

Pracovní právo

Témata

1. Končím školu, hledám práci
2. Pozvali mě na pohovor
3. Mám nabídku zaměstnání
4. Pracuji – základní podmínky
5. Jak řešit problémy v práci
6. Zaměstnavatel mi neplatí
7. Srážky ze mzdy, exekuce
8. Zaměstnavatel mi řekl, ať už nechodím
9. Jsem bez práce, co mám dělat

Na co si dát pozor

- Zákony obsahují mnoho výjimek a speciálních úprav a **žádné pravidlo neplatí stoprocentně**;
- Svou situaci vždy prober s někým, kdo těmto věcem rozumí a dokáže Ti spolehlivě poradit nebo Tě odkázat na **odborníka** (jejich seznam nalezneš například na internetových stránkách www.cak.cz/advokati-do-skol-a-do-detskych-domovu);
- Nikdy se **nespoléhej na rady z internetu** (ber je pouze jako odrazový můstek k dalšímu prověřování) nebo od **kamarádů**, kteří k tomu nemají odpovídající kvalifikaci;
- Žádné dva případy nejsou nikdy zcela stejné a **co platí pro jednoho, nemusí platit pro druhého**.

Končím školu, hledám práci

Končím školu, hledám práci

1. Kdo za mě platí pojistné na zdravotní pojištění?
2. Tzv. „statut studenta“
3. Jak je to se sociálním pojištěním?

Kdo platí pojistné na zdravotní pojištění?

1. Mám statut studenta, platí za mě stát

- Dítě do ukončení povinné školní docházky, a pak poté nejdéle do 26. roku věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání (tj. studium na SŠ, SOŠ, a VŠ v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu, nebo kurzech cizích jazyků jako tzv. pomaturitní studium);

2. Pracuji v pracovním poměru, platí za mě zaměstnavatel

- Pozor - to platí pouze pro pracovní poměr – u brigád je to komplikované!
- DPP (dohoda o provedení práce) – pouze při celkovém výdělku od 12.000,- Kč za měsíc (2026);
- DPČ (dohoda o pracovní činnosti) – nutný měsíční výdělek alespoň 4.500,- Kč za měsíc (2026)

3. Nemám statut studenta, nepracuji nebo pracuji jen na DPP/DPČ pod stanovený limit – 2 možnosti:

- Přihlásím se na ÚP jako evidovaný uchazeč o zaměstnání – pak za mě pojistné platí stát; anebo
- Nepřihlásím se na ÚP (není to povinnost), ale pak jsem tzv. osobou bez zdanitelných příjmů (OBZP) a musím platit pojistné sám a oznámit to své zdravotní pojišťovně – pojistné činí 3.024 Kč měsíčně (2026)

Statut studenta

1. Kdy mi končí statut studenta z hlediska hrazení pojistného a dalších úlev?

- Záleží na typu studia a také na způsobu ukončení tohoto studia (řádné ukončení příslušnou závěrečnou zkouškou či mimořádné ukončení – vyloučení na žádost nebo ze strany školy);
- Nejlepší kontaktovat svou zdravotní pojišťovnu (uvedenou na modré kartičce) a zeptat se přímo u pojišťovny, zda mi vznikla povinnost platit pojistné.

2. Oznamovací povinnost vůči zdravotní pojišťovně o ukončení statutu studenta a jiné změny

- Za nesplnění oznamovací povinnosti mi hrozí pokuta až do výše 10.000,- Kč a při opakovaném nesplnění až do výše dvojnásobku uložené pokuty;
- Při nástupu do studia – změnu na zdravotní pojišťovně hlásí daná škola/student;
- Pokud začnu pracovat v pracovním poměru a u brigád s vyšším přivýdělkem (viz výše), tuto povinnost musí za mě splnit zaměstnavatel;
- Oznámit se musí nejen osobní údaje pojištěnce, ale také číslo bankovního účtu, ze kterého bude pojistné hrazeno.

=> Hlídat statut studenta - je to klíčové pro vznik povinnosti platit pojistné na zdravotní pojištění, trvání nároku na zaopatřovací příspěvek (pokud pobírám) a možnost setrvat v dětském domově na základě dohody (pokud už jsem zletilý, resp. je mi více než 19 let)!

