vydání posudku ve lhůtě podle věty první závažné důvody, sdělí úřad práce neprodleně tyto důvody orgánu, který o posouzení požádal; v těchto případech se lhůta podle věty první prodlužuje až o 30 kalendářních dnů, nestanoví-li orgán, který o posouzení požádal, jinou lhůtu.

<sup>14)</sup> Vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14a)</sup> Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

- (3) Úřad práce zašle orgánu, který o vydání posudku podle § 8 odst. 1 písm. n) požádal, pouze ty části posudku, které neobsahují údaje o zdravotním stavu posuzované fyzické osoby.
- (4) Úřad práce zašle okresní správě sociálního zabezpečení do 7 dnů kopii posudku vyhotoveného podle § 8 odst. 1 písm. n), pokud o to tato správa požádá z důvodu zjištění zdravotního stavu fyzické osoby pro účely důchodového a nemocenského pojištění.

**Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009**  
**§ 9a se zrušuje**

### § 9b

- (1) Zdravotnická zařízení jsou povinna za úhradu na žádost úřadu práce nebo lékaře určeného úřadem práce
  - a) provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby,
  - b) zpracovat lékařské podklady ve vyžádaném rozsahu, jichž je třeba k posouzení zdravotního stavu fyzické osoby.
- (2) Zdravotnická zařízení jsou povinna bezplatně lékaři uvedenému v odstavci 1 na jeho žádost sdělit informace potřebné pro posouzení zdravotního stavu, umožnit nahlížení do zdravotnické dokumentace a na nezbytně nutnou dobu zapůjčit zdravotnickou dokumentaci v rozsahu potřebném pro posouzení zdravotního stavu fyzické osoby.
- (3) Zdravotnické zařízení plní povinnosti podle odstavců 1 a 2 ve lhůtě určené úřadem práce nebo lékařem uvedeným v odstavci 1, a není-li tato lhůta určena, do 15 kalendářních dnů ode dne, kdy obdrželo žádost.
- (4) Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů s bodovými hodnotami<sup>14)</sup> a zvláštními právními předpisy.<sup>14a)</sup> Úhradu poskytne příslušný úřad práce, který si provedení výkonu vyžádal, a to na základě vyúčtování předloženého zdravotnickým zařízením. To platí obdobně i pro náhradu poštovného za zaslání zdravotnické dokumentace podle odstavce 2.

**Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009**  
**§ 9b se zrušuje**

---

<sup>14)</sup> Vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14a)</sup> Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

## HLAVA VI

### PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

#### § 10

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu<sup>15)</sup> (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

#### § 11

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

#### § 12

- (1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které
  - a) mají diskriminační charakter,
  - b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
  - c) odporují dobrým mravům.
- (2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.

#### § 13

**zrušen**

---

<sup>15)</sup> Zákoník práce.

## ČÁST DRUHÁ

# ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

### HLAVA I

#### OBEČNÁ USTANOVENÍ

#### § 14

- (1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí
  - a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
  - b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
  - c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
- (2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.
- (3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem
  - a) úřady práce,
  - b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).
- (4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených<sup>17)</sup> za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojediněle<sup>18)</sup> tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit ministerstvu údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.
- (5) Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).

---

<sup>17)</sup> Čl. 43 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.

<sup>18)</sup> Čl. 49 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.

- (6) Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce.

### § 15

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

### § 16

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

### § 17

- (1) Osobní údaje o fyzických osobách a údaje o zaměstnavatelích lze získávat, zpracovávat a sdělovat jen pro účely zprostředkování zaměstnání, poskytování příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a statistické účely. Pokud tento zákon nestanoví jinak, platí pro zpracování osobních údajů zvláštní právní předpis.<sup>19)</sup>
- (2) Osobní údaje o fyzických osobách, kterým úřad práce nebo agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby podle tohoto zákona, lze zpracovávat pouze se souhlasem osob, jichž se tyto údaje týkají.
- (3) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým úřad práce zprostředkovává zaměstnání v rámci členských států Evropské unie, a k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do členských států Evropské unie a Evropskému koordináčnímu výboru se nevyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.<sup>19)</sup>
- (4) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým úřad práce zprostředkovává zaměstnání mimo území členských států Evropské unie, ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým agentury práce zprostředkovávají zaměstnání do zahraničí, k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do zahraničí se vyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.<sup>19)</sup>

---

<sup>19)</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## HLAVA II

### ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADY PRÁCE

#### § 18

- (1) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- (2) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství.<sup>20)</sup>
- (3) Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

#### § 19

- (1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kteréhokoliv úřadu práce.
- (2) Úřad práce je povinen poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu.

#### § 20

- (1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání
  - a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,<sup>21)</sup>
  - b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,<sup>22)</sup>
  - c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

---

<sup>20)</sup> Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.

<sup>21)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>22)</sup> § 83a zákoníku práce.



d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

- (2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které
- a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo
  - b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.<sup>22)</sup>

## § 21

- (1) Fyzická osoba, které úřad práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem<sup>23)</sup> registrujícího praktického lékaře pro děti a dorost nebo pro dospělé, nebo v případě, že registrujícího lékaře nemá, posudkem jiného ošetřujícího lékaře<sup>24)</sup> (dále jen „ošetřující lékař“).
- (2) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna se na žádost úřadu práce podrobit vyšetření
- a) ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce,<sup>25)</sup> pokud
    1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75), nebo
    2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,
    3. je lékařský posudek podmínkou pro zařazení uchazeče o zaměstnání do příslušného rekvalifikačního kurzu,
  - b) příslušným lékařem závodní preventivní péče,<sup>26)</sup> pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, ošetřujícím lékařem.

---

<sup>22)</sup> § 83a zákoníku práce.

<sup>23)</sup> § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24)</sup> § 9 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25)</sup> § 9 odst. 3 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění zákona č. 548/1991 Sb.

§ 11 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

<sup>26)</sup> § 18a zákona č. 20/1966 Sb., ve znění zákona č. 548/1991 Sb.

- (3) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je dále povinna se za účelem posouzení způsobilosti k výkonu povolání, na které má být rekvafikována, podrobit psychologickému vyšetření, pokud takové vyšetření vyžaduje zvláštní právní předpis.
- (4) Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu podle odstavce 2 a psychologickým vyšetřením podle odstavce 3 hradí úřad práce.

## § 22

### Zájemce o zaměstnání

- (1) Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvafikaci.
- (2) Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.
- (3) Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Úřad práce je povinen po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

## § 23

### Evidence zájemců o zaměstnání

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

## § 24

### Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

## § 25

- (1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není
- a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 5,
  - b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>27)</sup> považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,
  - c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
  - d) členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
  - e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
  - f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
  - g) soudcem,
  - h) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,
  - i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
  - j) prezidentem republiky,
  - k) členem vlády,
  - l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
  - m) veřejným ochráncem práv nebo zástupcem veřejného ochránce práv,
  - n) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,

---

<sup>27)</sup> § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

- o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu<sup>28)</sup> nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu,<sup>29)</sup> a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
  - p) pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu<sup>30)</sup> nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,<sup>30a)</sup>
  - q) výdělečně činná v cizině, nebo
  - r) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.
- (2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou
- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
  - b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
  - c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
  - d) je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

**Novelizováno zák. č. 306/2008, znění účinné od 1. 1. 2010**

**d) je invalidní ve třetím stupni,<sup>32a)</sup> s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.<sup>32b)</sup>**

- (3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání
- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
  - b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce doložit výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

---

<sup>28)</sup> Například zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29)</sup> § 70 a následující obchodního zákoníku.

<sup>30)</sup> § 44 až 47 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

<sup>30a)</sup> § 40a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 168/2005 Sb.

**<sup>32a)</sup> Novelizováno zák. č. 306/2008, znění účinné od 1. 1. 2010**

**§ 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů**

**<sup>32b)</sup> Novelizováno zák. č. 306/2008, znění účinné od 1. 1. 2010**

**§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.**

- (4) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.
- (5) Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen „krátkodobé zaměstnání“).
- (6) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2).

## § 26

### Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

- (1) Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.
- (2) Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.
- (3) Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom úřad práce rozhodnutí.

## § 27

### Evidence uchazečů o zaměstnání

- (1) Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Údaje z evidence uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.
- (2) Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen

osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu.

- (3) Nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak, může úřad práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením.
- (4) Uchazeči o zaměstnání, který změní v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště a splní oznamovací povinnost podle odstavce 2, převede úřad práce ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na úřad práce příslušný podle jeho nového bydliště.

## § 28

Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušný úřad práce (§ 24) o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Dohodnou-li se úřady práce do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává jeho zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona úřad práce, v jehož správním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Jestliže se úřady práce nedohodnou, určí ministerstvo, který úřad práce bude zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona.

## § 29

### Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

- Uchazeči o zaměstnání ukončí úřad práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem
- a) nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů uvedených v § 25 odst. 3 a 5, nebo zahájení jiných činností uvedených v § 25 odst. 1, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
  - b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,
  - c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
  - d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
  - e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
  - f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně zjistil, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo
  - g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b).

§ 30

**Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání**

- (1) Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže
  - a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,
  - b) uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 25 odst. 3 nebo neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2,
  - c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
  - d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
  - e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.
  
- (2) Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu
  - a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),
  - b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci,
  - c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),
  - d) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2) nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo
  - e) maří součinnost s úřadem práce (§ 31).
  
- (3) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení podle odstavce 1 písm. a) nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.
  
- (4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených
  - a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
  - b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

### § 31

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- c) se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],
- d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

### § 32

- (1) Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je úřad práce povinen vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
- (2) Úřad práce je povinen po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29) a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30) zablokovat údaje týkající se uchazeče o zaměstnání do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

### § 33

#### **Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání**

- (1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména
  - a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),
  - b) fyzické osoby do 20 let věku,
  - c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
  - d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
  - e) fyzické osoby starší 50 let věku,
  - f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
  - g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.
- (2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění



uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

## § 34

### Volná pracovní místa

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci úřadu práce, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, nebo za pomoci agentury práce.

## § 35

- (1) Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.
- (2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis,<sup>32a)</sup> též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušnému úřadu práce ve stanovené lhůtě.<sup>32b)</sup>

## § 36

Zaměstnavatel na vyžádání úřadu práce vybere z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33).

---

<sup>32a)</sup> § 45a odst. 1 písm. e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění zákona č. 214/2006 Sb.

<sup>32b)</sup> § 45a odst. 6 zákona č. 455/1991 Sb., ve znění zákona č. 214/2006 Sb.

## § 37

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou, nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

## § 37a

- (1) Ministerstvo vede centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty. Centrální evidence obsahuje údaje uvedené v § 37.
- (2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené karty se rozumí pracovní místo
  - a) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků<sup>32e)</sup> a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu,<sup>32f)</sup> nebo
  - b) které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál.Se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
- (3) Zastupitelský úřad České republiky vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty podání žádosti o vydání zelené karty a případné zpětvzetí této žádosti. Ministerstvo vnitřně vyznačí v této evidenci podání žádosti o vydání zelené karty, případné zpětvzetí žádosti, pokud byla podána na území České republiky, den, kdy bylo rozhodnuto o vyhovění nebo nevyhovění žádosti, a den vydání zelené karty.
- (4) Neprodleně po vydání zelené karty Ministerstvo vnitřně elektronicky sdělí ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému byla vydána zelená karta, a pracovní místo, pro které byla zelená karta vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení její platnosti, o jejím zrušení, případně zániku.
- (5) Ministerstvo v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty nezveřejní volné pracovní místo nebo volné pracovní místo vedené v této evidenci vyřadí, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce; u míst vhodných pro klíčový personál tak lze učinit jen na základě předchozího souhlasu ministra práce a sociálních věcí.

---

<sup>32e)</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>32f)</sup> Zákon č. 218/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

## § 38

Úřad práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Úřad práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

## HLAVA III

## PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

## § 39

- (1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který
  - a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>32g)</sup> v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
  - b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
  - c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.
  
- (2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,
  - a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem;<sup>33)</sup> to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
  - b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované úřadem práce,
  - c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>34)</sup> a tento

<sup>32g)</sup> § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

<sup>33)</sup> § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.

<sup>34)</sup> § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

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

příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

- (3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce.

#### § 40

- (1) Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce (§ 109) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není požívatelem starobního důchodu.
- (2) O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce.
- (3) Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1.

#### § 41

- (1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- (2) Není-li splněna podmínka stanovená v § 39 odst. 1 písm. a) předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a § 25 odst. 3) a krátkodobým zaměstnáním. Překrývají-li se doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a náhradní doba zaměstnání, započítává se do předchozího zaměstnání přednostně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.
- (3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba
- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),
  - pobírání plného invalidního důchodu,<sup>35)</sup>

***Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010***  
***b) pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,***

---

<sup>35)</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
  - d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),<sup>3a)</sup> pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
  - e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra,<sup>35a)</sup> nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby,<sup>35b)</sup> pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
  - f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).
- (4) Překrývají-li se náhradní doby zaměstnání uvedené v odstavci 3, započítávají se pouze jednou.

