

1

ZÁKON

ze dne 4. prosince 1990

o zaměstnanosti

Federální shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky se usneslo na tomto zákoně:

ČÁST PRVNÍ**ÚVODNÍ USTANOVENÍ**

§ 1

Právo na zaměstnání

- (1) Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.
- (2) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s ustanovením odstavce 1.
- (3) Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí,
 - a) na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
 - b) na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění,
 - c) na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.
- (4) Občan má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání odpovídajícího jeho zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování (dále jen „vhodné zaměstnání“).
- (5) Občan má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.
- (6) Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plně-

ní běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Jinou právnickou nebo fyzickou osobou se pro tyto účely rozumí pouze osoba, jejíž předmět činnosti zahrnuje i činnosti, které ve smyslu věty druhé má svými zaměstnanci v pracovních vztazích zajišťovat.

§ 2

- (1) Účastníky právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona jsou
 - a) Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgán práce (dále jen „úřad práce“),
 - b) občané,
 - c) právnické a fyzické osoby zaměstnávající občany, jakož i cizince a osoby bez státní příslušnosti (dále jen „zaměstnavatelé“); za zaměstnavatele se považují právnické osoby a fyzické osoby uvedené ve zvláštním právním předpise³¹⁾ a dále organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,¹⁾
 - d) právnické a fyzické osoby, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci,

pokud zákon nestanoví jinak.
- (2) Občané jako účastníci právních vztahů podle tohoto zákona jsou občané České republiky. Stejně právní postavení mají cizinci a osoby bez státní příslušnosti (dále jen „cizinci“); do zaměstnání mohou být přijati a zaměstnání na území České republiky však mohou cizinci vykonávat jen tehdy, jestliže jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu,³²⁾ pokud zákon nestanoví jinak. Udělení povolení k zaměstnání cizinci podléhá správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.³³⁾
- (3) Povolení k zaměstnání a povolení k pobytu se vyžaduje též, má-li cizinec vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyšle na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.
- (4) Občané členských států Evropské unie (dále jen „občané Evropské unie“) a jejich rodinní příslušníci mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občané České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.
- (5) Rodinný příslušník občana Evropské unie má bez ohledu na svou státní příslušnost stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud je rodinným příslušníkem občana Evropské unie, který
 - a) na území České republiky vykonává zaměstnání nebo je osobou samostatně výdělečně činnou,

- b) má povolení k trvalému pobytu na území České republiky, není zaměstnán ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ale využil v souladu s právem Evropských společenství^{33a)} právo zůstat na území České republiky po skončení zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, nebo
 - c) má povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu podle zvláštního právního předpisu.^{33b)}
- (6) Rodinným příslušníkem občana Evropské unie se pro účely uvedené v odstavci 5 písm. a) a b) rozumí jeho manžel nebo manželka, dítě do věku 21 let a dítě starší, pokud se podle odstavce 7 považuje za nezaopatřené. Pro účely uvedené v odstavci 5 písm. c) se rodinným příslušníkem rozumí manžel, manželka nebo dítě, jen pokud splňuje podmínku nezaopatřenosti podle odstavce 7.
- (7) Za nezaopatřené dítě se pro účely tohoto zákona považuje dítě, které
- a) se soustavně připravuje na budoucí povolání, je-li odkázáno výživou na občana Evropské unie,
 - b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo
 - c) z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

§ 2a

- (1) Povolení k zaměstnání může vydat cizinci úřad práce,²⁾ v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za předpokladu, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak.
- (2) Povolení k zaměstnání obsahuje místo výkonu práce, druh práce, označení (jméno) a sídlo (místo pobytu) zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, a dobu, na kterou se vydává. Povolení k zaměstnání se vydává nejdéle na dobu jednoho roku. O povolení k zaměstnání je možno žádat opakovaně.
- (3) 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 bylo povolení k pobytu cizinci³²⁾ vydáno, nebo zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu.
- (4) Povolení k zaměstnání může úřad práce odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání.

§ 2b

Povolení k zaměstnání za podmínek uvedených v § 2a může vydat úřad práce též cizinci, který bude

- a) zaměstnán v příhraniční oblasti České republiky a nejméně jednou za kalendářní týden se vrací do státu sousedícího s Českou republikou, kde má své bydliště a jehož je příslušníkem; příhraniční oblastí České republiky se rozumí území okresu přiléhajícího ke státním hranicím,

- b) sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně šesti měsíců,
- c) zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném povolání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku; toto období zaměstnání může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice.

§ 2c

Bez ohledu na situaci na trhu práce úřad práce vydá povolení k zaměstnání cizinci

- a) o němž to stanoví mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů,³⁶⁾
- b) do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci odborných praxí prostřednictvím organizací akreditovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

§ 2d

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince

- a) kterému byl udělen azyl,³⁷⁾
- b) kterému bylo uděleno povolení k trvalému pobytu na území České republiky,
- c) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je mezinárodní smlouvou zaručena vzájemnost,
- d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka,³⁴⁾ akademického pracovníka vysoké školy,³⁵⁾ vědeckého pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce, 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 opravářské práce,
- e) o němž to stanoví mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů,³⁸⁾
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní hromadné dopravě,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je příslušníkem ozbrojených sil nebo civilní složky smluvní strany Severoatlantické smlouvy.

§ 2e

Povolení k zaměstnání nebude vydáno žadateli o udělení azylu po dobu 1 roku ode dne zahájení řízení o udělení azylu; nebude-li do této doby žádost o udělení azylu vyřízena, může být žadateli uděleno povolení k zaměstnání za podmínek uvedených v § 2a.

§ 3

Státní politika zaměstnanosti

- (1) Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání; zabezpečují ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce.²⁾
- (2) Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje zejména
 - a) soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
 - b) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
 - c) koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
 - d) tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce,
 - e) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
 - f) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
 - g) poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti,
 - h) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s občany se změněnou pracovní schopností a s dalšími skupinami občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a ke specializovaným kurzům,
 - i) opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a dalších skupin občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce,
 - j) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Opatření uvedená pod písmeny h) a i) nelze považovat za diskriminaci.

- (3) Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohou ministerstvo a úřady práce přispívat na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti upravené tímto zákonem (§ 10, 11, 20 a 22), zvláštními právními předpisy^{38a)} a na programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, včetně mezinárodních programů zaměstnanosti.