Jak je to se sociálním pojištěním?

- Platit si sociální pojištění není pro osoby bez zdanitelných příjmů povinností. Nemusím pojistné platit, **ale** roky strávené studiem se nepočítají do nároku na důchod, nevzniká mi nárok na další sociální dávky (např. mateřská);
- Je možné se přihlásit u ČSSZ k dobrovolnému důchodovému pojištění (minimální pojistné pro ok 2026 činí 3.428 Kč).

Pozvali mě na pohovor

Před pohovorem si zjistit informace o zaměstnavateli	Během pohovoru se vás mohou zeptat, proč jste se rozhodli pracovat právě v dané společnosti. Proto byste měli být schopni mluvit o náplni práce, o společnosti, nebo o jejích cílech a hodnotách.
Připravit se na nejčastěji kladené otázky	Kromě otázek ohledně vašeho životopisu můžete nejčastěji slyšet otázky: „Co očekáváte od této pozice? Jaká je vaše představa o mzdě? Řeknete nám něco o sobě?“ Na oplátku se vy můžete zeptat: „Jak bude vypadat můj běžný pracovní den? Jak velký bude můj tým? Jaké budu mít benefity? Je na této pozici možnost kariérního růstu?“
Na jaké otázky nemusím zaměstnavateli odpovídat?	„Jaká je vaše národnost, sexuální orientace, sociální původ? Byl jste někdy trestně stíhaný? Kouříte? Jste věřící?“

Přijďte na pohovor včas	Zjistěte si dopředu, v kolik hodin a kde se bude pohovor konat a buďte zde v dostatečném předstihu. Nejlépe 5 minut před začátkem schůzky, lépe dříve než později. Pokud však víte, že se zpozdíte, včas se omluvte.
Co si mám obléct na sebe?	Na pohovor volte vždy formální čistý oděv. Volbu můžete přizpůsobit zvyklostmi zaměstnavatele, v naprosté většině případů nic nezkazíte košilí a kalhotami. Zdržte se příliš extravagantního a vyzývavého vzhledu.
Jak se mám chovat?	Kromě základů slušného chování jako je představení se, vykání, oční kontakt se snažte vystupovat sebevědomě a zbytečně se nestresovat. Při mluvení se zdržte přílišného gestikulování a používání slovních výplní („hmm“, „no“, „jako“). Než přijdete na pohovor, vypněte si vyzvánění. Snažte se mluvit jasně a srozumitelně.

Mám nabídku zaměstnání

**Co potřebuji
vědět a
zkontrolovat,
než se
rozhodnu
nabídku
přijmout ?**

- 1. Jaký typ smlouvy / spolupráce mi nabízí ?**
- 2. Vyhovují mi nabízené pracovní podmínky?**
- 3. Jak postupovat?**
- 4. Vyplatí se práce „na černo“?**

Jaký typ smlouvy / spolupráce mi nabízí?

Pracovní smlouvu (pracovní poměr)	Dohodu o provedení práce		Dohodu o pracovní činnosti	Smlouvu o dílo/o spolupráci / o dodávce služeb atp.
jsem zaměstnanec, chrání mě zákoník práce				nejsem zaměstnanec, jsem živnostník – osoba samostatně výdělečně činná – zákoník práce mne nechrání + riziko „švarcsystému“ (nelegální páce) a pokuty
ze mzdy se provádí odvody na zdravotní a sociální pojištění	pokud odměna dosáhne stanovené výše , odvádí se odvod na zdravotní a sociální pojištění		z odměny se odvody neprovádí , musím si platit sám	
výkon práce v maximálním rozsahu 40 hodin za týden + přesčasy (max. 416 hodin v kalendářním roce)	výkon práce v maximálním rozsahu 300 hodin za kalendářní rok	výkon práce v maximálním rozsahu ½ stanovené týdenní pracovní doby – většinou 20 hodin týdně		rozsah vykonávané práce závisí na dohodě – neřídí se zákoníkem práce
	nelze vykonávat práci přesčas			
pokud mi zaměstnavatel nemůže dočasně přidělovat práci, mám právo na náhradu mzdy	pokud mi zaměstnavatel nemůže dočasně přidělovat práci, mám za dny, na které mám rozvrženou pracovní dobu, právo na náhradu odměny z dohody			při výpadku práce nemám právo na žádnou náhradu – musela by být sjednána ve smlouvě (např. paušální odměna)
při ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem jsem chráněn výpovědní dobou (standardně 2 měsíce – pracuji a mám právo na mzdu) a zákonem stanovenými důvody , za nichž mi může dát zaměstnavatel výpověď (nemůže mi ji dát bez uvedení důvodu)	při výpovědi zaměstnavatele jsem chráněn méně než když mám uzavřenou pracovní smlouvu – výpověď může být dána bez uvedení důvodu , výpovědní doba je 15 dní (pokud není v dohodě sjednána delší výpovědní doba)			většinou nejsem chráněn vůbec – podmínky ukončení spolupráce stanoví smlouva. I když je sjednána výpovědní doba, nemusí mi přidělovat práci a nemám za tuto dobu právo na odměnu