## § 42

- (1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.
- (2) Skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů.
- (3) Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

<sup>3a)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>35a)</sup> Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>35b)</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

#### § 43

- (1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání
  - a) do 50 let věku 5 měsíců,
  - b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
  - c) nad 55 let věku 11 měsíců.
- (2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

#### § 44

- (1) Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu
  - a) poskytování starobního důchodu,
  - b) poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5,
  - c) vazby.
- (2) Po dobu uvedenou v odstavci 1 úřad práce poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.
- (3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

#### § 45

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká

- a) uplynutím podpůrčí doby,
- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29), nebo
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30).

#### § 46

Do podpůrčí doby se nezapočítává doba

- a) po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti [§ 44 odst. 1 písm. b)],

- b) poskytování podpory při rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),
- c) vazby.

#### § 47

#### Zrušen

#### § 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrná doba a po uplynutí části podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>32g)</sup> v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrné doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

#### § 49

- (1) Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrná doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnáním z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise<sup>36)</sup> nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].
- (2) Do doby 6 měsíců podle odstavce 1 se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním.

---

<sup>32g)</sup> § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

<sup>36)</sup> § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

§ 50

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

- (1) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku,<sup>37)</sup> který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů;<sup>38)</sup> pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.<sup>38)</sup>
- (2) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu<sup>21)</sup> v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.
- (3) Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- (4) Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.
- (5) Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
- (6) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

---

<sup>37)</sup> § 275 zákoníku práce.

<sup>38)</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>21)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



- (7) U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek<sup>34)</sup> a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39), se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti stanovenou podle odstavce 3 věty první a výsluhovým příspěvkem.

## § 51

- (1) Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže
- a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
  - b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
  - c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.
- (2) Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v odstavci 1 stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.
- (3) Podle odstavců 1 a 2 se nepostupuje v případech uvedených v § 50 odst. 4, pokud je znám alespoň jeden z průměrných měsíčních čistých výdělků nebo vyměřovací základ.

## § 52

Uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, který však splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a), se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění. Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění.

---

<sup>34)</sup> § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

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

### § 53

- (1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.
- (2) Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

### § 54

- (1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu v případě uvedeném v § 39 odst. 2 písm. a) je neplatné.
- (2) Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.
- (3) O dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci vydá úřad práce rozhodnutí.
- (4) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.

### § 55

- (1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání přiznána nebo je poskytována ve vyšší částce, než v jaké náleží, nebo byla přiznána nebo se poskytuje neprávem, rozhodne úřad práce o jejím snížení nebo o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které již byla vyplacena.
- (2) Byla-li uchazeči o zaměstnání jeho zaviněním podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že uchazeč o zaměstnání zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou

skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost, je uchazeč o zaměstnání povinen částky neprávem přijaté vrátit.

- (3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá úřad práce rozhodnutí.
- (4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nebo jejich splátek poskytnutých neprávem nebo v nesprávné výši zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého nenáležela vůbec nebo v poskytnuté výši.

## § 56

- (1) Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci nebo jejich části, bylo-li
  - a) příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,
  - b) příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností uvedených v § 25 odst. 1 neskončil,
  - c) úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo plný invalidní důchod podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nebo

### *Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010*

*c) úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,<sup>32b)</sup> nebo*

d) úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5.

- (2) Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou
  - a) trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, s výjimkou činností uvedených v § 25 odst. 3 a 5,
  - b) pobírání starobního důchodu,

### *Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010*

*<sup>32b)</sup> § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.*

- c) pobírání plného invalidního důchodu podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nebo

***Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010***

***c) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,<sup>32b)</sup> nebo***

- d) pobírání dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5.
- (3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá úřad práce rozhodnutí.
- (4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci nebo jejich částí zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání.

§ 57

- (1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.
- (2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

HLAVA IV

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE

§ 58

- (1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

***Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010***

***<sup>32b)</sup> § 39 odst. 4 písm f) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.***

- (2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
- (3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

### § 59

- (1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci
  - a) počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
  - b) jimi umístovaných fyzických osob,
  - c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).
- (2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku ministerstvu zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok
  - a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
  - b) počet jimi umístěných fyzických osob,
  - c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele.

### § 60

- (1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o
  - a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
  - b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
  - c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.
- (2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.
- (3) Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení

bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle zvláštního právního předpisu<sup>39a)</sup> výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

- (4) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.
- (5) Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.
- (6) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínek stanovených v odstavcích 2 až 4 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen „odpovědný zástupce“). Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Fyzická osoba podle věty druhé nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.
- (7) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je ministerstvo oprávněno přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje ministerstvo podle zvláštního právního předpisu.

#### § 60a

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlas Ministerstva vnitra; o tento souhlas žádá ministerstvo. Ministerstvo vnitra je povinno do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení této žádosti doručit ministerstvu své stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování; neučiní-li tak do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování souhlasí.

#### § 61

- (1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
  - a) identifikační údaje právnické osoby,
  - b) předmět podnikání,

---

<sup>39a)</sup> Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů.

- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
  - d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
  - e) územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
  - f) identifikační údaje odpovědného zástupce.
- (2) Právnícká osoba je povinna k žádosti připojit
- a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
  - b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
  - c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
- (3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
- a) identifikační údaje fyzické osoby,
  - b) místo a předmět podnikání,
  - c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
  - d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
  - e) územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět.
- (4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit
- a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
  - b) doklad o odborné způsobilosti,
  - c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
- (5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2, 3 a 4 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii.<sup>40)</sup> U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.
- (6) Právnícká nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnícká nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce ministerstvu.
- (7) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.<sup>41)</sup>

---

<sup>40)</sup> Například zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 41/1993 Sb., o ověřování shody opisů nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu obecními úřady a o vydávání potvrzení orgány obcí a okresními úřady, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>41)</sup> Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

## § 62

- (1) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném právnické osobě se uvedou
  - a) identifikační údaje,
  - b) jméno, popřípadě jména, a příjmení odpovědného zástupce,
  - c) územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
  - d) doba, na kterou se povolení vydává.
- (2) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném fyzické osobě se uvedou
  - a) identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla,
  - b) územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
  - c) doba, na kterou se povolení vydává.
- (3) Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let; povolení lze vydat opakovaně.

## § 63

- (1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká
  - a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
  - b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
  - c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
  - d) rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.
- (2) Ministerstvo rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba
  - a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 60,
  - b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v tomto zákoně nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy,
  - c) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,
  - d) opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59, nebo
  - e) o to požádá.
- (3) Ministerstvo rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě odejme rovněž v případě, že Ministerstvo vnitřně odvolá souhlas s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání (§ 60a).



- (4) Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. b) a c), může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

#### § 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

#### § 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede ministerstvo. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce a seznam jejích pracovišť. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až e) kromě rodného čísla, data a místa narození a bydliště.

#### § 66

### **Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu**

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) 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 uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.<sup>42)</sup> Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.

---

<sup>42)</sup> § 38a odst. 2 zákoníku práce.

## ČÁST TŘETÍ

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

### § 67

- (1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.
- (2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou
  - a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),

*Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010*

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,

*Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010*

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,<sup>32a)</sup>

c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

- (3) Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.
- (4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

---

*Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010*

<sup>32a)</sup> § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- (5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) a b), dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. c), dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.

*Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009*

*(6) Posuzování zdravotního stavu pro účely odstavce 2 písm. c) upravuje jiný právní předpis.<sup>41a)</sup>*

## § 68

- (1) Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.
- (2) Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.
- (3) Úřad práce je povinen po ukončení poskytování služeb podle tohoto zákona nebo poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, údaje týkající se této fyzické osoby učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

## § 69

### Pracovní rehabilitace

- (1) Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobou.
- (2) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

---

*Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009*

*<sup>41a)</sup> § 8 odst. 1 písm. c) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 479/2008 Sb.*

- (3) Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.
- (4) Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7 odst. 5).
- (5) Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem zdravotnického zařízení zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Zařazení této fyzické osoby na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s její zdravotní způsobilostí; úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

***Novelizováno zák. č. 306/2008 Sb., znění účinné od 1. 1. 2010***

- (5) *Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem zdravotnického zařízení zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.*
- (6) Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>42a)</sup> se použijí přiměřeně.
- (7) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

---

<sup>42a)</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

## § 70

Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace podle § 69 odst. 1 mezi úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- c) obsah a délku pracovní rehabilitace,
- d) místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- e) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- i) závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

## § 71

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,<sup>43)</sup>
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

## § 72

- (1) Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.
- (2) Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí
  - a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
  - b) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
  - c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

---

<sup>43)</sup> Například zákon č. 29/1984 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- (3) O přípravě k práci uzavírá úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje
  - a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) obsah přípravy k práci,
  - c) dobu a místo konání přípravy k práci,
  - d) způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
  - e) ujednání o vypovězení dohody.
- (4) Dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.
- (5) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

### § 73

- (1) Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, která obsahuje
  - a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,
  - c) obsah a délku přípravy k práci,
  - d) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,
  - e) dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,
  - f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - g) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,
  - h) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
  - i) závazek zaměstnavatele vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
  - j) ujednání o vypovězení dohody.
- (2) O přípravě k práci prováděné u právnické nebo fyzické osoby [§ 72 odst. 2 písm. b) a c)] uzavírá úřad práce s touto osobou písemnou dohodu, která kromě údajů uvedených v odstavci 1 dále obsahuje
  - a) označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,
  - b) základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,
  - c) místo a způsob provedení,
  - d) rozsah teoretické a praktické přípravy.

- (3) Náhrada škody náležející v souvislosti s přípravou k práci, která je prováděna podle § 72 odst. 2 písm. b) a c), se řídí občanským zákoníkem.

#### § 74

- (1) Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).
- (2) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

#### § 75

### **Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

- (1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- (2) Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.
- (3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.
- (4) Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje
- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
  - b) místo a předmět podnikání.

- (5) K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.
- (6) Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje
- identifikační údaje účastníků dohody,
  - charakteristiku chráněného pracovního místa,
  - závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
  - dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
  - výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
  - podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
  - způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
  - závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
  - ujednání o vypovězení dohody.
- (7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na
- podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>44)</sup>
  - ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>45)</sup>
  - další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.<sup>46)</sup>
- Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).
- (8) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 7 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>
- (9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí podmínky stanovené v odstavcích 1 až 7 s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

---

<sup>44)</sup> § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>45)</sup> § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.



- (10) Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje údaje uvedené v odstavci 6 písm. a) a e) až j) a v odstavci 7. Příspěvek se poskytne, pouze je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3.

## § 76

- (1) Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- (2) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.
- (3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.
- (4) Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje
- identifikační údaje účastníků dohody,
  - charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné pracovní dílně,
  - závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením,
  - dobu, po kterou bude chráněná pracovní dílna provozována,
  - výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
  - podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
  - způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

- i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
  - j) ujednání o vypovězení dohody.
- (5) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na
- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>44)</sup>
  - b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>45)</sup>
  - c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.<sup>46)</sup>
- Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).
- (6) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 5 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>
- (7) Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje uvedené v odstavci 4 písm. a) a e) až j) a v odstavci 5. Příspěvek se poskytne, pouze je-li splněna podmínka uvedená v odstavci 3. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.

## § 77

- (1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a pracovních míst v chráněné pracovní dílně, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování příspěvku.

---

<sup>44)</sup> § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>45)</sup> § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- (2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

## § 78

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

- (1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
- (2) Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, 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, nejvýše však 8 000 Kč.
- (3) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.
- (4) Součástí žádosti je
- doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
  - jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených mzdových nákladů včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
  - doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 5). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.
- (5) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve.

Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady 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, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

- (6) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením
- za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na 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, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
  - za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu.
- (7) Úřad práce vydá rozhodnutí o
- poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 3,
  - neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a), nebo pokud zaměstnavatel v přiměřené lhůtě stanovené úřadem práce nedoloží součásti žádosti uvedené v odstavci 4,
  - neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající mzdovým nákladům včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 5 nebo 6 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a).
- (8) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.
- (9) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>

---

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- (10) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.
- (11) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

### § 79

#### Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce

- a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

### § 80

Zaměstnavatelé jsou povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a) až c)],
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

### § 81

- (1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.
- (2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní
  - a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením,<sup>47)</sup> státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností<sup>48)</sup> nebo obecně prospěšnou společností,<sup>49)</sup> nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu,  
nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).
- (3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).
- (4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.
- (5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## § 82

- (1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.
- (2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

---

<sup>47)</sup> Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>48)</sup> Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.

<sup>49)</sup> Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- (3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu úřad práce povinnost ukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního předpisu.<sup>50)</sup>
- (4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

### § 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit úřadu práce příslušnému podle § 82 odst. 2.

### § 84

Správní úřady jsou povinny na výzvu příslušného úřadu práce sdělit údaje potřebné pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## ČÁST ČTVRTÁ

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

### HLAVA I

#### INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

### § 85

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.

---

<sup>50)</sup> Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

§ 86

**Zrušen**

**Informační povinnost zaměstnavatele**

§ 87

- (1) Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až p), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání nebo zelenou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje.
- (2) Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.
- (3) Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byly osoby uvedené v odstavci 1 svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušný úřad práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.

