

Podpora v nezaměstnanosti v roce 2011

Samotná výše podpory a délka čerpání se v základní variantě nezmění, rozšíří se však okruh případů, kdy uchazeč o zaměstnání získá menší nebo dokonce nulovou podporu.

Od ledna zřejmě nedostane podporu v nezaměstnanosti ten, kdo při odchodu z předchozí práce dostal od zaměstnavatele odstupné. Podpora se mu nezruší úplně, ale na odpovídající počet měsíců odloží. Když tedy někdo dostane jako odstupné tři měsíční platy, nezíská po tyto tři měsíce současně podporu v nezaměstnanosti.

Pokud uchazeč o zaměstnání nenajde během doby, kterou mu "pokrývá" odstupné, nové zaměstnání nebo nezačne podnikat, začne po skončení této doby pobírat podporu v normální výši a délce. Prakticky se mu tak jen odloží o pár měsíců, ale nezkrátí.

Další novinkou je, že zaměstnanec, který podá sám výpověď nebo odejde dohodou, dostane nižší podporu. Ve standardní výši mu podpora zůstane jen tehdy, jestliže šlo o "vážné důvody". V definici vážných důvodů (a jejich posuzování úředníkem) se skrývají možné problémy.

Vážné důvody upravuje § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou jimi důvody spočívající v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nebo nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby. Závažný důvod může být také v docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, v místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera.

Vážnými důvody jsou také zdravotní důvody, které brání výkonu zaměstnání. Tyto důvody je ale třeba doložit lékařským posudkem. Za vážné se považují i osobní důvody, například náboženské, mravní nebo etické, či důvody hodné zvláštního zřetele. Sem může patřit například šikana na pracovišti, mobbing a podobně. Vážné důvody je třeba prokázat úřadu práce. O tom, zda jsou „dostatečně vážné“, rozhodne až správní řízení.

Lidé by si ale měli dát pozor i v případě, když je chce propustit zaměstnavatel. Podpora jim totiž neklesne jen tehdy, pokud od něj dostanou výpověď. Pokud přistoupí na dohodu, riskují opět snížení podpory.

Člověk, který bez vážných důvodů sám podá výpověď nebo odejde dohodou, dostane na podporu jen 45 procent předchozího průměrného výdělku. Nikoliv až od pátého měsíce jako dosud, ale už od začátku.

Uchazeč s předchozím průměrným výdělkem 15 tisíc korun by tak (oproti standardní podpoře) přišel celkově o 7500 korun, uchazeč s průměrným výdělkem 20 tisíc by (oproti standardní podpoře) přišel celkově o 10 tisíc.

Nyní nemá podle platných pravidel nárok na podporu ten, kdo v posledních šesti měsících před (opětovným) zařazením do evidence uchazečů bez vážného důvodu opakovaně sám

ukončil vhodné zaměstnání, zprostředkované úřadem práce. Podpora se mu tedy nesnižuje, ale rovnou odmítá.

Další novinkou je, že lidé si už nebudou moci k podpoře v nezaměstnanosti přivydělat polovinu minimální mzdy jako dosud, tedy 4000 korun. Od ledna má platit: Jestliže si přivydělávají, na podporu ztratí nárok.

Podle dosavadní úpravy je možné, aby uchazeč o zaměstnání pobíral podporu a současně s tím vykonával takzvané nekolidující zaměstnání, tedy práci na částečný úvazek s výdělkem nepřesahujícím polovinu minimální mzdy.

Novým rokem se zavede také poskytování tzv. překlenovacího příspěvku. Budou mít na něj nárok ti, kteří se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Nejdéle po dobu 5 měsíců pak budou mít úřadem práce hrazeny určité náklady spojené s podnikáním. Těmi mohou být například nájemné z provozních prostor nebo náklady na dopravu materiálu.

Zdroj: internet

Mobbing je druh rafinované [šikany](#) na pracovišti. Samotný pojem mobbing má základ v [angličtině](#) (mob = hromadně napadnout, dotírat) a používá se také v [etologii](#) (zavedl ho [Konrad Lorenz](#)), kde popisuje chování zvířat, kdy si zvířecí společenství (např. stádo) brání své území před vetřelcem tím, že na něj jako celek útočí. V samotných anglicky mluvících zemích se pro označení šikany na pracovišti užívá pojmu *emocional abuse* (emoční týrání, emoční špatné zacházení). U nás se můžeme setkat i s označením *teror na pracovišti* nebo *psychoteror*.

Mobbing označuje nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Při rozhodování, zda už jde o mobbing se užívá tzv. [Leymannova](#) pravidla: za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1× týdně po dobu minimálně 6 měsíců. Někdy bývá pod mobbing zařazováno i sexuální obtěžování na pracovišti, jiné pojetí mobbing vymezuje jako špatné zacházení bez sexuální či rasové příčiny. Dle výsledků výzkumu z roku 2002 je obětí mobbingu 4–8 % pracujících.

Bossing je jakousi podskupinou mobbingu. Je specifický tím, že šikany se dopouští nadřízený pracovník.

Od [šikany](#) školní a vojenské se mobbing odlišuje právě svou skrytostí, rafinovaností a zákeřností.

Formy chování a postupy, které je možné považovat za mobbing:

- Kategorie I – útok na možnost vyjádřit se, svěřit se (neustálé přerušování, bezbřehá kritika, vyhrožování)
- Kategorie II – útoky na sociální vztahy („nemluví se“ s vámi, jste vzduch, jste odloučeni od svých kolegů, [ostrakismus](#))

- Kategorie III – útoky na vaši pověst, úctu a vážnost (pomluvy, zesměšňování, znevažování národnosti, vyznání)
- Kategorie IV – útoky na kvalitu pracovního či osobního života (nesmyslné pracovní úkoly, nesplnitelné úkoly)
- Kategorie V – útoky na zdraví (práce poškozující zdraví, vyhrožování fyzickým násilím, sexuální obtěžování)

Zdroj: Wikipedie