Jaké jsou základní pracovní a mzdové podmínky?

- **druh práce**, kterou mám vykonávat;
- **místo výkonu práce**;
- na **jak dlouho** se mnou smlouvu/dohodu uzavírají (preferuji pracovní smlouvu na dobu neurčitou);
- **výše mzdy /odměny a zda je sjednána** v pracovní smlouvě/dohodě (tzn. bez mého souhlasu nemůže být změněna) nebo je mzda **stanovena** ve mzdovém výměru/vnitřním předpisu (může být zaměstnavatelem měněna bez mého souhlasu) + podmínky pro vznik práva na mimořádnou odměnu/bonusy/roční prémie atp.

Jak postupovat?

Smluvní typ, na
základě něhož se
stanu
zaměstnancem, mi
vyhovuje



Zkontroluji, zda mi
vyhovují nabízené
základní pracovní a
mzdové podmínky



Nabízené pracovní a
mzdové podmínky
mi vyhovují – chci za
těchto podmínek
pracovat

Jak postupovat?

Akceptuji (**odsouhlasím nabídku**) a čekám na doručení / předložení návrhu pracovní smlouvy/ dohody o provedení práce / dohody o pracovní činnosti



Návrh smlouvy / dohody si celý v klidu přečtu, zkontroluji, zda obsahuje všechny důležité pracovní a mzdové podmínky a zda odpovídají údajům v nabídce – v případě nesouladu řeším a požaduji opravu



Pokud s obsahem pracovní smlouvy / dohody souhlasím, podepíšu ji. Následně musím dostat jedno zcela (tj. i za zaměstnavatele podepsané) vyhotovení smlouvy/dohody (nechám si a uložím si).

Pracuji – základní podmínky

Pozor na rizika!

1. **Práce na OSVČ, část výplaty „na ruku“ =>** nelegální, míra ochrany je celkově výrazně snížena
2. **DPP/DPČ =>** chybí ochrana před skončením pracovního poměru.

Trvání pracovního poměru

- Výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů (viz dále);
- Pracovní poměr je možno sjednat na dobu určitou, ale nejvýše dvakrát prodloužit. Pak by byla již doba neurčitá. V případě sjednání v rozporu s tímto pravidlem může zaměstnanec před uplynutím sjednané doby oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání;
- Zkušební doba maximálně čtyřměsíční (pro řadové zaměstnance).

Základní podmínky:

- zaměstnavatel je vázán **druhem práce a místem výkonu práce**, které jsou uvedeny **ve smlouvě**;
- zaměstnavatel je vázán výší **mzdy** pouze, pokud je výše uvedena přímo **v pracovní smlouvě** a pokud není část „bokem“. Pokud je mzda **určena mzdovým výměrem**, může zaměstnavatel jednostranně mzdu změnit, ale musí respektovat rovnost odměňování;
- právo na **rovné zacházení**, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a možnosti kariérního postupu;
- **pracovní doba** max 40 hodin týdně;
- **dovolená** nejméně 4 týdny ročně;
- právo na **přestávku v práci** alespoň 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce;
- právo na **odpočinek** alespoň 11 hodin **mezi jednotlivými směny**;
- právo na **nepřetržitý odpočinek v týdnu** v délce alespoň 35 hodin;
- právo nepracovat bez souhlasu **přesčas** více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce, příplatky za přesčas. Pozor na sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas!
- právo na náhradní volno nebo náhradu mzdy za **práci ve svátek**;
- právo na příplatek za **práci v noci a ve ztíženém pracovním prostředí**;
- právo na příplatek za práci **o víkendu**;
- právo na **odškodnění** v případě pracovních úrazů, nemocí z povolání nebo jiné škody, která zaměstnanci vznikne při plnění povinností z pracovního poměru.