§ 88

- (1) Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušný úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta,
  - a) nenastoupil do práce, nebo
  - b) ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání.
- (2) Informační povinnost podle odstavce 1 písm. a) musí zaměstnavatel splnit v případě cizince, kterému byla vydána zelená karta, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy bylo vy-



hověno jeho žádosti o vydání zelené karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 92, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. Informační povinnost podle odstavce 1 písm. b) musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

## HLAVA II

### POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE

#### § 89

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty, pokud tento zákon nestanoví jinak; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

#### § 90

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce.

#### § 91

- (1) Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje
  - a) identifikační údaje cizince,
  - b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
  - c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
  - d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
  - e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
  - f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.
- (2) K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit
  - a) vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
  - b) doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
  - c) další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhláše-

ná mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána.

- (3) Doklady uvedené v odstavci 2 se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

## § 92

- (1) Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.
- (2) O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.
- (3) Povolení k zaměstnání obsahuje
- a) identifikační údaje cizince,
  - b) místo výkonu práce,
  - c) druh práce,
  - d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
  - e) dobu, na kterou se vydává,
  - f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

## § 93

### Zrušen

## § 94

- (1) Platnost povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání.
- (2) Žádost o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání (§ 91). K žádosti je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.
- (3) O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí.

## § 95

- (1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky.
- (2) Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.
- (3) Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává právnická nebo fyzická osoba, k níž bude cizinec vyslán k výkonu práce na území České republiky. Tato osoba je odpovědná za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.
- (4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 pronájem pracovní síly, může úřad práce vydat cizinci povolení k zaměstnání, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 60 odst. 1 písm. b) a zároveň jsou splněny podmínky stanovené v § 92 odst. 1.

## § 96

Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezonním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně 6 měsíců.

## § 97

Splnění podmínek uvedených v § 92 odst. 1 se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání cizinci

- a) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,
- b) do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní,
- c) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,

- e) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,<sup>3)</sup>
- f) který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu,<sup>51)</sup> nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.

## § 98

Povolení k zaměstnání nebo zelená karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince

- a) s povoleným trvalým pobytem,
- b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,
- c) kterému byl udělen azyl<sup>51)</sup> nebo doplňková ochrana,<sup>51)</sup>
- d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce, a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a oprávněné práce,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,<sup>52)</sup>
- j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 5),
- k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,<sup>18)</sup>

---

<sup>3)</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>51)</sup> Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52)</sup> § 5 zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky.

<sup>18)</sup> Čl. 49 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.

- l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c)<sup>52a)</sup>,
- m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie<sup>52b)</sup> za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,
- n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,<sup>52c)</sup>
- o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,<sup>9)</sup> nebo
- p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území nebo dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie a který během tohoto pobytu byl na území České republiky zaměstnán na základě povolení k zaměstnání nebo zelené karty minimálně po dobu 12 měsíců.

## § 99

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který

- a) v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany, nebo
- b) nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání.

## § 100

(1) Platnost povolení k zaměstnání zaniká

- a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo

<sup>52a)</sup> § 42a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 428/2005 Sb.

<sup>52b)</sup> § 42c zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 161/2006 Sb.

<sup>52c)</sup> Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích.

<sup>9)</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

- d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.
- (2) Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.
- (3) Příslušný orgán Policie České republiky informuje o skutečnosti uvedené v odstavci 1 písm. d) příslušný úřad práce.

## § 101

Podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání a podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání podléhají správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.<sup>41)</sup>

## HLAVA III

### EVIDENCE OBČANŮ EVROPSKÉ UNIE A CIZINCŮ

## § 102

- (1) Úřad práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zelené karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až p). Evidence obsahuje údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání.
- (2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu

---

<sup>41)</sup> Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

- (3) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.

## HLAVA IV

### ZMOCNĚNÍ K PŘIJETÍ NÁRODNÍCH OPATŘENÍ V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ

#### § 103

Pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament České republiky souhlas a kterou je Česká republika vázána, nebo právo Evropských společenství umožňuje České republice zcela nebo částečně pozastavit uplatňování předpisů Evropských společenství týkajících se přístupu na trh práce, může vláda za podmínek stanovených touto mezinárodní smlouvou nebo příslušným předpisem Evropských společenství stanovit nařízením, vůči kterému státu a v jakém rozsahu Česká republika této možnosti využije. Vláda může za stejných podmínek stanovit nařízením podmínky přístupu na trh práce pro příslušníky dotčeného státu.

## ČÁST PÁTÁ

### AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

#### HLAVA I

#### OPATŘENÍ A NÁSTROJE

#### § 104

- (1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

- (2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména
- a) rekvalifikace,
  - b) investiční pobídky,
  - c) veřejně prospěšné práce,
  - d) společensky účelná pracovní místa,
  - e) příspěvek na zapracování,
  - f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## § 105

- (1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž
- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
  - b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,
  - c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).
- (2) Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.
- (3) Dohoda mezi úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
  - c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
  - d) termín provedení poradenské činnosti,
  - e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
  - f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
  - g) ujednání o vypovězení dohody.
- (4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.



## § 106

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

## § 107

- (1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.<sup>46)</sup> Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
- (2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

## HLAVA II

### REKVALIFIKACE

## § 108

- (1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.
- (2) Rekvalifikaci může provádět pouze
  - a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
  - b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,<sup>52d)</sup>

---

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52d)</sup> Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení<sup>52e)</sup> nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,<sup>52f)</sup> nebo
  - d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu<sup>52g)</sup> (dále jen „rekvalifikační zařízení“).
- (3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů.<sup>52f)</sup> O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.
- (4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)
- a) nedodrží akreditovaný vzdělávací program,
  - b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
  - c) požádá o odejmutí akreditace.
- (5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.
- (6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.
- (7) Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
  - c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
  - d) rozsah teoretické a praktické přípravy,

---

<sup>52e)</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52f)</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.

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

<sup>52g)</sup> Například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.

- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
  - f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
  - g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
  - h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
  - i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
  - j) ujednání o vypovězení dohody.
- (8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

## § 109

### Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

- (1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- (2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
  - c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
  - d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
  - e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
  - f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
  - g) ujednání o vypovězení dohody.
- (3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na
- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>44)</sup>

---

<sup>44)</sup> § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>45)</sup>
- c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.<sup>46)</sup>

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

- (4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>
- (5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

## § 110

### Rekvalifikace zaměstnanců

- (1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.
- (2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením, musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
  - a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
  - c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
  - d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
  - e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
  - f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
  - g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,

---

<sup>45)</sup> § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
  - i) ujednání o vypovězení dohody.
- (3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
  - c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
  - d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.
- (4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.
- (5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou
- a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
  - b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.<sup>54)</sup>
- (6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

---

<sup>54)</sup> § 141a zákoníku práce.

Vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. a vyhlášky č. 197/1994 Sb.

## HLAVA III

### INVESTIČNÍ POBÍDKY

#### § 111

- (1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu,<sup>55)</sup> hmotně podporuje
  - a) vytváření nových pracovních míst,
  - b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- (2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.
- (3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky<sup>55)</sup> nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.
- (4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.
- (5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo.
- (6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat
  - a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
  - c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
  - d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
  - e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,

---

<sup>55)</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů.

- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
  - h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
  - i) ujednání o vypovězení dohody.
- (7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
  - c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
  - d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
  - e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
  - f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
  - g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
  - h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
  - j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
  - k) ujednání o vypovězení dohody.
- (8) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.
- (9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.<sup>46)</sup>
- (10) Územní oblastí se rozumí území okresu,<sup>11)</sup> v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.
- (11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

---

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11)</sup> Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

- (12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na re-kvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.
- (13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

## HLAVA IV

### DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

#### § 112

#### **Veřejně prospěšné práce**

- (1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.
- (2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnanec umístěného na tyto práce, 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.

#### § 113

#### **Společensky účelná pracovní místa**

- (1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.



- (2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.
- (3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.
- (4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.
- (5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, 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. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.
- (6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.
- (7) Vyšší průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 114

**Zrušen**

§ 115

**Zrušen**

## § 116

### Příspěvek na zapracování

- (1) Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).
- (2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

## § 117

### Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- (1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>22)</sup>
- (2) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

## § 118

### Poskytování příspěvků

- (1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat
  - a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
  - b) místo a předmět podnikání,
  - c) druh příspěvku, o který se žádá.
- (2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit
  - a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
  - b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s vý-

---

<sup>22)</sup> § 83a zákoníku práce.

- jimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.
- (3) Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.
- (4) Místně příslušným pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je úřad práce, v jehož evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

### § 119

- (1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právníckými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů<sup>6)</sup> písemnou dohodu.
- (2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
  - b) účel poskytnutí příspěvku,
  - c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
  - d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
  - e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
  - f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
  - g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
  - h) ujednání o vypovězení dohody.
- (3) V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.
- (4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na
- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>44)</sup>

---

<sup>6)</sup> Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>44)</sup> § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,<sup>45)</sup>
- c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.<sup>46)</sup>

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

- (5) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 4 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>
- (6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## HLAVA V

### CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

#### § 120

- (1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.
- (2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.
- (3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.
- (4) Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

---

<sup>45)</sup> § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

## ČÁST ŠESTÁ

# VÝKON UMĚLECKÉ, KULTURNÍ, SPORTOVNÍ NEBO REKLAMNÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

### § 121

#### Základní podmínky

- (1) Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba
  - a) mladší 15 let, nebo
  - b) starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.
  
- (2) Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen „činnost dítěte“) pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen „provozovatel činnosti“), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.<sup>57)</sup>
  
- (3) Za činnost dítěte se nepovažuje
  - a) zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
  - b) 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,
  - c) činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
  - d) účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo
  - e) činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.
  
- (4) Provozovatel činnosti je povinen zajistit
  - a) soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce,
  - b) vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

---

<sup>57)</sup> § 11 zákoníku práce.

- (5) Na činnost dítěte se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>42a)</sup> se použijí přiměřeně.

## § 122

### Povolování výkonu činnosti dítěte

- (1) O povolení výkonu činnosti dítěte (dále jen „povolení“) rozhoduje úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen „zákonný zástupce“).
- (2) Pro účely povolení podle odstavce 1 se považuje za činnost
- uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu<sup>58)</sup> a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
  - reklamní provádění úkonů v reklamě<sup>59)</sup> a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
  - sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti.
- (3) Žádost o povolení musí obsahovat
- identifikační údaje dítěte,
  - identifikační údaje zákonného zástupce dítěte; pokud se jedná o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, rovněž místo, kde se na území České republiky zdržuje,
  - písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,
  - lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce. Posudek vydává lékař na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Podkladem pro vydání posudku jsou údaje zpracované provozovatelem činnosti v rozsahu písmene e),
  - druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a bude-li vykonávat více druhů takových činností, uvádějí se u každého z druhů těchto činností,

---

<sup>42a)</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

<sup>58)</sup> Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

<sup>59)</sup> Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

- f) identifikační údaje provozovatele činnosti,
  - g) dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat.
- (4) Provozovatel činnosti je povinen pro případ náhrady škody, včetně náhrady škody na zdraví, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění; sjednání pojištění musí být uvedeno v povolení.
- (5) Náhrada škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti se řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady škody způsobené provozovateli činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je však dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- (6) V řízení o povolení výkonu činnosti dítěte je účastníkem řízení také provozovatel činnosti.
- (7) Povolení vydává úřad práce příslušný podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje. V povolení úřad práce stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.
- (8) Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Bude-li vykonávat dítě činnost u více provozovatelů, vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele.
- (9) Úřad práce si může vyžádat vyjádření orgánu sociálněprávní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě nevhodná.

## § 123

### Obsah a časové vymezení povolení

- (1) Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle
- a) 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
  - b) 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období

školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,

- c) 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně.

Za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti.

- (2) Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu čtyři a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.
- (3) Vykonává-li dítě činnost pro více provozovatelů činnosti, doby těchto činností se sčítají; jejich součet nesmí být vyšší, než je uvedeno v odstavci 1.
- (4) Dítě nesmí činnost vykonávat v době mezi 22. a 6. hodinou; pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku, není následující den po dnu, kdy končí tato doba, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22.30 a 6. hodinou.
- (5) Dítě musí mít po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě 5 jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny.
- (6) Úřad práce může na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte před uplynutím platnosti povolení prodloužit jeho platnost na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle na dobu 2 měsíců. Při rozhodování o prodloužení povolení vychází úřad práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení doplněných zákonným zástupcem o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení.
- (7) O povolení je možno žádat opakovaně. Byla-li žádost o vydání povolení zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze žádost o vydání povolení výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí vydání povolení.
- (8) Úřad práce rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte bez zbytečného odkladu doručí také příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.
- (9) Pokud tento zákon nestanoví jinak, vydaným povolením zůstávají nedotčeny obsah a forma smluv, které se sjednávají podle zvláštních právních předpisů, jakož i nároky z nich vyplývající.
- (10) Úřad práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Evidence obsahuje údaje uvedené v žádosti o povolení. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení.