ČÁST DRUHÁ

ZABEZPEČOVÁNÍ PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkování zaměstnání

§ 4

- (1) Zprostředkováním zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská.
- (2) Zaměstnání zprostředkovávají příslušné úřady práce; jiné právnické nebo fyzické osoby mohou zprostředkovávat zaměstnání jen za podmínek stanovených tímto zákonem.
- (3) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území České republiky; v případech stanovených mezinárodní smlouvou, jíž je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů nebo ve Sbírce mezinárodních smluv, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

§ 5

- (1) Zprostředkování zaměstnání může provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení;³⁹⁾ zprostředkování zaměstnání za úhradu lze vykonávat i za účelem dosažení zisku. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana.
- (2) Za zprostředkování zaměstnání za úhradu podle odstavce 1 se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích nebo prostřednictvím elektronických médií, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany.
- (3) V souvislosti se zprostředkováním zaměstnání se zakazují jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch jiné osoby, která zaměstnání zprostředkovala; to platí obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání.

§ 5a

- (1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby na tři roky; povolení lze vydat opakovaně.
- (2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám je jejich bezúhonnost, odborná způsobilost a trvalý pobyt na území České republiky; u právnických osob musí uvedené podmínky splňovat fyzická osoba, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, nebo statutární orgán nebo některý z členů statutárního orgánu odpovědný za zprostředkování zaměstnání. U zahraniční právnické osoby plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání vedoucí organizační složky umístěné v České republice.

- (3) Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin majetkové povahy. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který není starší šesti měsíců, nebo odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se tato osoba zdržovala v posledních třech letech nepřetržitě po dobu delší než tři měsíce.
- (4) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Není-li fyzická osoba občanem České republiky, je nutno prokázat pohovorem před orgánem vydávajícím povolení ke zprostředkování zaměstnání znalost českého jazyka.
- (5) Znalost českého jazyka se prokáže, jestliže fyzická osoba
 - a) je schopna plynně a jazykově správně odpovídat na otázky vztahující se k běžným situacím denního života a k činnosti související se zprostředkováním zaměstnání,
 - b) umí ústně sdělit obsah textu z denního tisku a obsah textu týkajícího se pracovněprávních předpisů.
- (6) Právnická nebo fyzická osoba žádající o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v předchozích odstavcích při podání žádosti o toto povolení. Případné změny, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce od jejich vzniku orgánu, který povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává.
- (7) Občan Evropské unie pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splní podmínky
 - a) trvalého pobytu předložením průkazu o povolení k pobytu,
 - b) odborné způsobilosti a praxe prokázáním doklady, které jsou nezbytnými předpoklady pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání v členském státě, jehož je občanem.

Splnění podmínek uvedených v tomto odstavci se vztahuje i na rodinného příslušníka občana Evropské unie. Odborná způsobilost a praxe se u rodinného příslušníka, který není občanem Evropské unie, posuzuje podle podmínek platných v členském státu občana Evropské unie, jehož je rodinným příslušníkem.

§ 5b

- (1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání musí obsahovat zejména:
 - a) u fyzické osoby její jméno, příjmení, bydliště, rodné číslo, a není-li jí uděleno, datum narození, sídlo zprostředkovatelny, územní obvod a okruh profesí, pro které bude zprostředkování povoleno, dobu, na kterou je povolení vydáno,
 - b) u právnické osoby obchodní jméno, sídlo, identifikační číslo, předmět podnikání, jméno a příjmení osoby odpovědné podle § 5a odst. 2 za zprostředkování zaměstnání, sídlo zprostředkovatelny, územní obvod a okruh profesí, pro které bude zprostředkování povoleno, dobu, na kterou je povolení vydáno.
- (2) Povolení ke zprostředkování zaměstnání se odejme, jestliže fyzická nebo právnická osoba
 - a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 5a odst. 2,

- b) vykonává zprostředkování zaměstnání v rozporu s podmínkami stanovenými pro zprostředkování zaměstnání v tomto zákoně nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání.

§ 5c

- (1) Údaje o občanech a zaměstnavatelích lze získávat, zpracovávat a sdělovat jen pro účely zprostředkování zaměstnání, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- (2) Ke zpracování osobních údajů o osobách, kterým úřad práce nebo oprávněná právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání, a k předávání údajů do zahraničí za účelem zprostředkování zaměstnání se nevyžaduje souhlas osob, jichž se tyto údaje týkají, ani povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.^{39a)}

§ 6

- (1) Vhodné zaměstnání si občan zabezpečuje sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce.
- (2) O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u toho úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt; informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech, jakož i poradenskou činnost týkající se zaměstnání, může požadovat u kteréhokoliv úřadu práce. Za tím účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst (§ 8 odst. 2). Občan Evropské unie a jeho rodinní příslušníci (§ 2 odst. 4 až 6) se o zprostředkování zaměstnání ucházejí u úřadu práce příslušného podle místa trvalého nebo přechodného pobytu uvedeného v průkazu o povolení k pobytu.^{33b)}

§ 7

- (1) Občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osobně se u úřadu práce (§ 4 odst. 2) uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání (dále jen „uchazeč o zaměstnání“), se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 8 odst. 1). Požádá-li občan o zprostředkování zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání.
- (2) Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytovat úřadu práce na jeho vyzvání potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání. Skutečnosti rozhodné pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání úřadu práce; změny těchto skutečností ohlašuje nejpozději do sedmi kalendářních dnů.
- (3) Uchazeč o zaměstnání může být z evidence vyřazen, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo jestliže úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání; v těchto případech bude znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí doby tří měsíců.
- (4) Jako soustavná příprava pro povolání se pro účely tohoto zákona posuzuje i doba po skončení studia (přípravy pro povolání) na střední škole nebo vyšší odborné škole, na vysoké škole nebo jiné škole, na které se podle právních předpisů taková příprava provádí, pokud bezprostředně poté občan pokračuje v dalším studiu (přípravě pro povolání) na téže nebo jiné škole.

§ 8

- (1) Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje zejména potřebné osobní údaje o uchazeči o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech v dosavadních zaměstnáních, zaměření jeho zájmu o určitá zaměstnání, údaje o jeho osobních a rodinných poměrech souvisejících se zprostředkováním zaměstnání a o jeho zdravotním stavu.
- (2) Evidence volných pracovních míst obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, zejména určení druhu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa a základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, možnostech ubytování a umístění dětí do předškolních zařízení.