Jak řešit problémy v práci

Kde lze upozornit na problémy

- Vždy se pokusit **řešit problémy se svým nadřízeným**.
- Pokud má zaměstnanec problém se svým nadřízeným nebo nadřízený problém neřeší, je možné se obrátit se svou stížností na **vedení, případně personální oddělení nebo odbory, pokud u zaměstnavatele působí**. Zaměstnavatel je povinen každou stížnost se zaměstnancem projednat.
- V případě porušování pracovních povinností ze strany zaměstnavatele, je možné podat **podnět k inspektorátu práce** (<https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu>), který je oprávněn u zaměstnavatele provést kontrolu a uložit mu pokutu, případně mu nařídit, aby zjednal nápravu.
- Velká část zaměstnavatelů musí mít zřízený systém pro oznamování určitých protiprávních jednání – tzv. **whistleblowing** (např. při podezření na spáchání trestného činu nebo závažnějších přestupků u zaměstnavatele), podrobné informace o tomto oznamovacím systému by měl mít zaměstnavatel na svých webových stránkách a musí být zajištěna ochrana oznamovatele před odvetným opatřením (např. propuštění, snížení mzdy). Někteří zaměstnavatelé mají zavedený interní systém i pro hlášení (a to i anonymně) jakýchkoli jiných stížností nebo podnětů ke zlepšení.
- Je dobré si při řešení problémů uchovávat veškerou komunikaci nebo dokumenty, případně požádat o zápis z osobních schůzek, a shromažďovat důkazy o případném protiprávním jednání zaměstnavatele/zaměstnanců.

Jak se domáhat svých práv

- **Písemně vyzvat** zaměstnavatele k nápravě.
- Pokud zaměstnavatel nereaguje, **obrátit se na odborníka** (advokát - <https://www.cak.cz/pravni-pomoc>, případně bezplatná právní poradna) a zaslat zaměstnavateli kvalifikovanou předžalobní výzvu.
- Podat na zaměstnavatele u příslušného soudu **žalobu**. V soudním řízení lze doporučit se nechat zastoupit advokátem, v pracovních věcech může svého člena zastupovat i odborová organizace.

Zaměstnavatel mi neplatí

Co dělat, když mi zaměstnavatel nevyplatí mzdu?

Krok za krokem

- **Písemně** vyzvat zaměstnavatele k úhradě dlužné částky;
- Kontaktovat inspektorát práce nebo odbory (podání podnětu na OIP);
- Pokud nepomůže – tak možnost **okamžitě zrušit pracovní poměr** pro nevyplacení mzdy (15 dní po splatnosti);
- Dále požadovat po zaměstnavateli **náhradu mzdy**;
- **Obrátit se na úřad práce** (insolvence zaměstnavatele).

Pořád mi dluží, co dělat?

Soudní cesta

- Pokud zaměstnavatel stále nezaplatil, tak se obrátit na **příslušný soud s žalobou** na dlužnou částku (**3 letá promlčecí lhůta**);
- Náležitosti žaloby (**OSŘ**);
- Vysoká (téměř jistá) pravděpodobnost na úspěch;
- Pokud je na zaměstnavatele podán návrh na zahájení **insolvence** – obrátit se na Úřad práce a jeho prostřednictvím požádat o uspokojení mzdových nároků (za 3 měsíce zpětně, max jeden a půl násobek rozhodné částky, vyhláší MPSV);
- Nárok na **podporu v nezaměstnanosti**.

Jak by měla vypadat výpověď?