§ 124

**Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte**

- (1) Úřad práce výkon činnosti dítěte zakáže, jestliže zjistí, že
  - a) dítě vykonává činnost bez povolení,
  - b) provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo
  - c) podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.
- (2) Výkon činnosti je úřad práce povinen zakázat bezprostředně poté, co se o skutečnostech uvedených v odstavci 1 dozvěděl, a to prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Ode dne sdělení tohoto prohlášení má zákonný zástupce povinnost činnost dítěte ukončit; takovou povinnost má i provozovatel činnosti.
- (3) Při důvodném podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon činnosti, je zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušnému úřadu práce.
- (4) Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může úřad práce učinit písemně nebo ústně. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, je úřad práce povinen provést o tomto ústním prohlášení zápis, a to téhož dne, kdy k prohlášení došlo. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, vydá úřad práce na místě písemné potvrzení. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti.
- (5) Úřad práce je povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

## ČÁST SEDMÁ

# KONTROLNÍ ČINNOST

### § 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce, ministerstvo a v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady (dále jen „orgány kontroly“).

### § 126

- (1) Úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u
  - a) zaměstnavatelů,
  - b) právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
  - c) fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona, (dále jen „kontrolovaná osoba“).
- (2) Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.<sup>62)</sup>
- (3) Úřady práce jsou dále oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
- (4) Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní úřady. Pro účely kontroly podle věty první poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům informaci o povoleních k zaměstnání vydaných úřady práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3. Celní úřad informuje o provedených kontrolách úřad práce příslušný podle § 7 odst. 3 a v případě zjištění nedostatků předává tomuto úřadu práce podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

---

<sup>62)</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- (5) Oprávnění kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v § 108 odst. 2 písm. a) realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Postup při provádění této kontroly se řídí zvláštním právním předpisem<sup>63)</sup>.
- (6) Kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena.

#### § 127

Ministerstvo kontroluje

- a) plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení (§ 111),
- b) plnění cílených programů celostátního charakteru (§ 120).

#### § 128

Pro účely kontrolní činnosti se za zaměstnavatele považuje také právnická osoba nebo fyzická osoba, která podniká podle zvláštních právních předpisů,<sup>16)</sup> i když nikoho nezaměstnává.

#### § 129

Postup při provádění kontroly podle tohoto zákona se řídí zvláštním právním předpisem,<sup>63)</sup> pokud tento zákon nestanoví jinak. Pro kontrolu dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu podle tohoto zákona a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně platí zvláštní právní předpisy.<sup>64)</sup>

#### § 130

Zaměstnanci orgánu kontroly, vyjma zaměstnanců celního úřadu, kteří plní úkoly podle tohoto zákona, prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem, jehož vzor a náležitosti stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem. Zaměstnanci celního úřadu se prokazují služebním průkazem podle zvláštního právního předpisu.<sup>65)</sup> Služební průkaz vydává a odnímá ministerstvo.

---

<sup>63)</sup> Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>16)</sup> Například živnostenský zákon.

<sup>64)</sup> Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.

§ 44 zákona č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>65)</sup> Zákon č. 13/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky.

### § 131

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost.

### § 132

- (1) Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu nebo zelenou kartu, pokud ji zákon vyžaduje.
- (2) Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další skutečnosti uvedené v odstavci 1.
- (3) Za nesplnění povinnosti uvedené v odstavci 2 může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

### § 133

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů.

### § 134

Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.

### § 135

Orgán kontroly může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila k orgánu kontroly a předložila doklady potřebné k provedení kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

### § 136

#### **Zrušen**

### § 137

Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.

### § 138

V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu a Bezpečnostní informační služby, kde by výkonem kontroly mohlo dojít k ohrožení utajovaných informací, může být kontrola prováděna jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu a Bezpečnostní informační služby jen se souhlasem jejich ředitele.

## **Správní delikty**

### § 139

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
  - a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
  - b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
  - c) vykonává nelegální práci, nebo
  - d) umožní výkon nelegální práce.
  
- (2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel
  - a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
  - c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo
  - d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.
- (3) Za přestupek
- a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,
  - b) podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,
  - c) podle odstavce 1 písm. c) lze uložit pokutu do 10 000 Kč,
  - d) podle odstavce 2 písm. c) a d) lze uložit pokutu do 500 000 Kč,
  - e) podle odstavce 1 písm. d) lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.

#### § 140

- (1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že
- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
  - b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy, nebo
  - c) umožní výkon nelegální práce.
- (2) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel
- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
  - b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
  - c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo
  - d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.
- (3) Zdravotnické zařízení se dopustí správního deliktu tím, že
- a) neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9b odst. 1 písm. a) nebo je neprovede ve lhůtě uvedené v § 9b odst. 3,
  - b) nesplní povinnost zpracovat lékařské podklady podle § 9b odst. 1 písm. b) nebo nesplní tuto povinnost ve lhůtě uvedené v § 9b odst. 3, nebo
  - c) nesplní povinnost sdělit informace, umožnit nahlížení do zdravotnické dokumentace

nebo zapůjčit zdravotnickou dokumentaci podle § 9b odst. 2 nebo nesplní tuto povinnost ve lhůtě uvedené v § 9b odst. 3.

***Novelizováno zák. č. 479/2008 Sb., znění účinné od 1. 7. 2009***

***(3) Zdravotnické zařízení se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1***

- (4) Za správní delikt se uloží pokuta do
- 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),
  - 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),
  - 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) a d),
  - 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,
  - 5 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c).

#### § 141

- (1) Právní osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.
- (2) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.
- (3) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.
- (4) Správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává příslušný úřad práce (§ 7 odst. 3).
- (5) Pokuty vybírá a vymáhá místně příslušný celní úřad.
- (6) Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu.
- (7) Při vybírání a vymáhání uložených pokut se postupuje podle zvláštního právního předpisu.<sup>50)</sup>
- (8) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby<sup>8)</sup> nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

<sup>50)</sup> Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8)</sup> § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.

## ČÁST OSMÁ

# SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

### HLAVA I

#### SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

##### § 142

Na správní řízení vedená podle části druhé tohoto zákona se nevztahuje § 79 odst. 5 správního řádu.<sup>67)</sup>

##### § 143

Odvolání proti rozhodnutí úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30), o zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 44), o snížení nebo zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 55), o odejmutí povolení k zaměstnání cizinci (§ 100) a o vydání nebo nevydání povolení činnosti dítěte a o zákazu činnosti dítěte (§ 124 odst. 1 a 5) nemá odkladný účinek.

##### § 144

Pro počítání času podle tohoto zákona platí obdobně úprava o počítání času stanovená ve zvláštním právním předpise.<sup>68)</sup> V případě, že pro splnění podmínky vzniku nároku podle tohoto zákona je nutné jednotlivé dny sčítat, považuje se za měsíc 30 kalendářních dnů.

##### § 145

Povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá úřad práce, který o povolení rozhoduje,<sup>67)</sup> po vyjádření úřadu práce, v jehož správním obvodu má být zaměstnání vykonáváno.

---

<sup>67)</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 413/2005 Sb.

<sup>68)</sup> § 266 zákoníku práce.



## § 146

- (1) Vyúčtování příspěvků a hmotné podpory poskytované podle částí třetí a páté provádí příjemce k 31. prosinci kalendářního roku a předkládá je poskytovateli do 15. února následujícího roku, s výjimkou příspěvků poskytovaných zpětně na základě předložených vyúčtovaných nákladů a příspěvku podle § 78 odst. 1. Příspěvky, které nejsou poskytovány zpětně, nemusí být vyčerpány v roce jejich poskytnutí, musí však být čerpány podle harmonogramu stanoveného v dohodě o jejich poskytnutí.
- (2) Nevyčerpanou část příspěvku je příjemce povinen poskytovateli neprodleně vrátit; nesplnění této povinnosti ve lhůtě stanovené poskytovatelem je porušením rozpočtové kázně.<sup>46)</sup>

## § 147

Na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahují ustanovení § 35, 80 a 81; povinnosti uvedené v § 35 a 81 se nevztahují na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,<sup>70)</sup> pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 35 se nevztahuje na vedoucí pracovní místa obsazovaná jmenováním.<sup>71)</sup>

## § 147a

- (1) Zaměstnanci státu zařazení k výkonu práce v úřadech práce jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním. Tato povinnost trvá i po skončení pracovněprávního vztahu. Povinnosti mlčenlivosti je může zbavit ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu ředitel příslušného úřadu práce. Tímto ustanovením není dotčena povinnost oznamovat určité skutečnosti orgánům příslušným podle zvláštních právních předpisů.<sup>71a)</sup>
- (2) Ustanovení odstavce 1 se vztahuje rovněž na zaměstnance státu zařazené k výkonu práce v celních úřadech, kteří vykonávají kontrolu podle tohoto zákona, s tím, že povinnosti mlčenlivosti je může ve veřejném zájmu zbavit vedoucí příslušného celního úřadu.

---

<sup>46)</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>70)</sup> Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>71)</sup> § 33 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>71a)</sup> Například § 8 trestního zákona.

147b

Státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu příslušného úřadu práce bezodkladně a bezplatně údaje rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pro nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, její výši nebo výplatu, pro poskytování příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro povolení k zaměstnání cizince, pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a pro kontrolní činnost; mohou tak učinit způsobem umožňujícím dálkový přístup.

HLAVA II

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 148

**Přechodná ustanovení**

- (1) Nárok na hmotné zabezpečení přiznaný přede dnem účinnosti tohoto zákona zaniká od splátky hmotného zabezpečení náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jestliže nejsou po dni nabytí účinnosti tohoto zákona splněny podmínky pro jeho poskytování stanovené tímto zákonem.
- (2) Výše hmotného zabezpečení přiznaného přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se stanoví nově od splátky podpory v nezaměstnanosti náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
- (3) Uchazeči o zaměstnání, kterému je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, se posuzuje běh podpůrčí doby podle tohoto zákona; délka podpůrčí doby se upraví podle tohoto zákona, pokud skutečnosti rozhodné pro prodloužení podpůrčí doby doloží do 6 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.
- (4) Nároky vyplývající z dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednané přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.
- (5) Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané právnické nebo fyzické osobě přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona je platné po dobu, na kterou bylo vydáno s tím, že po dobu 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona může tato právnická nebo fyzická osoba na základě tohoto povolení zprostředkovávat zaměstnání i formou zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.

- (6) Právnická nebo fyzická osoba je povinna vztahy vzniklé v souvislosti s dočasným přidělením svého zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě upravit podle tohoto zákona nejpozději do 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
- (7) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona.
- (8) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a nejsou podle posudku orgánu sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby s těžším zdravotním postižením podle tohoto zákona.
- (9) Způsob zjišťování plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle § 24 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 305/1991 Sb., zákona č. 167/1999 Sb., zákona č. 155/2000 Sb. a zákona č. 474/2001 Sb., za rok 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.
- (10) Práva a povinnosti vyplývající z dohod o zabezpečení odborné praxe absolventům středních a vysokých škol a z dohod o zabezpečení získání kvalifikace mladistvým pracovníkům, uzavřené podle § 6a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 272/1992 Sb., které byly uzavřeny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.
- (11) Pohledávky, které vznikly státu podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vůči právnickým a fyzickým osobám, které do dne nabytí účinnosti tohoto zákona zanikly bez právního nástupce, dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zanikají a dále se neevidují.
- (12) Poskytování zálohy na příspěvek podle § 24a zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb., na čtvrtletí, ve kterém nabude účinnosti tento zákon, a vyúčtování záloh poskytnutých v roce 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.
- (13) Práva a povinnosti vzniklé na základě dohod sjednaných podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle dosavadních právních předpisů.
- (14) Pokud dítě vykonává činnost přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a bude ji vykonávat nadále před dosažením věku 15 let nebo po dosažení věku 15 let, ale před ukončením povinné

školní docházky, i po uplynutí 30 dnů po účinnosti tohoto zákona, je zákonný zástupce dítěte povinen požádat úřad práce o povolení výkonu takové činnosti dítěte, a to nejpozději do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

- (15) Požádal-li zákonný zástupce dítěte o povolení výkonu činnosti dítěte ve lhůtě uvedené v odstavci 14, může dítě vykonávat tuto činnost bez tohoto povolení do dne rozhodnutí o povolení výkonu umělecké nebo sportovní činnosti, nejdéle však po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
- (16) Nepožádal-li zákonný zástupce ve lhůtě stanovené v odstavci 14 o povolení výkonu činnosti dítěte, nesmí dítě ode dne následujícího po uplynutí uvedené lhůty tuto činnost vykonávat.
- (17) Cizinec, který jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti zajišťuje plnění běžných úkolů pro obchodní společnost anebo jako člen družstva, člen statutárního nebo jiného orgánu družstva zajišťuje plnění běžných úkolů pro družstvo, je povinen požádat o vydání povolení k zaměstnání nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
- (18) Do doby nabytí úplné účinnosti služebního zákona jmenuje a odvolává ředitele úřadů práce ministr práce a sociálních věcí.

#### § 149 Závěrečná ustanovení

Úřady práce a Úřad práce hlavního města Prahy podle zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou úřady práce podle tohoto zákona.

#### § 150

Zrušuje se:

1. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
2. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
3. Zákon č. 64/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
4. Zákon č. 305/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
5. Zákon č. 272/1992 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 64/1991 Sb.