§ 9

- (1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to vedle občanů se změněnou pracovní schopností podle § 21 zejména
 - a) mladiství po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují v další přípravě na povolání,
 - b) absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol nebo jiných škol, na kterých se podle právních předpisů provádí soustavná příprava pro povolání, a to po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia,
 - c) těhotné ženy, kojící ženy, občané pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči,
 - d) uchazeči o zaměstnání starší padesáti let věku a ti, kteří byli uvolněni ze zaměstnání v důsledku strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření,
 - e) uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců,
 - f) občané, kteří potřebují zvláštní pomoc,³⁾
 - g) občané společensky nepřízpůsobení.⁴⁾
- (2) Zaměstnavatel na vyžádání úřadu práce vybere z hlášených volných pracovních míst (§ 19 odst. 2) místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání uvedené v odstavci 1.

Rekvalifikace

§ 10

- (1) Rekvalifikací se pro účely tohoto zákona rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které je rekvalifikován; na základě toho se rovněž určuje způsob a doba zabezpečení rekvalifikace. Obdobně je možno postupovat v případech, kdy uchazeč o zaměstnání dosud žádnou kvalifikaci nezískal.

- (2) Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, který mu nabídl zabezpečení rekvalifikace. V dohodě se uvede zejména obsah rekvalifikace, způsob a doba jejího zabezpečení a podmínky hmotného zabezpečení po dobu rekvalifikace.

§ 11

- (1) Rekvalifikace prováděná zaměstnavateli v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců se uskutečňuje na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- (2) Rekvalifikace 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.
- (3) 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,
 - b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace;

v těchto případech se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.⁵⁾

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání

§ 12

- (1) Uchazeči o zaměstnání, kterému není do sedmi kalendářních dnů ode dne podání žádosti podle § 7 odst. 1 zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečena možnost rekvalifikace na nové pro něj vhodné zaměstnání, se poskytne hmotné zabezpečení.
- (2) Skutečnosti rozhodné pro poskytování hmotného zabezpečení je uchazeč o zaměstnání povinen osvědčit úřadu práce zejména údaji uvedenými v potvrzení o zaměstnání⁶⁾ a změny těchto skutečností ohlašovat nejpozději do sedmi kalendářních dnů.
- (3) Hmotné zabezpečení náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání podle § 7 odst. 1.

§ 13

- (1) Hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání.
- (2) Jako doba zaměstnání se pro účely uvedené v odstavci 1 započítává doba
 - a) studia (přípravy pro povolání) uvedená v § 7 odst. 4,
 - b) přípravy občana se změněnou pracovní schopností pro pracovní uplatnění,
 - c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby v Armádě České republiky,

- d) výkonu civilní služby,
- e) osobní péče o dítě ve věku do tří let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,²⁷⁾
- f) osobní péče o blízkou převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let,²⁸⁾
- g) pobírání plného invalidního důchodu,
- h) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.

Doby uvedené ve větě první se však nezapočítávají, pokud spadají do doby zaměstnání; kryjí-li se navzájem, započítávají se jen jednou.

§ 14

(1) Hmotné zabezpečení se neposkytuje, jestliže uchazeč o zaměstnání

- a) splňuje podmínky pro nárok na starobní důchod, s výjimkou podmínek pro nárok na starobní důchod, na nějž vzniká nárok před dosažením potřebného věku,⁷⁾ v období do dosažení tohoto věku, nebo pro nárok na plný invalidní důchod, s výjimkou plného invalidního důchodu občana, který je plně invalidní proto, že je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek,⁴⁰⁾
- b) je hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění (zabezpečení) nahrazujícími úslou mzdu (výdělek),
- c) nastoupil vojenskou základní (náhradní) službu, civilní službu, vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody,
- d) bez vážných osobních nebo rodinných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci pro nové vhodné zaměstnání anebo neplní po delší dobu podstatné povinnosti při rekvalifikaci,
- e) úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- f) v posledních šesti měsících opětovně ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů, nebo s ním v této době bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání.

(2) Hmotné zabezpečení se dále neposkytuje po dobu pobytu uchazeče o zaměstnání v cizině přesahující 30 kalendářních dnů.

(3) Dávky hmotného zabezpečení se nevyplácejí do ciziny.

§ 15

(1) Za vážné osobní nebo rodinné důvody v případech uvedených v § 14 odst. 1 písm. d) se považuje důvod spočívající v

- a) nezbytné osobní péči o
 1. dítě ve věku do tří let,
 2. dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě, které vyžaduje mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,

3. blízkou osobu, která je převážně nebo úplně bezmocná nebo částečně bezmocná starší 80 let a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,
 - b) docházce dětí do předškolního zařízení a v povinné školní docházce dětí,
 - c) místě výkonu a povaze zaměstnání druhého manžela.
- (2) Za vážné důvody v případech uvedených v § 14 odst. 1 písm. f) se považuje, jestliže zaměstnanec skončil zaměstnání
- a) z vážných osobních nebo rodinných důvodů uvedených v odstavci 1 písm. a) až c),
 - b) z důvodu, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost, kterou měl podle právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek,
 - c) ze zdravotních důvodů, nemohl-li je dál vykonávat podle lékařského posudku (rozhodnutí) orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení, popřípadě pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.⁸⁾