- Ve stanovené době **doručena** zaměstnavateli;
- **Vždy písemná**;
- Podstatné **náležitosti** (**identifikace zaměstnavatele, zaměstnance a pracovního poměru, datum, podpis...**);
- Vhodné uvést důvod (není povinnost);
- V případě osobního doručení – podpis zaměstnavatele.

Srážky ze mzdy, exekuce

Srážky ze mzdy

- **Různé druhy srážek:**
 - zákonné (na základě zákoníku práce nebo jiného zákona) např. nevyúčtované cestovní náhrady, vyplacená záloha na mzdu či náhrada mzdy za dovolenou, kdy však následně nevznikl na tuto mzdu či náhradu mzdy nárok,;
 - na základě dohody;
 - k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace (se souhlasem zaměstnance);
- Zákonné srážky jsou **i bez souhlasu zaměstnance**;
- Patří mezi ně: daň z příjmu FO (15%), odvod na sociální pojištění (6,5%) a zdravotní pojištění (4,5%)
- Tyto srážky se počítají z **hrubé mzdy**;
- Tím vzniká **čistá mzda** = hrubá mzda – odvody na sociální a zdravotní pojištění - daň z příjmů + sleva na poplatníka (+ případné další daňové slevy)
- Další srážky se počítají z čisté mzdy;
- Příklad: minimální hrubá mzda (2026) = 22.400 Kč ==== tzn. čistá mzda (cca) = 19.150 Kč (dle výše daň.slev)

Srážky ze mzdy na základě dohody

- Je potřeba **dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem** anebo **dohoda mezi zaměstnancem a třetí osobou** (např. věřitel/banka, která si zajistila vrácení půjčky/úvěru tímto způsobem) **+ k tomu je nutný souhlas zaměstnavatele** (nese administrativní náklady)
- K úhradě dluhů zaměstnance z pracovního poměru/pracovního vztahu (např. náhrada škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli) anebo jiné dluhy zaměstnance (např. dluh ze spotřebitelského úvěru, výživné)
- **Zakázané jsou takové srážky ze mzdy**, kterými by takto zaměstnavatel získal od zaměstnance úhradu smluvní pokuty, nebo plnění za přijetí do zaměstnání nebo pěněžité záruky (např. k zajištění vrácení pracovních prostředků)

Exekuce /výkon rozhodnutí formou srážek ze mzdy

- V případě exekuce je zaměstnavatel povinen provádět srážky na základě soudního rozhodnutí či exekučního příkazu exekutora;
- Sražené částky **pošle Vašemu věřiteli** – tomu, komu dlužíte (při soudním výkonu rozhodnutí), **soudnímu exekutorovi** (při exekuci), případně **insolvenčnímu správci** (při oddlužení);
- Možnost domluvit si **splátkový kalendář** s věřiteli;
- Zaměstnavatel se srážkami sám přestane, jakmile vymůže Váš dluh;
- Hlídejte si, že Vám zaměstnavatel sráží částku, kterou opravdu má;
- Pro snadný výpočet můžete použít kalkulačku na stránkách exekutorské komory (www.ekcr.cz).

Výše srážek (na základě dohody či při exekuci)

- Jak u zákonných, tak u srážek dohodou, je **chráněna nezabavitelná částka**;
- Nezabavitelná částka = částka, která Vám musí z měsíční mzdy zůstat **vždy (životní minimum plus vyživované osoby) = 14.101 Kč + 3.825,38 Kč (za každou vyživovanou osobu)**
- Stejné limity pro odměny z DPP/DPČ - pokud čistá odměna nepřesáhne nezabavitelnou částku, pak se nic nesrazí, exekuce se jen eviduje a pokračuje až v těch měsících, kdy odměna přesáhne nezabavitelnou částku
- **Měsíční limit pro plně zabavitelný příjem = 31.521 Kč (2026)** - příjem nad tento limit je možné srazit bez jakéhokoli omezení

Zaměstnavatel mi řekl, ať už nechodím

Jak může zaměstnavatel ukončit zaměstnání?

