

## NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ – ZMĚNA PRÁVNÍ ÚPRAVY

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která nabude účinnosti od 1. července 2017, přináší změnu v právní úpravě výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání a vytváří podmínky pro to, aby uchazeči o zaměstnání byli více motivováni k hledání zaměstnání, které bude zakládat účast na nemocenském pojištění a bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb, a dlouhodobě nesetrvávali v evidenci Úřadu práce ČR. Proto nová právní úprava **zamezuje možnost vykonávat v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání činnost na základě dohody o provedení práce.**


### MOTIVACE K AKTIVNÍMU HLEDÁNÍ TRVALÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Podle dosavadní právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebránil výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání bylo umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. ode dne 1. října 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Jedná se o skupinu uchazečů o zaměstnání, která může pracovat, neztratila pracovní návyky a je tedy připravena k nástupu do vhodného zaměstnání zprostředkovaného Úřadem práce. Je proto žádoucí aktivizovat tyto uchazeče o zaměstnání a zařadit je do intenzivního programu s cílem umístit je do trvalého zaměstnání. Nekolidující zaměstnání by mělo být pouze prvním krokem v jejich trvalém uplatnění na trhu práce, nikoliv však řešením dlouhodobým nebo trvalým.

Ze statistických údajů však vyplývá, že se počet uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání rok od roku zvyšuje, přičemž zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nejsou účastní nemocenského pojištění; toho jsou účastní jen v těch měsících, v nichž jim byl účtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Jedná se tudíž o výkon zaměstnání, které poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“. Rovněž bylo zaznamenáno, že nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce je vykonáváno v cca 95 % případů dlouhodobě, mnohdy i po dobu 3 a více let, z čehož lze dovodit, že tento způsob nesměřuje k vytvoření podmínek pro to, aby se uchazeč o zaměstnání trvale uplatnil na trhu práce.

V této souvislosti proto cílem novely zákona bylo možnost vykonávat nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce zrušit. Nová právní úprava bude uchazeče o zaměstnání více motivovat k hledání zaměstnání zakládajícího účast na ne-





mocenském pojištění, tedy zaměstnání trvalé, které bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb a vyaní je z dlouhodobého setrvávání v evidenci uchazečů o zaměstnání.

## NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ NOVĚ

Nová právní úprava přináší snížení administrativní zátěže Úřadu práce České republiky, neboť nebude nutné sledovat plnění oznamovací povinnosti týkající se výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce uchazečem o zaměstnání a odpadne povinnost sledovat období, kdy se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu trvání takto vzniklého právního vztahu.

Administrativní zátěž se sníží i zaměstnavatelům, kteří nebudou muset uchazečům o zaměstnání vystavovat každý měsíc potvrzení o výši odměny z dohody o provedení práce pro krajskou pobočku Úřadu práce ČR.

A v neposlední řadě bude mít změna pozitivní vliv na zvýšení vlastní aktivity uchazečů o zaměstnání související s řešením jejich nezaměstnanosti a ve většině případů bude výkon činnosti v rámci nekolidujícího zaměstnání zakládat účast na nemocenském pojištění.

Nová právní úprava stanoví, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

**Překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, resp. vedení v příslušné evidenci bude ta skutečnost, že fyzická osoba (uchazeč o zaměstnání) je v právním vztahu vzniklém k výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce.**

Celkově lze konstatovat, že výkon nekolidujícího zaměstnání na základě pracovního poměru znamená vyšší ochranu, kterou těmto zaměstnancům poskytuje zákoník práce s tím, že současně získají dobu důchodového pojištění potřebnou pro vznik nároku na starobní důchod. U výkonu nekolidujícího zaměstnání na základě pracovního nebo služebního poměru lze také očekávat rozšiřování rozsahu pracovních a služebních úvazků, což může vést i k následnému ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Rovněž u výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je reálný předpoklad přechodu z výkonu činnosti na základě této dohody do pracovního poměru. Právní úprava nekolidujícího zaměstnání vykonávaného na základě pracovního poměru, služebního poměru a dohody o pracovní činnosti bude mít společný charakter, neboť se jedná o práce druhově určené, opakující se a delšího časového rozsahu.

## ZÁVĚREM

Lze předpokládat, že nová právní úprava bude mít pozitivní dopad na příjmovou složku státního rozpočtu v důsledku **zvýšení počtu odvodů na sociální pojištění v případě nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání vykonávajících činnosti na základě pracovního či služebního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.** Pozitivní

dopad v oblasti zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR lze spatřovat v tom, že nová právní úprava **bude více motivovat uchazeče o zaměstnání k nalezení zaměstnání, které bude zakládat účast na nemocenském pojištění**. Současně bude tedy i nadále naplňován sledovaný cíl tohoto institutu, který slouží k zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně k jejich získání, a k podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Dochází pouze ke zrušení výkonu nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce, která nepřináší žádoucí efekt např. ve vztahu k možnosti trvalého uplatnění uchazečů o zaměstnání v pracovním procesu. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.

## PŘÍSPĚVEK NA PODPORU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Od 20. března 2017 mohou zaměstnavatelé opět žádat o příspěvek v rámci II. výzvy v projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ (POVEZ II). Příspěvek ve výši až šest milionů korun ročně mohou získat zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou investovat do odborného rozvoje svých pracovníků.

Projekt POVEZ II realizuje Úřad práce ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost, a to v období od 1. prosince 2015 do 30. listopadu 2020. Díky němu mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností stávajících a budoucích zaměstnanců. Pomůže i těm, kteří právě nastoupili a potřebují více času na zaučení. Zapojit se do něj mohou také osoby samostatně výdělečně činné, a to jak se zaměstnanci, tak i bez nich.

*„Cílem projektu je udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability firem díky vyšší profesní kompetenci jejich zaměstnanců. Přidanou hodnotou projektu je podpora vzdělávání zaměstnanců nad 54 let, kteří jsou vzhledem ke svým zkušenostem významným přínosem v pracovním týmu v organizaci,“* upřesňuje generální ředitelka ÚP ČR Kateřina Sadílková.

Příjem žádostí o příspěvky bude nově probíhat elektronicky a formou kolových výzev se stanovenou výší alokace. V praxi to znamená, že zájemce o příspěvek nejdříve vyplní elektronický formulář žádosti, který odešle prostřednictvím webové aplikace. Následně bude mít k dispozici žádost ve formátu PDF. Tu pošle, se všemi přílohami, buď datovou zprávou, nebo v listinné podobě ÚP ČR.

Úřad práce ČR má ve II. výzvě celkem k dispozici 1 mld. Kč. Po vyčerpání přidělených peněz příjem žádostí na určitou dobu automaticky pozastaví. Aktuální výše čerpání alokace bude dostupná na webových stránkách <http://povez.uradprace.cz>. Žadatel může podat žádosti v celkovém objemu maximálně 6 mil. Kč za kalendářní rok.

V rámci projektu POVEZ II podpoří Úřad práce ČR akreditované i neakreditované kurzy a odbornou jazykovou výuku v minimálním rozsahu 40 hodin na jednoho účastníka.