6. Zákon č. 369/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 474/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
9. Nařízení vlády č. 103/2002 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekválifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
10. Vyhláška č. 21/1991 Sb., o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění vyhlášky č. 324/1992 Sb.
11. Vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.
12. Vyhláška č. 324/1992 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 21/1991 Sb.
13. Vyhláška č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
14. Vyhláška č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací.
15. Vyhláška č. 232/1997 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.
16. Vyhláška č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku.

## § 151 Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

## **Příloha č. 1 zákona č. 435/2004 Sb.**

### **Názvy a sídla úřadů práce**

1. Úřad práce v Benešově se sídlem v Benešově
2. Úřad práce v Berouně se sídlem v Berouně
3. Úřad práce v Blansku se sídlem v Blansku
4. Úřad práce Brno-město se sídlem v Brně
5. Úřad práce Brno-venkov se sídlem v Brně
6. Úřad práce v Bruntále se sídlem v Bruntále
7. Úřad práce v Břeclavi se sídlem v Břeclavi
8. Úřad práce v České Lípě se sídlem v České Lípě
9. Úřad práce v Českých Budějovicích se sídlem v Českých Budějovicích
10. Úřad práce v Českém Krumlově se sídlem v Českém Krumlově
11. Úřad práce v Děčíně se sídlem v Děčíně
12. Úřad práce v Domažlicích se sídlem v Domažlicích
13. Úřad práce ve Frýdku-Místku se sídlem ve Frýdku-Místku
14. Úřad práce v Havlíčkově Brodě se sídlem v Havlíčkově Brodě
15. Úřad práce v Hodoníně se sídlem v Hodoníně
16. Úřad práce v Hradci Králové se sídlem v Hradci Králové
17. Úřad práce v Chebu se sídlem v Chebu
18. Úřad práce v Chomutově se sídlem v Chomutově
19. Úřad práce v Chrudimi se sídlem v Chrudimi

20. Úřad práce v Jablonci nad Nisou se sídlem v Jablonci nad Nisou
21. Úřad práce v Jeseníku se sídlem v Jeseníku
22. Úřad práce v Jičíně se sídlem v Jičíně
23. Úřad práce v Jihlavě se sídlem v Jihlavě
24. Úřad práce v Jindřichově Hradci se sídlem v Jindřichově Hradci
25. Úřad práce v Karlových Varech se sídlem v Karlových Varech
26. Úřad práce v Karviné se sídlem v Karviné
27. Úřad práce v Kladně se sídlem v Kladně
28. Úřad práce v Klatovech se sídlem v Klatovech
29. Úřad práce v Kolíně se sídlem v Kolíně
30. Úřad práce v Kroměříži se sídlem v Kroměříži
31. Úřad práce v Kutné Hoře se sídlem v Kutné Hoře
32. Úřad práce v Liberci se sídlem v Liberci
33. Úřad práce v Litoměřicích se sídlem v Litoměřicích
34. Úřad práce v Lounech se sídlem v Lounech
35. Úřad práce v Mělníku se sídlem v Mělníku
36. Úřad práce v Mladé Boleslavi se sídlem v Mladé Boleslavi
37. Úřad práce v Mostě se sídlem v Mostě
38. Úřad práce v Náchodě se sídlem v Náchodě
39. Úřad práce v Novém Jičíně se sídlem v Novém Jičíně
40. Úřad práce v Nymburku se sídlem v Nymburku
41. Úřad práce v Olomouci se sídlem v Olomouci

42. Úřad práce v Opavě se sídlem v Opavě
43. Úřad práce v Ostravě se sídlem v Ostravě
44. Úřad práce v Pardubicích se sídlem v Pardubicích
45. Úřad práce v Pelhřimově se sídlem v Pelhřimově
46. Úřad práce v Písku se sídlem v Písku
47. Úřad práce v Plzni se sídlem v Plzni
48. Úřad práce Plzeň-jih se sídlem v Plzni
49. Úřad práce Plzeň-sever se sídlem v Plzni
50. Úřad práce hl. m. Prahy se sídlem v Praze
51. Úřad práce Praha-východ se sídlem v Praze
52. Úřad práce Praha-západ se sídlem v Praze
53. Úřad práce v Prachaticích se sídlem v Prachaticích
54. Úřad práce v Prostějově se sídlem v Prostějově
55. Úřad práce v Přerově se sídlem v Přerově
56. Úřad práce v Příbrami se sídlem v Příbrami
57. Úřad práce v Rakovníku se sídlem v Rakovníku
58. Úřad práce v Rokycanech se sídlem v Rokycanech
59. Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou se sídlem v Rychnově nad Kněžnou
60. Úřad práce v Semilech se sídlem v Semilech
61. Úřad práce v Sokolově se sídlem v Sokolově
62. Úřad práce ve Strakonících se sídlem ve Strakonících
63. Úřad práce ve Svitavách se sídlem ve Svitavách



64. Úřad práce v Šumperku se sídlem v Šumperku
65. Úřad práce v Táboře se sídlem v Táboře
66. Úřad práce v Tachově se sídlem v Tachově
67. Úřad práce v Teplicích se sídlem v Teplicích
68. Úřad práce v Trutnově se sídlem v Trutnově
69. Úřad práce v Třebíči se sídlem v Třebíči
70. Úřad práce v Uherském Hradišti se sídlem v Uherském Hradišti
71. Úřad práce v Ústí nad Labem se sídlem v Ústí nad Labem
72. Úřad práce v Ústí nad Orlicí se sídlem v Ústí nad Orlicí
73. Úřad práce ve Vsetíně se sídlem ve Vsetíně
74. Úřad práce ve Vyškově se sídlem ve Vyškově
75. Úřad práce ve Zlíně se sídlem ve Zlíně
76. Úřad práce ve Znojmě se sídlem ve Znojmě
77. Úřad práce ve Žďáru nad Sázavou se sídlem ve Žďáru nad Sázavou

## **Příloha č. 2 zákona č. 435/2004 Sb.**

### **Úřady práce podle § 8 odst. 2 a vymezení jejich územních obvodů**

1. Úřad práce hl. města Prahy.  
Správním obvodem je území hl. města Prahy.
2. Úřad práce v Příbrami.  
Správním obvodem jsou území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.
3. Úřad práce v Českých Budějovicích.  
Správním obvodem jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.
4. Úřad práce v Plzni.  
Správním obvodem jsou území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Rokycany a Tachov.
5. Úřad práce v Karlových Varech.  
Správním obvodem jsou území okresů Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.
6. Úřad práce v Ústí nad Labem.  
Správním obvodem jsou území okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem.
7. Úřad práce v Liberci.  
Správním obvodem jsou území okresů Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.
8. Úřad práce v Hradci Králové.  
Správním obvodem jsou území okresů Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.
9. Úřad práce v Pardubicích.  
Správním obvodem jsou území okresů Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.<sup>10)</sup>

---

<sup>10)</sup> § 53 odst. 5 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

10. Úřad práce v Jihlavě.  
Správním obvodem jsou území okresů Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou.
11. Úřad práce Brno-město.  
Správním obvodem jsou území okresů Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.
12. Úřad práce v Olomouci.  
Správním obvodem jsou území okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.
13. Úřad práce v Ostravě.  
Správním obvodem jsou území okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.
14. Úřad práce ve Zlíně.  
Správním obvodem jsou území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.

## Vybraná ustanovení novel

### Čl. II zákona č. 382/2005 Sb.

#### Přechodná ustanovení

1. Uchazeči o zaměstnání, kterému je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo mu k tomuto dni není poskytována z důvodů uvedených v § 44 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a který ke dni podání žádosti o poskytování podpory v nezaměstnanosti splnil podmínku stanovenou v § 43 odst. 1 písm. b) nebo c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se podpůrčí doba upraví podle tohoto zákona. Byla-li žádost o podporu v nezaměstnanosti podána před účinností tohoto zákona a o podpoře v nezaměstnanosti nebylo dosud pravomocně rozhodnuto, stanoví se délka podpůrčí doby podle tohoto zákona.
2. Soustavná příprava na budoucí povolání se považuje za náhradní dobu zaměstnání u uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání po nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. Doba, po kterou byl uchazeč o zaměstnání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, z důvodu uvedeného v § 25 odst. 2 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se posuzuje podle tohoto zákona.
4. Práva a povinnosti vzniklé z dohod o poskytnutí příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa uzavřených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle dosavadní právní úpravy.
5. Uzavírání dohod o poskytnutí příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa na základě žádostí podaných přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí tímto zákonem.

### Čl. XIX zákona č. 109/2006 Sb.

#### Přechodné ustanovení

Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby zdravotně znevýhodněné, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona.

## Čl. XL

### **zákona č. 112/2006 Sb.**

#### **Přechodná ustanovení**

1. Řízení o podpoře v nezaměstnanosti a o podpoře při rekvalifikaci, která nebyla pravomocně skončena před účinností tohoto zákona, se dokončí podle dosavadních právních předpisů.
2. Bude-li po nabytí účinnosti tohoto zákona rozhodováno podle § 54 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti podle právních předpisů platných ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti a výše podpory při rekvalifikaci podle právních předpisů platných ke dni nástupu na rekvalifikaci.
3. Maximální výše náhrady škody, která byla způsobena provozovateli činnosti dítětem před účinností tohoto zákona, se posuzuje podle dosavadních právních předpisů.

## Čl. L

### **zákona č. 264/2006 Sb.**

#### **Přechodné ustanovení**

Správní řízení ve věcech týkajících se plnění povinnosti podle § 13 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 220/2005 Sb., zahájená a pravomocně neskončená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle dosavadních právních předpisů.

## Čl. III

### **zákona č. 213/2007 Sb.**

#### **Přechodné ustanovení**

Za náhradní dobu zaměstnání podle § 41 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění tohoto zákona, se považuje i doba, kdy před nabytím účinnosti tohoto zákona uchazeč o zaměstnání osobně pečoval o osobu uvedenou v § 41 odst. 3 písm. e) a f) zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 264/2006 Sb.

**Čl. LX**  
**zákona č. 261/2007 Sb.**

**Přechodná ustanovení**

1. Řízení o podpoře v nezaměstnanosti, která nebyla pravomocně skončena před 1. lednem 2008, se dokončí podle právních předpisů účinných ke dni 31. prosince 2007.
2. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2007 se řídí právními předpisy účinnými ke dni 31. prosince 2007.

**Znění účinné od 1. 1. 2010**

**Čl. XXVII**  
**zákona č. 306/2008 Sb.**

**Přechodná ustanovení**

1. *Za náhradní dobu zaměstnání podle § 41 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se považuje též pobírání plného invalidního důchodu před 1. lednem 2010.*
2. *Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. ledna 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. prosince 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.*

**Čl. II**  
**zákona č. 382/2008 Sb.**

**Přechodná ustanovení**

1. Řízení, která nebyla pravomocně skončena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, s výjimkou řízení o vydání povolení k zaměstnání, které se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Práva a povinnosti vzniklé z dohod o poskytnutí překlenovacího příspěvku a příspěvku na dopravu zaměstnanců uzavřených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

3. Bylo-li poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci zastaveno z důvodu, že uchazeči o zaměstnání jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, obnoví se její poskytování od splátky podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci náležející za první měsíc po nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Zápočet doby vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání do podpůrní doby podle § 47 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se u uchazečů o zaměstnání, kteří byli z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazeni přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
5. Při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti podle § 39 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nepřihlíží k ukončení zaměstnání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí může rozhodnutím odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané právnické nebo fyzické osobě podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona v případě, že Ministerstvo vnitra v době platnosti tohoto povolení vyjádří nesouhlas s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání.
7. Doklad o absolvování rekvalifikace vydaný akreditovaným zařízením nebo vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem do dne nabytí účinnosti tohoto zákona se považuje za osvědčení o rekvalifikaci vydané podle § 108 odst. 2 a 5 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
8. Zařízení, které získalo akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k provádění rekvalifikace podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se po dobu platnosti této akreditace považuje za zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

**Čl. IV**  
**zákona č. 479/2008 Sb.**

**Přechodné ustanovení**

**Znění účinné od 1. 7. 2009**

1. *Posouzení zdravotního stavu zahájená podle § 8 odst. 1 písm. m) a n) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a neskončená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, dokončí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení podle dosavadních právních předpisů. Lhůta pro vydání posudku se v těchto případech prodlužuje o 30 pracovních dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.*
2. Úřady práce předají bezúplatně do 30. června 2009 okresním správám sociálního zabezpečení příslušným podle místní příslušnosti úřadů práce posudkové spisy, které vedly do 30. června 2009.
3. Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v úřadech práce, kteří ke dni 30. června 2009 plnili úkoly při posuzování zdravotního stavu a výkonu činností s tím souvisejících, přechází dnem 1. července 2009 na Českou správu sociálního zabezpečení.
4. Úřady práce dohodnou se zaměstnanci uvedenými v bodě 3 přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na Českou správu sociálního zabezpečení. Takto provedená delimitace je závazná. Nedojde-li k dohodě podle věty první nejpozději do 31. března 2009, stanoví počty a pravidla delimitace vztahující se k dotčeným zaměstnancům České republiky v úřadech práce Ministerstvo práce a sociálních věcí.
5. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2008 se řídí právními předpisy účinnými ke dni 31. prosince 2008.