§ 16

- (1) Hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání nejdéle po dobu šesti měsíců (dále jen „podpůrčí doba“), pokud není v odstavcích 2 a 4 stanoveno jinak.
- (2) Uchazeči o zaměstnání, kterému úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci (§ 10), se hmotné zabezpečení poskytuje až do ukončení rekvalifikace; po skončení rekvalifikace se hmotné zabezpečení poskytne tomuto uchazeči o zaměstnání jen za podmínky stanovené v odstavci 7. Pro účely poskytování hmotného zabezpečení podle tohoto ustanovení se podmínka celkové doby předchozího zaměstnání podle § 13 považuje za splněnou.
- (3) Hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání i v době pracovní neschopnosti, kdy nemá nárok na nemocenské anebo jeho výplatu, a to nejdéle po dobu, po kterou by nemocenské náleželo. Prokáže-li tento uchazeč o zaměstnání, že měl v době pracovní neschopnosti vyšší náklady spojené s nemocí nebo úrazem, může mu být hmotné zabezpečení zvýšeno až do výše nemocenského, které by mu jinak náleželo podle předpisů o nemocenském pojištění (zabezpečení) z jeho posledního zaměstnání.
- (4) Do podpůrčí doby se nezapočítává doba
 - a) po kterou bylo uchazeči o zaměstnání poskytováno hmotné zabezpečení podle odstavce 3,
 - b) po kterou byl hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění (zabezpečení), nahrazujícími úslou mzdu (výdělek) a z toho důvodu mu nebylo podle § 14 odst. 1 písm. b) hmotné zabezpečení poskytováno,
 - c) krátkodobého zaměstnání podle § 17 odst. 7,
 - d) vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby.
- (5) Do podpůrčí doby se započítává doba, po kterou byl uchazeč o zaměstnání podle § 7 odst. 3 vyřazen z evidence nebo byl ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo po kterou mu podle § 14 odst. 1 písm. d) až f) a odst. 2 hmotné zabezpečení nebylo poskytováno.
- (6) Po uplynutí podpůrčí doby je uchazeč o zaměstnání hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení; podle těchto předpisů je hmotně zabezpečen též uchazeč o zaměstnání, kterému nevznikl nárok na hmotné zabezpečení podle tohoto zákona.

- (7) Uchazeči o zaměstnání, kterému neuplynula v poslední evidenci podpůrčí doba a v době mezi poslední a novou evidencí nebyl zaměstnán (§ 13 odst. 1), anebo byl zaměstnán po dobu kratší než jeden měsíc, a zároveň splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání podle § 13, se poskytne hmotné zabezpečení po zbývajících část podpůrčí doby.
- (8) Uchazeči o zaměstnání po uplynutí podpůrčí doby náleží opět hmotné zabezpečení podle tohoto zákona, pokud po této době nastoupil do zaměstnání, které trvalo alespoň šest měsíců, a zároveň splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání podle § 13. Doba zaměstnání v délce šesti měsíců se nevyžaduje v případech uvedených v § 15 odst. 2 písm. b) a c).

§ 17

- (1) Výše hmotného zabezpečení se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, a to ve výši 50 % tohoto výdělku po dobu prvních tří měsíců a po zbývajících dobu ve výši 40 % tohoto výdělku. Uchazeči o zaměstnání, který nastoupil rekvalifikaci, se stanoví po dobu rekvalifikace hmotné zabezpečení ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl ve svém posledním zaměstnání.
- (2) Pokud uchazeč o zaměstnání, kterému podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. f) hmotné zabezpečení nenáleží, nastoupil rekvalifikaci, poskytne se mu po dobu rekvalifikace hmotné zabezpečení ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl ve svém posledním zaměstnání.
- (3) Při stanovení výše hmotného zabezpečení podle odstavců 1 a 2 se vychází z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, který u něho byl zjištěn a naposled používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním zaměstnání podle pracovníprávních předpisů o zjišťování a používání průměrného výdělku;¹⁰⁾ pokud se u něho tyto pracovníprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední zaměstnání, zjistí se pro účely hmotného zabezpečení jeho průměrný měsíční čistý výdělek (příjem) obdobně podle těchto pracovníprávních předpisů.
- (4) Uchazeči o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával činnost uvedenou v § 13 odst. 2 a kterému nárok na hmotné zabezpečení vznikl započtením této doby, nebo uchazeči o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku, se stanoví hmotné zabezpečení procentní sazbou uvedenou v odstavci 1 z částky životního minima platné pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.²³⁾
- (5) Uchazeči o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost a byl účasten jako osoba samostatně výdělečně činná důchodového pojištění, se stanoví výše hmotného zabezpečení z posledního vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.²⁹⁾
- (6) Nelze-li u uchazeče o zaměstnání uvedeného v odstavci 5 stanovit vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti²⁸⁾ nebo jde-li o uchazeče, který dosud nebyl zaměstnán a jemuž vznikl nárok na hmotné zabezpečení v souvislosti s rekvalifikací podle § 16 odst. 2, postupuje se při stanovení výše hmotného zabezpečení podle odstavce 4.
- (7) Jestliže uchazeč o zaměstnání přijal zaměstnání, které pro něho není vhodným zaměstnáním nebo v němž může konat práci jen po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu a toto zaměstnání mu bylo zprostředkováno na dobu kratší než šest měsíců (krátkodobé zaměstnání), poskytuje se po jeho skončení hmotné zabezpečení, pokud je to pro uchazeče o zaměstnání výhodnější, v takové výši, v jaké by mu náleželo, kdyby takové krátkodobé zaměstnání nepřijal.

- (8) Hmotné zabezpečení stanovené podle odstavců 1 až 7 se poskytuje nejvýše do částky odpovídající 2,5 násobku, a po dobu rekvalifikace 2,8 násobku částky životního minima uvedené v odstavci 4.
- (9) Hmotné zabezpečení se vyplácí v měsíčních splátkách pozadu; v odůvodněných případech může být poskytnuto zálohově a při další splátce se zúčtuje. Jestliže jsou splněny podmínky pro poskytování hmotného zabezpečení jen po část měsíce, náleží za každý kalendářní den, kdy tyto podmínky byly splněny, hmotné zabezpečení ve výši jedné třicetiny; přitom se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

§ 18

- (1) Bylo-li uchazeči o zaměstnání hmotné zabezpečení jeho zaviněním přiznáno a poskytováno neprávem nebo ve vyšší částce než skutečně náleželo, zejména proto, že zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost, je povinen vrátit neprávem přijaté hmotné zabezpečení nebo jeho část poskytnutou v nesprávné výši, a to ode dne, od kterého hmotné zabezpečení nenáleželo vůbec nebo v poskytnuté výši. Nárok na vrácení hmotného zabezpečení zaniká uplynutím lhůty tří let, která počíná běžet ode dne jeho poskytnutí.
- (2) Zjistí-li se dodatečně, že hmotné zabezpečení bylo přiznáno nebo poskytováno v nižší částce, než v jaké náleželo, anebo že bylo uchazeči o zaměstnání neprávem odepráno, popřípadě přiznáno od pozdějšího dne, než od kterého náleželo, hmotné zabezpečení se dodatečně přizná, zvýší nebo doplatí. Nárok na dodatečné poskytnutí hmotného zabezpečení nebo jeho části zaniká uplynutím lhůty tří let, která počíná běžet ode dne, od kterého hmotné zabezpečení nebo jeho část náleželo.
- (3) Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit hmotné zabezpečení nebo jeho část,
 - a) bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že rozvázání pracovního nebo služebního poměru uchazeče o zaměstnání je neplatné nebo že jeho zaměstnání trvá a zaměstnavatel je povinen za dobu nepřidělování práce poskytnout náhradu mzdy²⁵⁾ nebo peněžní náhradu,
 - b) bylo-li dodatečně zjištěno, že splňoval podmínky pro nárok na důchod, které brání poskytování hmotného zabezpečení [§ 14 odst. 1 písm. a)].

Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.

ČÁST TŘETÍ

POSTUP ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ

§ 19

- (1) Zaměstnavatel může získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře vlastním výběrem nebo za pomoci úřadů práce na celém území České republiky; tím není dotčeno ustanovení § 24.
- (2) Zaměstnavatel oznamuje do pěti kalendářních dnů příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do pěti kalendářních dnů, oznamuje i obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.
- (3) Pokud nelze na volné pracovní místo přijmout občana, zejména některého z uchazečů o zaměstnání, může zaměstnavatel získávat na základě povolení příslušného úřadu práce na toto volné pra-

covní místo i zaměstnance ze zahraničí. Povolení zaměstnavateli k získávání zaměstnanců ze zahraničí podléhá správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.³³⁾

§ 19a

Nastoupí-li do zaměstnání cizinec, u něhož se podle § 2d písm. c) a d) nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnavatel o tom informuje úřad práce nejpozději do osmi kalendářních dnů od jeho nástupu do zaměstnání.

§ 20

- (1) Jestliže zaměstnavatel v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a v zájmu předejít nebo omezit uvolňování zaměstnanců omezí po dohodě s úřadem práce na přechodnou dobu nepřesahující šest měsíců svou provozní činnost a v důsledku toho nebude přidělovat práci v rozsahu nejméně 10 % stanovené týdenní pracovní doby, přísluší mu na základě této dohody příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů.
- (2) V dohodě, kterou zaměstnavatel v souvislosti s omezením provozní činnosti podle odstavce 3 sjednává s úřadem práce za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem (§ 31 odst. 4), se uvede zejména
 - a) rozsah a doba omezení provozní činnosti zaměstnavatele,
 - b) počet zaměstnanců a jejich okruh (vybrané profese), kterých se omezení provozní činnosti bude týkat,
 - c) výše příspěvku zaměstnavateli, popřípadě podmínky jeho vrácení úřadu práce,
 - d) organizační opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby opět zahájil provozní činnost v plném rozsahu.

ČÁST ČTVRTÁ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ

§ 21

- (1) Občanem se změněnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změněnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.
- (2) Občanem se změněnou pracovní schopností je vždy občan, který
 - a) je poživatelem částečného invalidního důchodu, nebo
 - b) byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod nebo mu vznikl nárok na částečný invalidní důchod avšak tento důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácí.³⁰⁾

- (3) Občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením je občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek.
- (4) Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením je vždy občan invalidní, který je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek a občan, který se může pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.
- (5) Občané, na které se nevztahuje ustanovení odstavců 2 a 4, jsou občany se změněnou pracovní schopností, popřípadě občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, jen na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu.

§ 22

- (1) Občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením se umísťují zejména do výrobních družstev invalidů, do hospodářských zařízení svazů zdravotně postižených a do chráněných dílen a pracovišť, které zřizují nebo vyhrazují zaměstnavatelé.
- (2) Zaměstnavatelům se na zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť poskytují příspěvky, jestliže je zřizují po dohodě s úřadem práce.¹²⁾

§ 23

Občanům se změněnou pracovní schopností se poskytuje pracovní rehabilitace jako souvislá péče směřující k tomu, aby mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání; zahrnuje poradenskou službu při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

§ 24

- (1) Pro občany se změněnou pracovní schopností jsou zaměstnavatelé povinni
 - a) hlásit úřadu práce vhodná pracovní místa a jejich obsazování,
 - b) vytvářet vhodná pracovní místa a zajišťovat vhodné podmínky pro výkon práce,
 - c) z pracovních míst vyhrazovat v součinnosti s úřadem práce, orgány státní zdravotní správy, s příslušným odborovým orgánem odborové organizace a příslušnými družstevními orgány, místa zvláště vhodná pro občany se změněnou pracovní schopností a předkládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti a pracovních podmínek úřadu práce,
 - d) přednostně obsazovat místa uvedená v seznamu volných pracovních míst vyhrazených pro občany se změněnou pracovní schopností těmito občany, a to především svými zaměstnanci, u nichž nastala změna pracovní schopnosti, a občany se změněnou pracovní schopností doporučenými k přijetí úřadem práce,
 - e) individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek rozšiřovat možnost zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností i na pracovních místech pro ně nevyhrazených a přednostně jim zadávat příležitostnou práci a práci, kterou mohou vykonávat doma,
 - f) provádět přípravu pro pracovní uplatnění občanů se změněnou pracovní schopností a věnovat zvláštní péči zvyšování jejich kvalifikace v době jejich zaměstnávání,

- g) vést jejich evidenci.
- (2) Zaměstnavatel je povinen zaměstnat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců (dále jen „povinný podíl“). Povinný podíl u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci činí 4 %.
- (3) Povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu plní zaměstnavatel
- a) zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, nebo
 - b) odebráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením,⁴²⁾ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností⁴³⁾ nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům, nebo
 - c) odvodem do státního rozpočtu; výše tohoto odvodu činí ročně za každého občana se změněnou pracovní schopností, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, 1,50 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené a zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů za 1. až 3. čtvrtletí roku, v němž nebyl povinný podíl naplněn.

Povinný podíl může zaměstnavatel plnit kombinací všech tří výše uvedených způsobů.

