



NEMOC A POSKYTOVÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

Mgr. OLGA BÍČÁKOVÁ

Nemoc občana a jeho zdravotní stav jsou významné právní skutečností, které zásadním způsobem ovlivňují jeho postavení jako účastníka právních vztahů podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to v nejrůznějších právních situacích.

PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ A PRÁVNÍ PŘEKÁŽKY PRO ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Zákon o zaměstnanosti deklaruje každé fyzické osobě, která chce a může pracovat a o práci se uchází, právo na zaměstnání, tj. právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. **Pokud občan onemocní, nemůže nejen pracovat, ale ani plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání.**

Proto zákon o zaměstnanosti výslovně stanoví, že uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou

- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
- c) je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, anebo
- d) je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Pokud občan např. skončí zaměstnání a následně na to hned druhý den onemocní, jeho nemoc je překážkou pro jeho zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, a občan tudíž nemůže osobně požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, aby mu zprostředkovala vhodné zaměstnání, aby jej zařadila do evidence uchazečů o zaměstnání a přiznala mu podporu v nezaměstnanosti.

OCHRANNÁ LHŮTA A NEMOC PO JEJÍM UPLYNUTÍ

Jiná situace může nastat, pokud občan onemocní v době, kdy je již veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti. Zde ale záleží, onemocní-li uchazeč o zaměstnání v ochranné lhůtě, nebo zda mu již ochranná lhůta z titulu posledního zaměstnání uplynula. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že **uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění a do podpůrčí doby se nezapočítává doba, po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění** a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění se mu staví doba poskytování podpory v nezaměstnanosti. Po skončení nemoci se mu obnoví výplata podpory v nezaměstnanosti, která je mu poskytována až do uplynutí jeho podpůrčí doby, která činí v závislosti na jeho věku 5, 8 a 11 měsíců. **Poskytování dávek nemocenského**

pojištění nemá tudíž vliv na délku podpůrčí doby, tj. doby, po kterou je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti.

Onemocní-li uchazeč o zaměstnání po uplynutí ochranné lhůty, nebude již mít nárok na poskytování dávek nemocenského pojištění. **Po dobu jeho nemoci mu bude poskytována podpora v nezaměstnanosti, má-li na ni nárok, ale pouze do vyčerpání celé podpůrčí doby.**

NEMOC UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ VYKONÁVAJÍCÍHO NEKOLIDUJÍCÍ A KRÁTKODOBÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Jak už bylo uvedeno, uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění. Výjimku ovšem tvoří dávky, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu tzv. nekolidujícího nebo krátkodobého zaměstnání. V takovém případě se mu příslušná podpora poskytuje, má-li na ni nárok, a to až do vyčerpání celé jeho podpůrčí doby.

Co je to tzv. nekolidující zaměstnání? Podle zákona o zaměstnanosti vedení občana v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, vykonává-li současně činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, popřípadě činnost na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jeho měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, **nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. od 1. ledna 2017 5 500 Kč.**

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění výše uvedené podmínky měsíční výdělky (odměny) sčítají. Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

A co je krátkodobé zaměstnání? Je to takové zaměstnání, které **není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním** a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce **nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu a není překážkou pro vedení v evidenci.**

DOBA TRVÁNÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI JAKO NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚSTNÁNÍ

V praxi nastávají situace, kdy je fyzická osoba po skončení zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti nadále v dočasné pracovní neschopnosti nebo onemocní v ochranné lhůtě 7 dnů. Pokud se jedná o dlouhodobou pracovní neschopnost nebo onemocní v ochranné lhůtě 7 dnů, ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože v rozhodném období nesplní podmínku získání potřebné doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, tj. nezíská alespoň 12 měsíců této doby v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Ke zmírnění sociál-





ních dopadů v těchto případech zákon o zaměstnanosti stanoví, že **za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény** osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu, tj. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu, tj. již zmíněného zákona. ■

Autorka článku je odborníci v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.

MOTIVOVAT DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ K PRÁCI

1. února letošního roku vstoupila v platnost novela zákona o pomoci v hmotné nouzi, která upravuje podmínky výplaty příspěvku na živobytí a výkonu veřejné služby. Zákon nově stanoví, že kdo pobírá příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců a není aktivní nebo nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, klesne jeho částka na živobytí na existenční minimum (tj. 2 200 Kč). Pokud naopak příjemce dávek v hmotné nouzi aktivitu projeví, například nastoupí do projektu organizovaného Úřadem práce ČR, na rekvalifikaci nebo odpracuje minimálně 20 hodin měsíčně v rámci veřejné služby, výše příspěvku na živobytí se nezmění. V případě jednotlivce tedy bude nadále činit 3 410 Kč. Pokud člověk odpracuje alespoň 30 hodin měsíčně veřejné služby, vzroste mu příspěvek na živobytí o 605 Kč na celkem 4 015 Kč měsíčně.

Toto opatření se nevztahuje na osoby, u kterých se aktivita nezkoumá, například lidé starší 68 let, osoby se zdravotním postižením (ve 2. a 3. stupni invalidity), příjemce starobního důchodu, osoby pobírající příspěvek na péči ve II. až IV. stupni, dočasně praceneschopné, rodiče pobírající rodičovský příspěvek nebo třeba nezaopatřené děti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Generální ředitelství Úřadu práce ČR jsou na změny dobře připraveny. Byla vydána příslušná metodika k vyplácení dávek pomoci v hmotné nouzi a výkonu veřejné služby, zaměstnanci Úřadu práce ČR byli opakovaně informováni. Vedle toho Úřad práce ČR aktivně oslovuje také další subjekty, které budou moci veřejnou službu zabezpečit. Jde zejména o obce, ale také neziskové organizace, poskytovatele sociálních služeb atd. „*Těmto subjektům může Úřad práce ČR poskytnout příspěvek až do výše 1 000 Kč na ochranné a pracovní pomůcky na jednoho pracovníka. Navíc můžeme refundovat prostředky na pojištění odpovědnosti za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jí bude způsobena,*“ upřesnila generální ředitelka ÚP ČR Kateřina Sadílková.

Cílem změn ve veřejné službě je motivovat dlouhodobě nezaměstnané, kteří pobírají dávky hmotné nouze, k práci. Zejména pokud jde o obyvatele regionů, kde dochází například k hromadnému jednorázovému propouštění, nebo patří do skupin, které jsou na trhu práce skutečně znevýhodněny.