Jednostranně (bez souhlasu zaměstnance)

- **Způsoby**
 - Zrušení ve zkušební době
 - Výpověď
 - Okamžité zrušení
- S výjimkou zrušení ve zkušební době vždy důvod dle ZP (př. porušení pracovní kázně)
- Ochranná doba – nelze ukončit pracovní poměr, specifikována pro jednotlivé způsoby zvlášť v ZP

Dohodou (se souhlasem zaměstnance)

- Jakýkoliv důvod i bez důvodu

Jak může zaměstnavatel ukončit zaměstnání?

- Dokumenty vždy **písemně a musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance** – NELZE ústně
- I když zaměstnanec **odmítne převzít**, považují se za doručené
- U **DPP / DPČ** jednodušší pravidla (§ 77 odst. 5 až 7 ZP)
- **Napadení platnosti ukončení u soudu** do 2 měsíců ode dne skončení pracovního poměru

Jsem bez práce, co mám dělat

Zkontrolovat, že jsem od bývalého zaměstnavatele obdržel všechny dokumenty a plnění, na které mám nárok	▪ Ukončovací dokument (výpověď/dohoda), potvrzení o zaměstnání, potvrzení o zdanitelných příjmech, od 1.4.2026 zaměstnavatel již nevydává evidenční list důchodového pojištění - získám ho na ePortalu ČSSZ, můžu žádat pracovní posudek ▪ Zaměstnavatel mi v nejbližší výplatní termín musí vyplatit mzdu za odpracovanou dobu a případně odstupné či náhradu za nevyčerpanou dovolenou. ▪ Veškerou dokumentaci týkající se zaměstnání včetně jeho ukončení je třeba si pečlivě uschovat v jejich originální podobě, nevyhazovat, někdy ani sken dokumentu nestačí.
Zaregistrovat se na Úřadu práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání	▪ Ideálně do 3 pracovních dnů od skončení pracovního poměru (jinak nelze registrace již zpětně a jen ke dni podání žádosti a musí se řešit platba pojistného na ZP do doby registrace); ▪ Žádost o zprostředkování zaměstnání je možné podat na kterémkoliv kontaktním pracovišti ÚP v místě obvyklého pobytu (osobně na pobočce nebo online prostřednictvím Klientské zóny Jenda); • ÚP mi může následně <u>zprostředkovat vhodné zaměstnání</u>, poskytnout kariérní <u>poradenství</u> a případně může pomoci i s <u>rekvalifikací</u> - např. v rámci časově omezených programech – <i>Program Záruky pro mládež</i> (věk do 15 do 29 let včetně) nebo STEM_HUB_Brno (pro studenty SŠ, a 8.a 9. tříd ZŠ), <i>Operační program Zaměstnanost plus</i> (Jihomoravský kraj)
Budu mít nárok na podporu v nezaměstnanosti?	▪ Pokud jsem za poslední 2 roky odpracoval 12 měsíců a odváděl důchodové pojištění (tj, pracovní poměr, brigády nad limity, nebo mám tzv. náhradní doby), pak ano. X ukončení PP, DPP/DPČ v posledních 6 měsících z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně

	- Od roku 2026 je sjednocena maximální výše podpory ve nezaměstnanosti na 80 % průměrné mzdy pro daný rok. V roce 2026 max. výše podpory činí 38 537 Kč. - Od roku 2026 je odstraněno dřívější pravidlo pro sníženou podporu při výpovědi dané zaměstnancem nebo dohodou z jiných než organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. - Celková podpůrná doba a délka jednotlivých fází výplaty podpory závisí na věku uchazeče o zaměstnání. Konkrétní výše podpory se počítá z průměrného čistého měsíčního výdělku uchazeče, přičemž sazby podpory se mění v průběhu podpůrné doby ve 3 fázích:
	1. fáze (1.-2. měsíc) = 80 %. Pro osoby nad 52 let platí 3 měsíce 2. fáze (2.-4. měsíc) = 50 %. Pro osoby nad 52 let platí 3 měsíce. 3. fáze (1 měsíc) = 40 %. Pro osoby nad 52 let platí 2 měsíce, pro osoby nad 57 let platí 5 měsíců.
	- Doba, po kterou se podpora vyplácí, závisí na věku: Do 52 let: 5 měsíců – schéma měsíců: 2-2-1, % sazba: 80-50-40 - Nad 52 do 57 let: 8 měsíců – schéma měsíců: 3-3-2, % sazba: 80-50-40 - Nad 57 let: 11 měsíců – schéma měsíců: 3-3-5, % sazba: 80-50-40