- (4) Pro účely zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu podle odstavce 3 písm. a) se do povinného podílu započítává každý zaměstnanec se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením třikrát.
- (5) Pro účely plnění povinného podílu podle odstavce 3 písm. b) se počet zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, které si zaměstnavatel započte do plnění povinného podílu, určí tak, že se
- a) vydělí celkový objem plateb bez daně z přidané hodnoty za výrobky nebo služby odebrané ve sledovaném kalendářním roce od zaměstnavatelského subjektu uvedeného v odstavci 3 písm. b) trojnásobkem průměrné mzdy zjištěné za první až třetí čtvrtletí sledovaného roku, nebo
 - b) vydělí celkový objem plateb bez daně z přidané hodnoty realizovaných ve sledovaném kalendářním roce ze zadaného výrobního programu zaměstnavatelským subjektem uvedeným v odstavci 3 písm. b) trojnásobkem průměrné mzdy zjištěné za první až třetí čtvrtletí sledovaného roku.

Součet hodnot získaných podle postupů uvedených pod písmeny a) a b) vyjadřuje celkovou výši plnění povinného podílu podle odstavce 3 písm. b).

- (6) Pro účely stanovení povinného podílu ve sledovaném kalendářním roce je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který se vypočítává za sledovaný rok jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnanci zaměstnavatele zvýšený o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a pracovní neschopnosti, za niž jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy.⁴⁴⁾
- (7) Při výpočtech podle předchozích odstavců se zjištěné průměrné přepočtené počty zaměstnanců zaokrouhlují na celá čísla od poloviny směrem nahoru.

- (8) Zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího kalendářního roku písemně oznámit úřadu práce místně příslušnému podle svého sídla nebo trvalého pobytu plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Nesplnil-li zaměstnavatel povinný podíl způsobem uvedeným v odstavci 3 písm. a) nebo b), je povinen jej splnit podle odstavce 3 písm. c). Výši tohoto odvodu je povinen stanovit a odvést jej do státního rozpočtu nejpozději do 31. ledna kalendářního roku následujícího po roce, za který povinnost odvodu vznikla. Zaplacení prokáže při plnění oznamovací povinnosti podle věty první.
- (9) Povinnosti uvedené v odstavcích 2 a 3 se nevztahují na zaměstnavatele, který zaměstnává příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky,⁴⁵⁾ pokud jde o zaměstnávání těchto příslušníků.
- (10) Hmotné zvýhodnění zaměstnavatelů za zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností upravují zvláštní právní předpisy.¹³⁾

§ 24a

- (1) Pro účely příspěvku se za zaměstnavatele zaměstnávajícího z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností považuje právnická nebo fyzická osoba, která přizpůsobila výrobní program a pracovní podmínky pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností.
- (2) Účelem příspěvku je zaměstnavatelům uvedeným v odstavci 1 částečně kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, které spočívají zejména v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních a v přizpůsobení pracoviště, organizace výroby a podnikatelské činnosti, jimiž jsou zmírňovány důsledky vyšší nemocnosti a nižšího zbytkového pracovního potenciálu těchto zaměstnanců.
- (3) Zaměstnavateli uvedenému v odstavci 1 náleží měsíční příspěvek ve výši 0,35násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého zaměstnaného občana se změněnou pracovní schopností. Pro stanovení počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, na které má být příspěvek poskytován, je rozhodný průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců.
- (4) Příspěvek se poskytuje zálohově. Vyúčtování příspěvků poskytnutých za kalendářní rok se provede nejpozději do 31. ledna následujícího roku.
- (5) Příspěvek poskytuje úřad práce místně příslušný podle sídla zaměstnavatele.
- (6) Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že
 - a) zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
 - b) zaměstnavatel nemá splatný 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,
 - c) zaměstnavateli není poskytován jiný státní příspěvek nebo dotace⁴⁶⁾ na úhradu mzdových nákladů pro občany se změněnou pracovní schopností.
- (7) Zaměstnavatel je povinen poskytované příspěvky vést v účetnictví odděleně a řádně v souladu se zákonem o účetnictví.

- (8) Bližší podmínky pro poskytování příspěvku a jeho vyúčtování stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou.

ČÁST PÁTÁ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 25

- (1) Na rozhodování ve věcech zabezpečování práva zaměstnání a povinného přijímání občanů se změnou pracovní schopností do zaměstnání podle tohoto zákona se vztahují obecné právní předpisy o správním řízení.¹⁴⁾
- (2) Odvolání proti rozhodnutí úřadu práce o odnětí hmotného zabezpečení a proti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání nemá odkladný účinek.
- (3) Pro počítání času podle tohoto zákona platí obdobně úprava o počítání času stanovená v zákoníku práce.⁴¹⁾

§ 25a

Místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání vykonáváno, pokud tento zákon nestanoví jinak.

§ 26

- (1) Kontrolní činnost podle tohoto zákona jsou oprávněny vykonávat státní orgány práce, o nichž to stanoví zákon.²⁾ Činnost orgánů kontroly se zaměřuje na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pro účely kontrolní činnosti se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákony upravující mzdy, platy a cestovní náhrady a zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a právní předpisy vydané k provedení těchto zákonů.
- (2) Kontrolní činností podle odstavce 1 nejsou dotčena kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních předpisů. Činnost zaměřenou na kontrolu dodržování právních předpisů o zaměstnanosti jsou oprávněny vykonávat také příslušné odborové orgány, v rozsahu stanoveném v zákoníku práce.¹⁶⁾
- (3) Orgány kontroly jsou oprávněny při kontrolní činnosti podle odstavce 1 zjišťovat totožnost osob zdržujících se na pracovištích zaměstnavatele; tyto osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a předložit povolení k zaměstnání, pokud k výkonu zaměstnání jim mělo být povolení vydáno.

§ 27

Zaměstnavatelé a státní orgány práce při provádění tohoto zákona spolupracují s příslušnými odborovými orgány odborových organizací a příslušnými družstevními orgány, orgány svazů zdravotně postižených, a podle povahy věci též s organizacemi zaměstnavatelů a územními orgány státní správy, orgány obcí a měst.

§ 28

Na zaměstnávání občanů v zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů s výjimkou jejich civilních složek a na zaměstnávání občanů jako zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahuje § 9 odst. 2, § 19 a 24; tato ustanovení, s výjimkou § 19 odst. 2, se nevztahují rovněž na pracovní místa obsazovaná volbou nebo jmenováním,¹⁷⁾ popřípadě ustanovením do funkce.¹⁸⁾

§ 29

Zaměstnavatel, který před účinností tohoto zákona přijal do zaměstnání cizince nebo osobu bez státní příslušnosti, je může dále zaměstnávat, jen pokud jim na jejich žádost, podanou nejpozději do tří měsíců po účinnosti tohoto zákona, bylo uděleno povolení k zaměstnání. Ustanovení věty první se nevztahuje na cizince a osoby bez státní příslušnosti přijaté do zaměstnání na základě příslušných mezinárodních smluv.