**518/2004 Sb.**

**VYHLÁŠKA**

ze dne 23. září 2004,

**kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

Změna: 507/2005 Sb.

Změna: 452/2008 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 69 odst. 7, § 77 odst. 1, § 78 odst. 11, § 81 odst. 5, § 105 odst. 4, § 119 odst. 6 a § 130 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon“):

## **ČÁST PRVNÍ**

### **PRACOVNÍ REHABILITACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

(K § 69 odst. 7 zákona)

#### **§ 1**

#### **Individuální plán pracovní rehabilitace**

Individuální plán pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením<sup>1)</sup> obsahuje

- a) předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- b) formy pracovní rehabilitace,<sup>2)</sup> které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením,
- c) předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,
- d) termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

---

<sup>1)</sup> § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>2)</sup> § 69 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.

## § 2

### Druhy nákladů hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady

- (1) Za náklady právnické nebo fyzické osoby pověřené podle § 69 odst. 1 zákona zabezpečením pracovní rehabilitace (dále jen „pověřená osoba“), spojené s prováděním pracovní rehabilitace, se považují
  - a) přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
  - b) režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace,
  - c) náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.
  
- (2) Za náklady pověřené osoby, které jsou spojené s prováděním pracovní rehabilitace se dále, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v odstavci 1, považují
  - a) náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace potřebnou k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,
  - b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje<sup>3)</sup> poskytnuté účastníkům pracovní rehabilitace,
  - c) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace, sjednané na dobu pracovní rehabilitace.
  
- (3) V případě, že při provádění pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením je nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady pracovní rehabilitace i náklady spojené s jejich činnostmi při pracovní rehabilitaci.

## § 3

- (1) Za náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci podle § 72 odst. 2 písm. a) zákona, se považují
  - a) mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, odpovídající počtu hodin odpracovaných tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením,
  - b) v případě, kdy je při provádění přípravy k práci nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, náklady spojené s jejich činnostmi při pracovní rehabilitaci,
  
- (2) Za náklady subjektu uvedeného v § 72 odst. 2 písm. b) a c) zákona, který provádí přípravu k práci, se považují
  - a) mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, odpovídající počtu hodin odpracovaných tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením,

---

<sup>3)</sup> § 133a zákoníku práce.

- b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje<sup>3)</sup> poskytnuté osobě se zdravotním postižením,
- c) prokázané náklady na dopravu osoby se zdravotním postižením z místa bydliště do místa přípravy k práci a zpět,
- d) prokázané výdaje na ubytování osoby se zdravotním postižením, pokud se příprava k práci koná mimo obec jejího bydliště, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,
- e) stravné podle zvláštního právního předpisu<sup>4)</sup> ve dnech účasti na přípravě k práci, pokud se koná mimo obec bydliště osoby se zdravotním postižením,
- f) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osoby se zdravotním postižením, sjednané na dobu pracovní rehabilitace.

#### § 4

Za náklady pracovní rehabilitace účastníka pracovní rehabilitace se považují

- a) prokázané jízdní výdaje z místa bydliště<sup>5)</sup> do místa konání pracovní rehabilitace a zpět,
- b) prokázané výdaje na ubytování po dobu pracovní rehabilitace, pokud se koná mimo obec bydliště účastníka pracovní rehabilitace, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,
- c) stravné podle zvláštního právního předpisu<sup>4)</sup> ve dnech účasti na pracovní rehabilitaci, pokud se koná mimo obec bydliště účastníka pracovní rehabilitace,
- d) pojištění pro případ škody způsobené účastníkem pracovní rehabilitace v rámci pracovní rehabilitace, popřípadě další pojištění spojené s pracovní rehabilitací v zahraničí.

#### § 5

- (1) Úhrada nákladů spojených se zabezpečením pracovní rehabilitace podle § 2 odst. 1 až 3 a nákladů podle § 3 se provádí průběžně. Náklady hradí úřad práce do 30 kalendářních dnů ode dne jejich vyúčtování, a to bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu.
- (2) Náklady podle § 4 hradí úřad práce účastníku pracovní rehabilitace bezhotovostně převodem na jeho účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou anebo v hotovosti, a to do 30 kalendářních dnů ode dne jejich vyúčtování.

---

<sup>3)</sup> § 133a zákoníku práce.

<sup>4)</sup> Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5)</sup> § 5 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb.

## ČÁST DRUHÁ

### CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO A CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA

(K § 77 odst. 1 zákona)

#### § 6

#### Charakteristika chráněného pracovního místa a pracovního místa v chráněné pracovní dílně

Charakteristika chráněného pracovního místa a pracovního místa v chráněné pracovní dílně obsahuje popis

- a) pracovní činnosti,
- b) pracoviště a jeho umístění,
- c) pracovních podmínek.

#### § 7

#### Způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců

- (1) Pro splnění podmínky zaměstnávání nejméně 60 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců chráněné pracovní dílny.
- (2) Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.
- (3) Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny
  - a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
  - b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
  - c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
  - d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu<sup>6)</sup> nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřisluší,

---

<sup>6)</sup> Zákoník práce.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,<sup>7)</sup>

a celkové stanovené týdenní pracovní doby<sup>8)</sup> bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>8)</sup>

- (4) Je-li chráněná pracovní dílna provozována pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená týdenní pracovní doba bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu<sup>8)</sup> v těch měsících, v kterých je chráněná pracovní dílna provozována.
- (5) Pro účely splnění podmínky zaměstnávání nejméně 60 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců zjišťuje obdobně podle odstavců 2 až 4; každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením,<sup>9)</sup> se započítává třikrát.
- (6) Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

## § 8

### Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny

- (1) Za provozní náklady chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, na které lze zaměstnavateli podle § 75 odst. 10 a § 76 odst. 7 zákona poskytnout příspěvek, se považují
- a) nájemné a služby s ním spojené,
  - b) náklady na povinné revize a pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
  - c) náklady na palivo a energii,
  - d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
  - e) náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
  - f) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
  - g) náklady provozních zaměstnanců,
  - h) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,
  - i) náklady na opravu a údržbu zařízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, pokud je toto zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele.

<sup>7)</sup> § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>8)</sup> § 83a zákoníku práce.

<sup>9)</sup> § 67 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb.

- (2) Za provozního zaměstnance se pro účely odstavce 1 písm. g) nepovažuje zaměstnanec, na kterého je poskytován příspěvek podle § 78 zákona.
- (3) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 1 i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny.

## § 9

### Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné

- (1) Za provozní náklady chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné, na které lze podle § 75 odst. 10 zákona poskytnout příspěvek, se považují
  - a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
  - b) náklady na povinné revize a pojištění objektu, ve kterém je chráněné pracovní místo provozováno, pokud se jedná o objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné,
  - c) náklady na palivo a energii,
  - d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
  - e) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
  - f) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa,
  - g) náklady na opravu a údržbu zařízení chráněného pracovního místa, pokud je toto zařízení ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné.
- (2) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 1 i daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné.

## § 10

### Způsob poskytování příspěvku

Příspěvky podle § 75 odst. 10 a § 76 odst. 7 zákona (§ 8 a 9) se poskytují zálohově čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období.<sup>10)</sup> Záloha je splatná nejpozději poslední den prvního měsíce příslušného čtvrtletí nebo jiného dohodnutého období.

---

<sup>10)</sup> § 75 odst. 6 a § 76 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb.

## ČÁST TŘETÍ

# VÝPOČET PRŮMĚRNÉHO ČTVRTLETNÍHO PŘEPOČTENÉHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANCŮ, KTEŘÍ JSOU OSOBAMI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

(K § 78 odst. 11 zákona)

### § 11

- (1) Do průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.
- (2) Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném čtvrtletí, zvýšeného o neodpracované hodiny
  - a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
  - b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
  - c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
  - d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu<sup>6)</sup> nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,
  - e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,<sup>7)</sup>a celkové stanovené týdenní pracovní doby<sup>8)</sup> bez svátků připadající v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>8)</sup>
- (3) Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního čtvrtletí, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená týdenní pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu<sup>8)</sup> v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

---

<sup>6)</sup> Zákoník práce.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>7)</sup> § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>8)</sup> § 83a zákoníku práce.

(4) Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.

#### § 12

Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se průměrný přepočtený počet těchto zaměstnanců zjišťuje podle § 11; každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.

#### § 13

#### Zrušen

#### § 14

Výpočty podle části třetí se provádějí na dvě platná desetinná místa. U peněžitého plnění se celková částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

## ČÁST ČTVRTÁ

### VÝPOČET PRŮMĚRNÉHO ROČNÍHO PŘEPOČTENÉHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ A VÝPOČET PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU

(K § 81 odst. 5)

#### § 15

#### Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

(1) Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.



- (2) Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny
- a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
  - b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
  - c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
  - d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu<sup>6)</sup> nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřisluší,
  - e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,<sup>7)</sup>
- a celkové stanovené týdenní pracovní doby<sup>8)</sup> bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>8)</sup>
- (3) Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu<sup>8)</sup> v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.
- (4) Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.

## § 16

Z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců zjištěného podle § 15 se stanoví povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

## § 17

### Způsob výpočtu plnění povinného podílu

Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. a) zákona se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, zjišťuje způsobem uvedeným v § 15; každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.

---

<sup>6)</sup> Zákoník práce.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>7)</sup> § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>8)</sup> § 83a zákoníku práce.

## § 18

- (1) Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona (dále jen „dodavatel“) ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.
- (2) V případě, že počet osob se zdravotním postižením vypočtený podle odstavce 1 je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší; kalendářním čtvrtletím se pro tyto účely rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.
- (3) Při odebrání výrobků nebo služeb od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením a nezaměstnává žádné zaměstnance, nebo při zadávání zakázek této osobě je možno započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

## § 19

Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona se počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za které zaměstnavatel provádí odvod, zjišťuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a které má zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného podílu, a počtem zaměstnanců se zdravotním postižením, jejichž povinný podíl splnil podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona.

## § 20

Výpočty podle části čtvrté se provádějí na dvě platná desetinná místa. U peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

## ČÁST PÁTÁ

### PORADENSKÁ ČINNOST

(K § 105 odst. 4 zákona)

#### § 21

#### Charakteristika poradenských činností

- (1) Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.
- (2) Poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.
- (3) Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.
- (4) Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.
- (5) Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce.

#### § 22

#### Formy poradenství

- (1) Poradenství se uskutečňuje formou
  - a) skupinového poradenství nebo individuálního poradenství,
  - b) posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou,

- c) poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.
- (2) Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění.
- (3) Při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce.

### § 23

#### Druhy nákladů hrazených úřadem práce

- (1) Za náklady odborného zařízení spojené s poradenstvím se považují
- a) přímé náklady vynaložené na poradenství (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
  - b) režijní náklady vynaložené na poradenství,
  - c) náklady na dílčí části poradenství, které pro odborné zařízení zabezpečuje jiné odborné zařízení,
  - d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů,
  - e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a odborné zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.
- (2) Za náklady odborného zařízení spojené s poradenstvím se dále, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v odstavci 1, považují
- a) náklady na potřebnou výbavu účastníků poradenství, maximálně do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,
  - b) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků poradenství, sjednané na dobu účasti na poradenství.
- (3) Za náklady uchazeče o zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením spojené s poradenstvím se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu,<sup>4)</sup> prokázané uchazečem o zaměstnání nebo osobou se zdravotním postižením, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo poradenských programů.

---

<sup>4)</sup> Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

## ČÁST ŠESTÁ

# PŘÍSPĚVKY V RÁMCI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

(K § 119 odst. 6 zákona)

### § 24

#### Veřejně prospěšné práce

Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

### § 25

#### Společensky účelná pracovní místa

- (1) Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřizuje a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě, nebo na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako
  - a) návratný příspěvek,
  - b) příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo
  - c) jiný účelově určený příspěvek.
- (2) Příspěvek podle odstavce 1 se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

### § 26

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání,<sup>13)</sup> se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

---

<sup>13)</sup> § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 382/2005 Sb.

§ 27

**Zrušen**

§ 28

**Zrušen**

§ 29

**Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.

§ 30

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců.

§ 31

**Poskytování příspěvků**

Příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se poskytují bezhotovostně převodem na účet příjemce vedený u peněžního ústavu. Celková výše příspěvku podle § 24, 26 a 30 se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

## **ČÁST SEDMÁ**

### **SLUŽEBNÍ PRŮKAZ**

(K § 130 zákona)

#### **§ 32**

##### **Náležitosti služebního průkazu**

Služební průkaz obsahuje:

- a) označení kontrolního orgánu,
- b) barevnou fotografii zaměstnance o rozměrech 45 mm x 35 mm,
- c) akademický titul, jméno a příjmení zaměstnance,
- d) evidenční číslo zaměstnance,
- e) číslo služebního průkazu,
- f) rozsah kontrolního oprávnění,
- g) datum vydání,
- h) úřední razítko Ministerstva práce a sociálních věcí a podpis oprávněné osoby.

#### **§ 33**

##### **Vzor služebního průkazu**

Vzor služebního průkazu je uveden v příloze k této vyhlášce.

## **ČÁST OSMÁ**

### **ÚČINNOST**


#### **§ 34**

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. října 2004.

## Příloha k vyhlášce č. 518/2004 Sb.

Vzor služebního průkazu zaměstnanců v úřadech práce a zaměstnanců v Ministerstvu práce a sociálních věcí pověřených kontrolní činností podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

### Přední strana služebního průkazu

	<b>NÁZEV KONTROLNÍHO ORGÁNU</b> <b>Služební průkaz kontrolora</b>
	Titul, jméno a příjmení .....
barevná fotografie držitele 45 mm x 35 mm	evidenční číslo : .....
	datum vydání : .....
Číslo průkazu: XXXXXXXXXXXXXX	..... razítko MPSV a podpis oprávněné osoby

### Zadní strana služebního průkazu

<p>DRŽITEL TOHOTO PRŮKAZU JE OPRÁVNĚN K VÝKONU KONTROLNÍ ČINNOSTI PODLE ZÁKONA Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI</p> <p>Je oprávněn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob a požadovat předložení potřebných dokladů a podání úplných zpráv, informací a vysvětlení</li><li>• požadovat od fyzických osob zdržujících se na pracovišti osvědčení totožnosti, popř. povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, a prokázání toho, že u kontrolované osoby pracují na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy</li></ul> <p>Zneužití průkazu bude postihováno v souladu s právními předpisy.</p>
--

Služební průkaz je 74 mm vysoký a 105 mm široký.  
Přední i zadní strana služebního průkazu je provedena v bílé barvě.  
Služební průkaz je zataven do transparentní termofólie.



## 519/2004 Sb.

# VYHLÁŠKA

## ze dne 23. září 2004

### o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanoví podle § 109 odst. 5 a § 110 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon“):

#### § 1

#### Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

- (1) Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání
  - a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
  - b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
  - c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
  - d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,
  - e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
  - f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.
- (2) Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity podle odstavce 1 lze vzájemně kombinovat.

#### § 2

#### Náklady rekvalifikace

- (1) Náklady rekvalifikace jsou náklady rekvalifikačního zařízení,<sup>1)</sup> za které se považují
  - a) přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
  - b) režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace,
  - c) náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení,

---

<sup>1)</sup> § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů,
  - e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.
- (2) Za náklady rekvalifikačního zařízení se dále, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v odstavci 1, považují
- a) náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace, například nutné školní potřeby a učebnice, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,
  - b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje<sup>2)</sup> poskytnuté účastníkům rekvalifikace,
  - c) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci.
- (3) V případě rekvalifikace, kterou zabezpečuje zaměstnavatel pro své zaměstnance podle § 110 zákona, se za náklady na rekvalifikaci nepovažují náklady uvedené v odstavci 2 písm. b) a c) a v případě, že je rekvalifikace zabezpečována ve vlastním rekvalifikačním zařízení zaměstnavatele, ani náklady uvedené v odstavci 1 písm. d).

### § 3

- (1) Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu
- a) prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště<sup>3)</sup> do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace,
  - b) prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,
  - c) stravného podle zvláštního právního předpisu<sup>4)</sup> ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,
  - d) pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.
- (2) V případě, že při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením,<sup>5)</sup> která se účastní rekvalifikace v rámci pracovní rehabilitace podle § 71 písm. c) zákona, je nezbytná účast jiné fyzické osoby,

---

2) § 133a zákoníku práce.

3) § 5 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb.

4) Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

5) § 67 zákona č. 435/2004 Sb.

považují se za náklady spojené s rekvalifikací i náklady spojené s účastí této jiné fyzické osoby při rekvalifikaci, a to v rozsahu uvedeném v odstavci 1.

§ 4  
**Účinnost**

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. října 2004.

## Výňatek ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### § 2

- (6) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

### § 6

- (1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

### § 39

#### Pracovní poměr na dobu určitou

- (1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- (2) Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.
- (3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou
- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,
  - b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.
- (4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody

blíže vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

- (5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
- (6) Ustanovení odstavců 2 až 5 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce<sup>18)</sup> a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele (§ 2 odst. 5, § 308 a 309).

## HLAVA V

### AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

#### § 308

- (1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (§ 2 odst. 5) musí obsahovat
  - a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
  - b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
  - c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
  - d) místo výkonu práce,
  - e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
  - f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
  - g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

---

<sup>18)</sup> § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- (2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

### § 309

- (1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.
- (2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména
- a) název a sídlo uživatele,
  - b) místo výkonu práce u uživatele,
  - c) dobu trvání dočasného přidělení,
  - d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
  - e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],
  - f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.
- (3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.
- (4) Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.
- (5) Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajis-

tit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

- (6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.
- (7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.
- (8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

**118/2000 Sb.**

**ZÁKON**

ze dne 6. dubna 2000

**o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti  
zaměstnavatele a o změně některých zákonů**

Změna: 436/2004 Sb.

Změna: 73/2006 Sb.

Změna: 296/2007 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**ČÁST PRVNÍ**

**OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ  
NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

§ 1

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství<sup>1)</sup> a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

§ 1a

Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem,<sup>1a)</sup> který je v platební neschopnosti.

---

<sup>1)</sup> Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.  
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

<sup>1a)</sup> § 8 zákoníku práce.



## § 2

- (1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je
  - a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
  - b) územním samosprávným celkem.<sup>2)</sup>
- (2) Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud jejich zaměstnavatel, který je právnickou osobou, má sídlo nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie.
- (3) Uplatní-li zaměstnanec zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a) mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

## § 3

Pro účely tohoto zákona

- a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v době 6 měsíců předcházejících měsíců, ve kterém byl podán insolvenční návrh (dále jen „rozhodné období“), mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem,
- b) se mzdovými nároky rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti, (dále jen „mzdové nároky“),<sup>3)</sup> jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,
- c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky<sup>4)</sup> zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice,<sup>5)</sup> nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie,<sup>5a)</sup>

---

<sup>2)</sup> Zákon č. 367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3)</sup> § 4 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку.  
§ 3 odst. 2 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.  
§ 60a odst. 1, § 238 a 239b zákoníku práce.

<sup>4)</sup> § 10 a 19 zákona č. 1/1992 Sb.  
§ 16 a 22 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb.  
§ 60a odst. 3 a § 239a zákoníku práce.

<sup>5)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5a)</sup> Nařízení Rady (ES) č. 1346/2000 ze dne 29. května 2000 o úpadkovém řízení.

- d) je nadnárodním zaměstnavatelem zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie.

### § 3a

Mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, je úřad práce povinen uspokojit pouze tehdy, pokud zaměstnanci tohoto nadnárodního zaměstnavatele v rozhodném období vykonávali práci v České republice.

### § 4

- (1) Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kterýkoliv úřad práce. Pokud mzdové nároky uplatňuje zaměstnanec, který se v České republice nezdržuje, je povinen zvolit si v České republice zástupce pro doručování písemností a tuto skutečnost, spolu s číslem účtu vedeným u peněžního ústavu, sdělit úřadu práce při uplatňování mzdových nároků.<sup>5b)</sup>
- (2) Pro účely tohoto zákona je k rozhodování o nároku místně příslušný úřad práce, v jehož obvodu má
  - a) sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou,
  - b) místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky nebo
  - c) bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.
- (3) Pokud zaměstnanec žádá o uspokojení mzdových nároků úřad práce, který není místně příslušný podle odstavce 2, tento úřad práce neprodleně postoupí žádost místně příslušnému úřadu práce.
- (4) Úřad práce místně příslušný podle odstavce 2 vyvěsí na úřední desce neprodleně poté, co jej soud vyrozumí o zahájení insolvenčního řízení, informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, a současně informuje o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace rovněž sdělí ve stejné lhůtě Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní na své internetové stránce nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem úřadům práce. Úřady práce tyto informace vyvěsí na své úřední desce nebo oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí.
- 5) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informace podle odstavce 4 na úřední desce, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. Jestliže v této lhůtě soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než

---

<sup>5b)</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

vydáním rozhodnutí o úpadku,<sup>5)</sup> lze mzdové nároky uplatnit nejpozději do dne, kdy soud o tom pravomocně rozhodl. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn ve lhůtách uvedených ve větě první a druhé. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

## § 5

- (1) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 měsíce rozhodného období. Doba 3 měsíců se počítá zpětně od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Úřad práce může uspokojit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou.
- (2) Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku podle § 9 odst. 7, nesmí překročit za 1 měsíc jedenapůlnásobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhledá a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den podání insolvenčního návrhu.

## § 6

Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u úřadu práce písemnou žádostí. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, dobu, za kterou je požaduje, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů.<sup>8)</sup> Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.

## § 7

- (1) Úřad práce místně příslušný podle § 4 odst. 2 neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět

<sup>5)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8)</sup> Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

a současně prokázat úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.<sup>9)</sup>

- (2) Uplatní-li zaměstnanec mzdové nároky po rozhodnutí o úpadku, přecházejí povinnosti zaměstnavatele uvedené v odstavci 1 na insolvenčního správce<sup>5)</sup> (dále jen „správce“).

## § 8

- (1) Souhlasí-li výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.
- (2) Uplatnil-li zaměstnanec mzdové nároky ve lhůtě podle § 4 odst. 5 a od písemného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem uplynulo více než 10 dnů, oznámí úřad práce příslušný k rozhodování o mzdovém nároku zaměstnanci termín, způsob uspokojení nároků a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě do 10 dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.

## § 9

- (1) Nesouhlasí-li výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykázáním předloženým úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši. Nelze-li výši mzdového nároku podle věty první prokázat, přiznává úřad práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni podání insolvenčního návrhu.<sup>11)</sup>
- (2) Nesouhlasí-li doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí úřad práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.

---

<sup>9)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11)</sup> § 2 odst. 1 písm. b) nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

- (3) Jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, úřad práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.
- (4) Jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, úřad práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni podání insolvenčního návrhu.<sup>11)</sup>
- (5) Úřad práce podle odstavce 1 nebo 4 přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,<sup>11a)</sup> avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne nebo ji převýší. Jestliže zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok podle odstavce 1 nebo 4, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu úřad práce mzdový nárok v uplatněné výši.
- (6) Není-li splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků, úřad práce žádost zamítne.
- (7) Úřad práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 7 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výší. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 3 měsíců ode dne podání insolvenčního návrhu, jinak vůči úřadu práce zanikají.
- (8) Úřad práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí podle odstavců 1 až 4 a 7.

## § 10

- (1) Úřad práce před uspokojením mzdových nároků podle § 8 z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů,<sup>9)</sup> které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období. Jestliže úřad práce rozhodl o mzdovém nároku podle § 9, provede

---

<sup>11)</sup> § 2 odst. 1 písm. b) nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11a)</sup> § 83a odst. 5 zákoníku práce.

<sup>9)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů z přiznaného mzdového nároku.

- (2) Úřad práce současně písemně oznámí nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců.<sup>12)</sup> Na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků plní úřad práce povinnosti plátce daně podle zvláštních právních předpisů.<sup>13)</sup>
- (3) Úřad práce oznámí bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, kterým zaměstnancům a v jaké výši mzdové nároky uspokojil.
- (4) Úřad práce potvrzuje Ministerstvu práce a sociálních věcí a na žádost pověřenému obecnímu úřadu, obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností a krajskému úřadu údaje o vyplacených mzdových nárocích.

## § 11

- (1) Úřad práce oznámí bez zbytečného odkladu soudu nebo správci, kterým zaměstnancům a v jaké výši mzdové nároky uspokojil.
- (2) Jestliže úřad práce neuspokojil mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, může je zaměstnanec uplatnit spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, v insolvenčním řízení.<sup>5)</sup>
- (3) Na úřad práce přechází do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků (§ 8 až 10) mzdový nárok zaměstnance, který má vůči zaměstnavateli. Bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, uplatní úřad práce pohledávky jednotlivých zaměstnanců v insolvenčním řízení.<sup>5)</sup>

## § 12

- (1) Není-li dále stanoveno jinak, zaniká povinnost zaměstnavatele uhradit úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona, a částky odpovídající srážkám a od-

---

<sup>12)</sup> § 5 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. § 5 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13)</sup> Zákon č. 337/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

vodům, které úřad práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v rozsahu, v němž tyto pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení, dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí.

- (2) Zaměstnavatel je povinen uhradit úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které úřad práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, do 3 týdnů od nabytí právní moci rozhodnutí, kterým soud
- a) rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,<sup>5)</sup>
  - b) rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku,
  - c) zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující.
- (3) Jestliže zaměstnavatel neuhradil úřadu práce finanční prostředky ve lhůtě uvedené v odstavci 1, je v prodlení. Po marném uplynutí této lhůty je povinen uhradit úroky z prodlení.

### § 13

Zaměstnavatel nebo správce je povinen uhradit úřadu práce vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykázaní dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely. Tyto částky je povinen uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl nebo kdy ho úřad práce vyzval k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy je úřad práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů.<sup>9)</sup>

### § 14

Zaměstnanec je povinen vrátit úřadu práce finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek úřad práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

---

<sup>5)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

#### § 14a

Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělí na žádost subjektů z členských států Evropské unie, které uspokojují mzdové nároky zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti, informace<sup>5a)</sup> týkající se úhrady nesplacených mzdových nároků zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele v rámci řízení podle tohoto zákona.