Musím si sám hradit pojistné na zdravotní a sociální pojištění?	▪ Zdravotní pojištění po dobu evidence u ÚP hradí stát. ▪ Sociální pojištění stát nehradí. Doba evidence u ÚP se počítá jako náhradní doba pojištění pro vznik nároku na důchod.
Můžu si během evidence na ÚP přivydělat?	▪ Při evidenci na úřadu práce si můžu přivydělat v tzv. nekolidujícím zaměstnání, tedy na pracovní smlouvu nebo DPČ, pokud hrubý měsíční příjem nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v roce 2026 je to 11.200 Kč). Pokud pobírám podporu v nezaměstnanosti, její výplata se pozastaví po dobu přivýdělku, ale po skončení brigády ji opět začnete dostávat, podpůrčí doba se pozastavuje. Práce na dohodu o provedení práce (DPP) při evidenci na ÚP není možná a znamená vyřazení z evidence. ▪ Všechny měsíční výdělky se sčítají.
Kdy mě může úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit?	▪ Nesplním svou povinnost oznámit ÚP výši výdělku z brigád; ▪ Vykonávám nelegální práci (práce na černo); ▪ Bez vážného důvodu odmítnu nastoupit do vhodného zaměstnání zprostředkovaného ÚP nebo na vhodnou rekvalifikaci či mařím rekvalifikační kurz; ▪ Bez vážného důvodu mařím součinnost s ÚP (ve stanoveném termínu nedocházím na pobočku ÚP nebo neprojednám doporučené zaměstnání či zmařím nástup do doporučeného zaměstnání apod.).
Jak si hledat práci?	▪ ÚP zprostředkovává pro uchazeče možnosti zaměstnání a zabezpečuje rekvalifikaci. ▪ Uchazeč si může hledat práci i sám např. na pracovních portálech jobs.cz, práce.cz apod.

Kontakty

Jana Šetřilová

advokátka/LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o., Praha

M: +420 776 603 420

E: jana.setrilova@legalite.cz

<https://www.legalite.cz/>

Jana Šetřilová je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze (2005). Od roku 2009 je advokátkou zapsanou v seznamu České advokátní komory. Během své advokátní praxe Jana působila v několika předních českých advokátních kancelářích, od roku 2025 spolupracuje s advokátní kanceláří LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o. Specializuje se zejména na pracovní právo, závazkové právo a ochranu osobních údajů. Od r. 2018 je členkou české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo - Czech Employment Lawyers Association (CzELA).



Kontakty

Zuzana Ferianc

advokátka/Baker & McKenzie s.r.o., advokátní kancelář, Praha

M: +420 725 391 139

E: zuzana.ferianc@bakermckenzie.com

<https://www.bakermckenzie.com/en/locations/emea/czech-republic>

Zuzana Ferianc je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze (2004). Zuzana je zapsána jako advokátka v seznamu České advokátní komory a Slovenské advokátní komory. V rámci advokátní kanceláře Baker McKenzie se Zuzana specializuje na právní poradenství v oblasti pracovního práva. Je členkou české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo - Czech Employment Lawyers Association (CzELA).



Kontakty

Ondřej Chlada

advokát/endors advokátní kancelář s.r.o., Praha

M: +420 723 982 610

E: chlada@endors.cz

<https://www.endors.cz/nas-tym/ondrej-chlada-endors>

Ondřej Chlada je absolventem Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně (2010), je zapsán jako advokát v seznamu České advokátní komory. Jako partner advokátní kanceláře endors je Ondřej garantem oblasti pracovního práva, na které se celou svou advokátní praxí specializuje a je držitelem několika ocenění. Je členem české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo - Czech Employment Lawyers Association (CzELA).



**Děkujeme za pozornost
a vaše dotazy**

Czech Employment Lawyers Association, z. s.

czela@czela.cz

www.czela.cz