§ 30

- (1) Přezkumné řízení podle § 25 odst. 2 se nevztahuje na rozhodnutí, která nabyla právní moci přede dnem účinnosti tohoto zákona.
- (2) Výše hmotného zabezpečení poskytovaného podle dosavadních předpisů ke dni účinnosti tohoto zákona se od 1. února 1991 upraví, pokud je to pro uchazeče o zaměstnání výhodnější.
- (3) Nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto zákona na náborové příspěvky a další náležitosti podle předpisů uvedených v § 32 body 8 až 30 se posuzují podle dosavadních předpisů.

§ 31

- (1) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou bližší podmínky a postup vedení evidence uchazečů o zaměstnání a evidence volných pracovních míst.
- (2) Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanoví vyhláškou bližší podmínky zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, jakož i podmínky pro vydávání dokladů o kvalifikaci s celostátní působností.
- (3) Ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou podmínky provádění pracovní rehabilitace, přípravy pro pracovní uplatnění včetně úhrady nákladů, péče o mladistvé občany se změněnou pracovní schopností, poskytování příspěvků zaměstnavatelům, popřípadě občanům se změněnou pracovní schopností samostatně výdělečně činným a povinnosti zaměstnavatelů v péči o občany se změněnou pracovní schopností.
- (4) Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu může vyhláškou stanovit bližší podmínky postupu při sjednávání dohod podle § 20 odst. 1 a 2.

§ 32

Zrušují se:

1. zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly,
2. vládní nařízení č. 92/1958 Sb., kterým se provádí zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, ve znění nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 168/1980 Sb.,
3. § 84 odst. 2, § 85 až 87, § 90, 92 a § 97 odst. 3 zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění zákona č. 56/1984 Sb.,

4. § 80 až 85 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění zákona č. 110/1990 Sb.,
5. § 113 odst. 2 až 5 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení,
6. vládní nařízení č. 38/1967 Sb., o umísťování absolventů vysokých škol, konzervatoří, středních odborných a odborných škol,
7. § 1 písm. b) a c), § 7 až 9, část třetí a čtvrtá vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb.,
8. vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 33/1974 Sb., o příspěvcích a náhradách, které se poskytují pracovníkům získaným nábořem prováděným národními výbory,
9. vyhláška ministerstva zemědělství a výživy ČSR č. 115/1978 Sb., kterou se stanoví náležitosti poskytované pracovníkům získaným pro cukrovarnickou kampaň a pro některé jiné kampaňové práce,
10. vyhláška ministerstva zemědělství a výživy SSR č. 62/1979 Sb., kterou se stanoví náležitosti poskytované pracovníkům získaným pro cukrovarnickou kampaň a některé jiné kampaňové práce,
11. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 3. listopadu 1976 č. j. F V/1-1046/76-1112 o poskytování náležitostí pracovníkům a učňům, získaným nábořem a vnitroresortními převody z jiných oblastí ČSSR do vybraných organizací na území hl. m. Prahy (reg. v částce 29/1976 Sb.),
12. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 29. prosince 1978 č. j. F 214-1473/78-6650-2273 o poskytování náležitostí pracovníkům získaným nábořem z jiných krajů ČSSR do vybraných organizací na území Severočeského kraje (reg. v částce 14/1979 Sb.),
13. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. března 1979 č. j. F 213-358/79-6340 o náborových příspěvcích učňům získaným nábořem do vybraných organizací Severočeského kraje (reg. v částce 18/1979 Sb.),
14. výnos ministerstva práce a sociálních věcí SSR ze dne 27. července 1978 č. j. I-5683/1979 o poskytování náležitostí pracovníkům a učňům získaným nábořem a vnitroresortními převody z jiných oblastí SSR do vybraných organizací na území hl. m. SSR Bratislavy podle usnesení předsednictva vlády ČSSR č. 184 ze dne 19. července 1979 (reg. v částce 19/1979 Sb.),
15. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 11. března 1975 č. j. I-3-228/75-6651-290 o poskytování náborových příspěvků pracovníkům vybraných organizací zúčastněných na výstavbě plynovodu Orenburg – západní hranice SSSR,
16. výnos federálního ministerstva paliv a energetiky ze dne 22. dubna 1977 č. j. I/1977, kterým se upravuje poskytování náborových příspěvků pracovníkům získaným nábořem prováděným národními výbory pro organizace federálního ministerstva paliv a energetiky,
17. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 28. května 1980 č. 4/1980 o poskytování náborových příspěvků dělníkům vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem) (reg. v částce 26/1980 Sb.),
18. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 31. března 1981 č. 1/1981, kterým se mění výnos č. 4/1980 o poskytování náborových příspěvků dělníkům vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem) (reg. v částce 16/1981 Sb.),
19. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 23. dubna 1982 č. 3/1982, kterým se mění výnos č. 4/1980 o poskytování náborových příspěvků dělníkům vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem), ve znění výnosu č. 1/1981 (reg. v částce 16/1982 Sb.),
20. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 29. dubna 1983 č. 2/1983, kterým se mění výnos č. 4/1980 o poskytování náborových příspěvků dělníkům

- vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem), ve znění výnosů č. 1/1981 a č. 3/1982 (reg. v částce 21/1983 Sb.),
21. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 3. července 1984 č. 1/1984, kterým se doplňuje výnos č. 4/1980 o poskytování nábořových příspěvků dělníkům vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem), ve znění výnosu č. 2/1983 (reg. v částce 21/1984 Sb.),
 22. výnos federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 18. prosince 1985 č. 4/1985, kterým se mění výnos č. 4/1980 o poskytování nábořových příspěvků dělníkům vybraných povolání získaným nábořem prováděným organizacemi (volným nábořem), ve znění výnosů č. 2/1983 a č. 1/1984 (reg. v částce 18/1986 Sb.),
 23. § 3 výnosu federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství ze dne 31. prosince 1971 č. 9/1971 o mzdovém zvýhodnění dělníků pracujících v provozech strojírenské metalurgie (reg. v částce 7/1972 Sb.),
 24. výnos ministerstva vnitra ČSR ze dne 1. května 1978 č. j. SD/33-981/78 o poskytování nábořových příspěvků ve veřejné silniční a městské hromadné dopravě (reg. v částce 9/1978 Sb.),
 25. výnos ministerstva vnitra SSR ze dne 1. srpna 1978 č. j. SD-3844/78-4 o poskytování příspěvků pracovníkům ve veřejné silniční a městské hromadné dopravě získaným nábořem prováděným národními výbory (reg. v částce 25/1978 Sb.),
 26. výnos ministerstva lesního a vodního hospodářství ČSR ze dne 30. října 1978 č. j. 14 407/2004/OELH/78 o poskytování nábořových příspěvků pracovníkům získaným nábořem prováděným národními výbory pro Severočeské státní lesy v Teplicích pro oblast Krušných hor (reg. v částce 2/1979 Sb.),
 27. výnos federálního ministerstva dopravy ze dne 17. listopadu 1974 o příspěvcích a náhradách, které se poskytují některým pracovníkům neželezniční dopravy získaným nábořem prováděným organizacemi resortu federálního ministerstva dopravy,
 28. směrnice federálního ministerstva dopravy ze dne 7. července 1978 č. 21 a ze dne 23. října 1978 č. 35 o příspěvcích, které se poskytují pracovníkům organizací železniční dopravy získaným nábořem prováděným organizacemi resortu federálního ministerstva dopravy,
 29. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 16. června 1986 č. j. F 72-25250-7202-200586 o poskytování nábořových příspěvků v souvislosti s výstavbou integračních akcí ve Svazu sovětských socialistických republik (reg. v částce 13/1986 Sb.),
 30. výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. ledna 1990 č. j. F 32-12897-7201-050190 o poskytování příspěvků a náhrad pracovníkům získaným nábořem prováděným některými organizacemi (reg. v částce 8/1990 Sb.), ve znění výnosu ze dne 24. dubna 1990 č. j. F 32-17596-7201-200490 (reg. v částce 28/1990 Sb.).

§ 33

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. února 1991.

Havel v. r.

Dubček v. r.

Čalfa v. r.

-
- 1) Například § 7, 21 a 29 obchodního zákoníku.
 - 2) Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 64/1991 Sb., zákona č. 272/1992 Sb., zákona č. 84/1993 Sb., zákona č. 39/1994 Sb., zákona č. 74/1994 Sb., zákona č. 160/1995 Sb. a zákona č. 167/1999 Sb.
 - 3) § 90 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.
 - 4) § 91 zákona č. 100/1988 Sb.
 - 5) § 141a zákoníku práce.
Vyhláška ministerstva školství č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání.
 - 6) § 60 odst. 2 zákoníku práce.
§ 6 nařízení vlády ČSSR č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce.
 - 7) § 32, 74, § 76 odst. 1 a § 94 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 134/1997 Sb. a zákona č. 289/1997 Sb.
 - 8) Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění zákona č. 160/1989 Sb.
 - 10) Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.
 - 11) § 29 odst. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Sb.
 - 12) § 118 vyhlášky č. 149/1988 Sb.
 - 13) § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 35/1993 Sb., zákona č. 323/1993 Sb., zákona č. 259/1994 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 316/1996 Sb. a zákona č. 210/1997 Sb.
 - 14) Zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád).
 - 16) § 22 zákoníku práce.
 - 17) § 27 zákoníku práce.
 - 18) § 40 zákona č. 60/1965 Sb., o prokuratuře, ve znění pozdějších předpisů.
 - 19) Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon), ve znění zákona č. 171/1990 Sb. a zákona č. 552/1990 Sb.
Zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách.
 - 20) § 116 vyhlášky č. 149/1988 Sb.
 - 23) § 3 odst. 2 písm. e) a odst. 3 písm. a) zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu.
§ 1 odst. 1 písm. e) a odst. 2 písm. a) nařízení vlády č. 245/1994 Sb., kterým se zvyšují částky životního minima a dávky péstounské péče.
 - 24) Zákon č. 155/1995 Sb.
 - 25) Například § 61 a 130 zákoníku práce.
 - 26) Zákon č. 498/1990 Sb., o uprchlících.
 - 27) § 5 odst. 1 písm. r) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
 - 28) § 5 odst. 1 písm. s) zákona č. 155/1995 Sb.
 - 29) § 5a odst. 1 a 2 zákona ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 160/1995 Sb.
 - 30) § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb.
 - 31) § 8 zákoníku práce.
 - 32) Zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění zákona č. 190/1994 Sb., zákona č. 150/1996 Sb. a nálezů Ústavního soudu uveřejněných pod č. 159/1998 Sb. a pod č. 160/1998 Sb.

- 33) Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 72/1994 Sb., zákona č. 85/1994 Sb., zákona č. 273/1994 Sb., zákona č. 36/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 301/1995 Sb., zákona č. 151/1997 Sb., zákona č. 305/1997 Sb., zákona č. 149/1998 Sb., zákona č. 157/1998 Sb., zákona č. 167/1998 Sb., zákona č. 63/1999 Sb., zákona č. 166/1999 Sb. a zákona č. 167/1999 Sb.
- 33a) Nařízení Rady EHS č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství.
Směrnice Rady č. 75/34/EHS, o právu státních příslušníků členského státu zůstat po skončení výkonu samostatné výdělečné činnosti na území jiného členského státu.
- 33b) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 140/2001 Sb.
- 34) § 50 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění zákona č. 171/1990 Sb. a zákona č. 138/1995 Sb.
- 35) § 70 odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).
- 36) Například sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/1995 Sb., o sjednání Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 188/1997 Sb., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a Švýcarskou spolkovou radou o výměně stážišť.
- 37) Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu).
- 38) Například sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 227/1993 Sb., o sjednání Smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů.
- 38a) Například § 5, 5a, 6, 6a, 6b zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 39) § 11 písm. k) zákona č. 9/1991 Sb., ve znění zákona č. 167/1999 Sb.
- 39a) § 27 odst. 2 písm. g) a odst. 4 a 5 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 177/2001 Sb.
- 40) § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb.
- 41) § 266 zákoníku práce.
- 42) Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- 43) Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů.
- 44) § 83a zákoníku práce.
- 45) Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů.
- 46) Například § 2 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací.