

Co dělat při ztrátě zaměstnání

Obecná právní úprava:

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dostal jsem výpověď, jak dál?

- práci je dobré začít hledat okamžitě, jakmile zaměstnanec obdrží výpověď,
- ještě před uplynutím výpovědní doby nebo skončením náhradní doby (tj. např. pobírání rodičovského příspěvku, příprava na budoucí povolání...) má každý občan možnost požádat **kteřýkoliv** úřad práce **o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání**. Na úřadu práce pak bude informován o vhodných pracovních místech, případně mu může být zabezpečena rekvalifikace.
- **kde práci hledat:**
 - čtení inzerátů v tisku,
 - dotazování se ve firmách,
 - na úřadu práce na nástěnkách volných míst,
 - na internetu knihovny, internetové kavárny, na úřadech práce, jsou bezplatně k dispozici informační kiosky MPSV,
 - na Portálu MPSV, <http://portal.mpsv.cz/>,
 - agentury práce,
 - prostřednictvím známých.

Kdo se může stát uchazečem o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která **osobně** požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má **bydliště**, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. K tomu je nutné vyplnit žádost o zprostředkování zaměstnání.

Bydlištěm se rozumí:

1. **u státního občana České republiky** adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, **nebo 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,
3. u cizince, který není občanem Evropské unie **ani** jeho rodinným příslušníkem, **ani rodinným příslušníkem občana České republiky**, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky.

Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není:

- v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru,
- osobou samostatně výdělečně činnou,
- osobou jmenovanou v zákoně (např. soudcem, poslancem, likvidátorem...)

- osobu soustavně se připravující na budoucí povolání.

Uchazečem o zaměstnání **se nemůže stát** fyzická osoba v době, po kterou:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem nebo 6 týdnů po porodu,
- je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

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 dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.**

Uchazeč o zaměstnání má právo:

- **na zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a na informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech,
- **na podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek,
- **na zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud ji z vážných důvodů potřebuje,
- **na pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Právo na zaměstnání:

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, **kteřá chce a může pracovat a o práci se uchází**, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Zákaz diskriminace při uplatňování zaměstnání:

Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky.

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 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.

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.

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:

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

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 splňuje podmínky stanovené v písmenu a), b) a d) nebo splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

- a) **poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost** a řídit se jeho pokyny, zejména
 - projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce a dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu,
 - sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledávání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením,
 - podrobit se v zákonem stanovených případech na žádost úřadu práce lékařskému nebo psychologickému vyšetření,
 - poskytnout součinnost při vypracování individuálně akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené,
- b) **oznámit úřadu práce osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů**
 - změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
 - důvody, pro které se neodstavil na úřad práce ve stanoveném termínu,
 - další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.
- c) **oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání, a to nejpozději ve lhůtě 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 dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.

Převedení evidence na jiný úřad práce

Pokud se uchazeč nezdržuje v místě svého trvalého bydliště, může požádat o převedení evidence na úřad práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů zdržuje. Tuto žádost si uplatní na úřadu práce, kde je registrován jako uchazeč o zaměstnání.

Vážné důvody

Vážné důvody spočívají v:

1. nezbytné osobní péči o dítě do 4 let,
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), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhradují 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 druhá, 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.

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Úřad práce uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

- nástupu do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
- doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- následujícím po dni úmrtí uchazeče,
- následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
- zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně zjistil, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů,
- pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence, jestliže:

- nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost,
- uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost nebo neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ve stanovené lhůtě,
- není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce,
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,
- vykonává nelegální práci.

Dále úřad práce vyřadí uchazeče, jestliže bez vážného důvodu:

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací, nebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci,
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování nebo neplní podmínky v něm stanovené,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření,

- maří součinnost s úřadem práce.

V těchto dalších případech vyřazení z evidence a při vyřazení z důvodu výkonu nelegální práce může být uchazeč o zaměstnání **znovu zařazen** do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve **po uplynutí doby šesti měsíců** ode dne tohoto vyřazení, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Maření součinnosti

Za maření součinnosti s úřadem práce se považuje, pokud uchazeč o zaměstnání:

- je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní,
- neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- nedostaví se na úřad práce ve stanoveném termínu,
- nesdělí úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v potřebném rozsahu a zda je osobou se zdravotním postižením, nebo se nepodrobí v případech stanovených zákonem na žádost úřadu práce lékařskému nebo psychologickému vyšetření,
- jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

O vyřazení se rozhoduje ve správním řízení a podle správního řádu má občan právo se proti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání **odvolat**.

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

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,
- 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 a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

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.

Volná pracovní místa

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje 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. 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.

Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy a odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit obsazení těchto míst.