#### § 15

Na rozhodování úřadů práce podle § 9 a 14 a na doručování podle § 7 se vztahuje správní řád.<sup>19)</sup>

#### § 16

Ustanovení tohoto zákona se použijí i v případech, ve kterých ke dni účinnosti tohoto zákona neuplynuly 3 měsíce ode dne podání návrhu na prohlášení konkursu.

## ČÁST DRUHÁ

### **zrušena**

#### § 17

### **zrušen**

---

<sup>5a)</sup> Nařízení Rady (ES) č. 1346/2000 ze dne 29. května 2000 o úpadkovém řízení.

<sup>19)</sup> Zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění zákona č. 29/2000 Sb.



## ČÁST TŘETÍ

### Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

#### § 18

V § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 160/1993 Sb., zákona č. 307/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb. a zákona č. 160/1995 Sb., se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Mzdové nároky zaměstnanců vyplacené úřadem práce podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů se považují za příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci, a to v rozsahu, ve kterém je zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval.“

## ČÁST ČTVRTÁ

### Změna zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

#### § 19

V § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 161/1993 Sb., zákona č. 324/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb. a zákona č. 149/1996 Sb., se doplňuje odstavec 11, který zní:

„(11) Pro účely pojistného na všeobecné zdravotní pojištění se mzdové nároky zaměstnanců vyplacené úřadem práce podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů považují za příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci, a to v rozsahu, ve kterém je zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval. Tyto příjmy jsou vyměřovacím základem zaměstnanců pro daný kalendářní měsíc, případně jeho poměrnou částí, pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnancům mzdu pouze za část měsíce.“

## ČÁST PÁTÁ

### Změna zákona o důchodovém pojištění

#### § 20

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 289/1997 Sb., zákona č. 224/1999 Sb. a zákona č. 18/2000 Sb., se mění takto:

1. V § 16 odst. 4 se na konci písmene ch) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno i), které zní:  
„i) za něž byly podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů vyplaceny mzdové nároky v nižší částce, než náležely.“
2. V § 37 odst. 4 se doplňuje věta třetí, která zní:  
„Ke mzdovým nárokům podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů se přihlíží v kalendářním měsíci, v němž byly vyplaceny, pokud trvá pracovněprávní vztah, z něhož tyto nároky vznikly.“
3. V § 47 odst. 1 se za větu první vkládá nová věta, která zní:  
„Jde-li však o mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zahrnují se do příjmu v kalendářním roce, v němž byly vyplaceny.“
4. V § 76 odst. 1 se na konci tečka nahrazuje středníkem a doplňují se slova „přitom se nevyžaduje, aby ke splnění podmínek stanovených v § 2 odst. 2 písm. c) tohoto předpisu došlo v souvislosti se snížením nejvyšší přípustné expozice.“

## ČÁST ŠESTÁ

### Změna zákona o státní sociální podpoře

#### § 21

V § 5 odst. 4 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 242/1997 Sb., se na konci doplňují tato slova:

„a jde-li o mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů v tom kalendářním čtvrtletí, v němž byly vyplaceny,“.

## ČÁST SEDMÁ

### ÚČINNOST

#### § 22

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení, s výjimkou části páté bodu 4, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2001.

### Vybraná ustanovení novel

### Čl. II zákona č. 73/2006 Sb.

#### Přechodné ustanovení

O žádostech zaměstnanců o uspokojení mzdových nároků, které se vztahují k návrhům na prohlášení konkursu podaným přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, rozhodne příslušný úřad práce podle dosavadních právních předpisů.

## 515/2004 Sb.

# NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 21. září 2004

o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Změna: 578/2004 Sb.

Změna: 338/2006 Sb.

Změna: 68/2008 Sb.

Vláda nařizuje podle § 111 odst. 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon“):

### § 1

- (1) Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí 50 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti<sup>1)</sup> s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.
- (2) Hmotná podpora se poskytuje na nová pracovní místa zřízená za podmínek uvedených v dohodě sjednané podle § 111 odst. 6 zákona.

### § 2

- (1) Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců<sup>3)</sup> v rámci investičních pobídek činí v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, 35 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.
- (2) Při stanovení výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení se vychází z předpokládaných nákladů uvedených v dohodě sjednané podle § 111 odst. 7 zákona.

---

<sup>1)</sup> § 111 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>3)</sup> Nařízení Komise č. 68/2001 ze dne 12. ledna 2001 o použití článků 87 a 88 Smlouvy o ES na podpory na vzdělávání, Úřední věstník Evropské unie ze dne 13. 1. 2001, L 10/20, ve znění nařízení Komise (ES) č. 363/2004 ze dne 25. února 2004, Úřední věstník Evropské unie ze dne 28. 2. 2004, L 63/20.

### § 3

- (1) Novými pracovními místy se rozumí pracovní místa
  - a) vytvořená zaměstnavatelem na základě dohody sjednané podle § 111 odst. 6 zákona,
  - b) na nichž jsou umístěni státní občané České republiky nebo státní příslušníci jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinní příslušníci, a tyto osoby mají u zaměstnavatele uvedeného pod písmenem a) sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.
- (2) Počet nových pracovních míst v případě zavádění nové výroby se zjišťuje podle průměrného přepočteného počtu zaměstnanců za období 3 kalendářních měsíců následujících po termínu, který byl podle dohody stanoven pro vytvoření pracovních míst.
- (3) Počet nových pracovních míst v případě rozšíření dosavadní výroby odpovídá rozdílu mezi průměrným přepočteným počtem zaměstnanců za 3 kalendářní měsíce následující po termínu, který byl podle dohody stanoven pro vytvoření pracovních míst, a průměrným přepočteným počtem zaměstnanců za období 3 kalendářních měsíců, předcházejících předložení investičního záměru zaměstnavatelem.
- (4) Při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se postupuje podle zvláštního právního předpisu.<sup>4)</sup>

### § 4

Průměrnou mírou nezaměstnanosti se pro účely tohoto nařízení rozumí průměrná míra nezaměstnanosti za 2 pololetí předcházející datu, kdy zaměstnavatel předložil záměr získat investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup> a to

- a) podle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) v případě míry nezaměstnanosti za území, které odpovídá správnímu obvodu příslušného úřadu práce,
- b) podle analýzy ministerstva v případě míry nezaměstnanosti ve spádové oblasti.

### § 5

- (1) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení poskytuje ministerstvo na základě dohody sjednané podle § 111 odst. 6 a 7 zákona a bezhotovostně ji převede ve lhůtách uvedených v této dohodě na účet zaměstnavatele vedený u peněžního ústavu.

---

<sup>4)</sup> § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>5)</sup> § 3 odst. 1 zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů.

- (2) Má-li být jednotlivému zaměstnavateli poskytnuta hmotná podpora rekvalifikace nebo školení (§ 2), jejíž hodnota na jeden projekt přesahuje v době podání záměru získat investiční pobídky v českých korunách částku odpovídající 1 000 000 EUR, vyžaduje se k jejímu poskytnutí předchozí oznámení a schválení Komisí Evropských společenství.<sup>6)</sup>

## § 6

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. října 2004.

## Vybraná ustanovení novel

### Čl. II nařízení vlády č. 578/2004 Sb.

#### Přechodné ustanovení

Hmotná podpora podle nařízení vlády č. 515/2004 Sb., ve znění účinném po dni nabytí účinnosti tohoto nařízení, se vztahuje na investiční záměry podané po dni nabytí účinnosti tohoto nařízení.

### Čl. II nařízení vlády č. 338/2006 Sb.

#### Přechodné ustanovení

Hmotná podpora podle nařízení vlády č. 515/2004 Sb., ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., a ve znění tohoto nařízení, se vztahuje na investiční záměry podané nejdříve v den, kdy toto nařízení nabývá účinnosti.

---

<sup>6)</sup> Článek 5 Nařízení Komise (ES) č. 68/2001.

## **Čl. II**

### **nařízení vlády č. 68/2008 Sb.**

#### **Přechodné ustanovení**

Výše hmotné podpory podle § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 515/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto nařízení, se vztahuje na záměry získat investiční pobídky, podané přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení.

## 524/2004 Sb.

# VYHLÁŠKA

ze dne 4. října 2004

## **o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě  
s Ministerstvem práce a sociálních věcí stanoví  
podle § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon“):

### § 1

#### Akreditace zařízení

- (1) Akreditací zařízení se rozumí pověření zařízení Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy k provádění rekvalifikace pro vymezenou pracovní činnost podle vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.
- (2) Podmínkou pro získání akreditace je
  - a) podání žádosti o akreditaci se správnými a úplnými údaji podle odstavce 3 právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou, které mají v předmětu podnikání nebo v předmětu činnosti poskytování vzdělávacích služeb,
  - b) doložení odpovídajícího personálního, prostorového, materiálního a technického zabezpečení vzdělávacího programu,
  - c) doložení vhodnosti vzdělávacího programu z hlediska stanovení výsledků vzdělávání, vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, volby forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.
- (3) Žádost o akreditaci obsahuje
  - a) identifikační údaje podle § 5 zákona,
  - b) průkaz živnostenského oprávnění, budou-li vzdělávací služby poskytovány jako živnost, nebo jiný doklad, z něhož vyplývá, že předmětem činnosti zařízení je poskytování vzdělávacích služeb,
  - c) uvedení pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována,
  - d) jméno, popř. jména, příjmení a datum narození fyzické osoby, která bude odpovídat za odbornou úroveň rekvalifikace, a doložení její kvalifikace a odborné praxe,<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Například zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace, ve znění pozdějších předpisů.



- e) název vzdělávacího programu,
- f) profil absolventa, ve kterém budou srozumitelně, konkrétně a jednoznačně uvedeny ověřitelné výsledky vzdělávání, popř. pracovní činnosti, pro něž je rekvalifikace určena,
- g) podmínky (vstupní předpoklady) pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu,
- h) organizační formy a metody výuky, včetně rámcového rozvrhu hodin výukového dne, jedná-li se o prezenční výuku,
- i) uvedení způsobu a forem ověření získaných znalostí a dovedností,
- j) učební plán, jehož obsahem je seznam vzdělávacích předmětů s určenou hodinovou dotací, s celkovým součtem hodin výuky rozčleněným na počet hodin teoretické přípravy, počet hodin praktické přípravy a počet hodin zkoušek,
- k) učební osnovy, které zahrnují obsah učebního plánu rozpracovaný v podrobnostech tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem výuky u jednotlivých hesel učebního plánu, a dále konkretizované výsledky vzdělávání v jednotlivých oblastech, popřípadě blocích nebo modulech, pokud je do nich vzdělávací program členěn,
- l) seznam literatury používané v programu a doporučené literatury, u distanční formy výuky vzorový studijní materiál,
- m) vzor osvědčení o rekvalifikaci, které bude vydáváno po úspěšném ukončení vzdělávacího programu, s uvedením názvu vzdělávacího programu, pracovní činnosti, na kterou byla rekvalifikace prováděna, a hodinové dotace výuky podle jednotlivých předmětů,
- n) údaje o odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů pro výuku jednotlivých předmětů,
- o) informaci o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu,
- p) doklad o zaplacení správního poplatku.<sup>2)</sup>

(4) Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

## § 2 Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem jejího vyhlášení.

---

<sup>2)</sup> Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

## 64/2009 Sb.

# NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 5. března 2009

### **o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat**

Vláda nařizuje podle § 64 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon“):

#### § 1

Agentura práce nemůže pro cizince (§ 85 zákona) zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele [§ 14 odst. 1 písm. b) zákona] pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou,<sup>1)</sup> a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

#### § 2

#### **Přechodné ustanovení**

Toto nařízení se nevztahuje na pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce (§ 66 zákona) přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a na pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti (§ 66 zákona), uzavřené ode dne nabytí účinnosti tohoto nařízení v souladu s povolením k zaměstnání vydaným na základě žádosti doručené úřadu práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení.

#### § 3

Toto nařízení nabývá účinnosti patnáctým dnem následujícím po dni jeho vyhlášení.

---

<sup>1)</sup> § 58 odst. 4 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

## Příloha k nařízení vlády č. 64/2009 Sb.

### Klasifikace zaměstnání (KZAM)

31	Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
32	Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělstí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů (324)
7122	Zedníci, kameníci, omítkáři
7124	Tesaři a truhláři
7125	Stavební montážníci
7136	Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři
7137	Stavební a provozní elektrikáři
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi
7222	Nástrojáři, kovomodeláři, kovodělci, zámečníci
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů
7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
7241	Elektromechanici, opraváři elektronických zařízení
7411	Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů
7422	Umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva
7436	Švadleny, vyšívači
8211	Obsluha obráběcích strojů
8263	Obsluha šicích a vyšívacích strojů
8281	Montážní dělníci montující mechanická zařízení
8323	Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
8324	Řidiči nákladních automobilů a tahačů

Účelová neperiodická publikace

## **Právní předpisy o zaměstnanosti**

Vyšlo v roce 2009,  
vydání sedmé, 165 stran, 10 000 výtisků.  
Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR,  
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2.