

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Bakalářská práce

Správa na úseku zaměstnanosti

Zpracovala: Michaela Fišerová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2019

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2019

.....
Michaela Fišerová

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. Heleně Sequensové za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při vypracování bakalářské práce. Dále bych touto cestou ráda poděkovala zaměstnancům personálního oddělení firmy IAC Group, s. r. o., kteří mi předali své zkušenosti a poskytli vhodné materiály k vypracování bakalářské práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Vymezení základních pojmů	9
1.1 Veřejná správa.....	9
1.1.1 Správa na úseku zaměstnanosti.....	9
1.2 Základní pojmy v oblasti zaměstnanosti	10
1.2.1 Právo na práci	10
1.2.2 Právo na zaměstnání	10
1.2.3 Trh práce	11
2 Prameny právní úpravy	12
2.1 Právní úprava na mezinárodní úrovni	12
2.2 Právní úprava na regionální úrovni	13
2.3 Právní úprava na vnitrostátní úrovni	15
3 Orgány působící na úseku zaměstnanosti	17
3.1 Vláda ČR.....	17
3.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí	17
3.3 Úřad práce ČR.....	19
3.3.1 Exkurz do historie vzniku úřadů práce	19
3.3.2 Generální ředitelství Úřadu práce ČR.....	20
3.3.3 Krajské pobočky	20
3.3.4 Kontaktní pracoviště	21
3.4 Státní úřad inspekce práce.....	21
3.4.1 Státní úřad inspekce práce	23
3.4.2 Oblastní inspektorát práce	23
4 Státní politika zaměstnanosti	25
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	28
4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	28
4.1.2 Ostatní opatření APZ	34
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	35
4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	35
4.2.2 Podpora při rekvalifikaci	36
5 Zprostředkování zaměstnání úřady práce	37
5.1 Vhodné zaměstnání	37
5.2 Rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání.....	38
5.3 Ukončení a vyřazení z evidence zájemců o zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání	39

6	Postup fyzické osoby při ztrátě zaměstnání	40
	Závěr	42
	Resumé.....	44
	Zdroje.....	45
	Knižní publikace	45
	Odborné periodikum	46
	Internetové zdroje	46
	Právní předpisy a judikatura	48
	Seznam tabulek a obrázků	50
	Seznam příloh	50
	Seznam použitých zkratk	51
	Přílohy.....	52
	Příloha č. 1	52
	Příloha č. 2	53
	Příloha č. 3	54
	Příloha č. 4	58
	Příloha č. 5	60

Úvod

K vypracování bakalářské práce jsem si zvolila téma Správa na úseku zaměstnanosti, což je jedním z odvětví veřejné správy. Důvodem výběru je nejen porozumět hlouběji dané problematice a odnést si důležité poznatky do budoucnosti, ale i poučit a přispět novými poznatky a názory čtenáře této bakalářské práce.

Aktuálnost tématu hodnotím podle neustálého hledání řešení otázky týkající se snížení nezaměstnanosti a rozdělení pracovních sil ať už v rámci v České republiky nebo Evropské unie jako celku. Podle mého názoru je tato správa velice důležitá, neboť tvoří základ pro fungování vnitřních vztahů ve státě. Dále plní důležitou funkci v životě občanů, neboť práce pro člověka představuje nejen jeho důstojné postavení, ale i materiální zajištění a zároveň i pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Za základní pramen pro správu na úseku zaměstnanosti je považován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ), ve znění pozdějších předpisů, který v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je dosažení maximální zaměstnanosti a s tím související ochrana před nezaměstnaností. Právní předpisy použité v této práci jsou obsahově rozsáhlejší, v bakalářské práci se však zaměřím na oblast právní úpravy státní politiky zaměstnanosti a zprostředkování práce.

Téma bakalářské práce je velice rozsáhlé a vzhledem k rozsahu práce nelze pojmout veškerou problematiku spadající do agendy zaměstnanosti. Cílem této práce je sumarizovat informace v oblasti politiky zaměstnanosti a přinést tak čtenářům ucelený přehled k lepšímu pochopení problematiky.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Úvodem vytyčím a ve stručnosti vysvětlím několik základních právních pojmů vztahující se k tématu bakalářské práce, které slouží k tomu, aby čtenář se rychleji zorientoval a danou problematiku lépe pochopil.

Další kapitola podrobně rozebírá právní úpravu týkající se oblasti zaměstnanosti. Zaměřím se na právní úpravu obsaženou v mezinárodním měřítku, dále z důvodu členství České republiky v Evropské unii vytyčím právní prameny upravující zaměstnanost na evropské neboli regionální úrovni a v neposlední řadě se budu věnovat úpravě problematiky zaměstnanosti v českém právním řádu.

Třetí kapitola bude pojednávat o orgánech působících na úseku zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. V kapitole mimo jiné rozeberu organizaci a popíšu základní činnosti Státní úřadu

inspekce práce České republiky, který vykonává kontrolu nad oblastí zaměstnanosti. Dále v kapitole zmíním důležitost Vlády České republiky, která sice přímo nevykonává činnost na úseku zaměstnanosti jako takovou, nicméně přijímá stěžejní dokumenty v rámci státní politiky zaměstnanosti.

Čtvrtá kapitola rozebírá státní politiku zaměstnanosti v České republice. Státní politiku zaměstnanosti podle teorie rozlišujeme na aktivní a pasivní. V této kapitole se budu věnovat nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, kde mimo ostatních nástrojů podrobně popíšu problematiku rekvalifikace, která je v České republice nejvyužívanějším a nejúčinnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Dále kapitola popíše hlavní nástroje pasivní politiky zaměstnanosti.

V páté kapitole se budu věnovat zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadů práce. V kapitole vymezím rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání a popíšu proces vedení zájemců a uchazečů o zaměstnání v příslušných evidencích.

Poslední kapitola je svým charakterem praktická. Cílem kapitoly je pokusit se podat ucelený popis a nastínit návod v případě, že by se člověk dostal do nepříznivé životní situace, jakou je ztráta zaměstnání, a byl by tak „nucen“ se registrovat na úřadu práce. Průběh zaznamenám od ukončení pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele až po získání nového zaměstnání zprostředkované úřadem práce.

Bakalářská práce je zpracována podle právního stavu platného ke dni 29. března 2019.

1 Vymezení základních pojmů

Pro lepší pochopení tématu v této kapitole vymezení několik základních pojmů vztahující se k dané problematice. Kapitola se nejdříve věnuje obecně pojmu veřejné správy, dále stručně popisuje správu zaměstnanosti a vymezuje základní pojmy týkající se problematiky zaměstnanosti, především právo na práci, právo na zaměstnání a trh práce.

1.1 Veřejná správa

Základním pojmem pro správní právo je veřejná správa. Jak uvádí D. Hendrych (2012), veřejnou správu není lehké jednoznačně definovat, jelikož pojmu je přikládán různý význam. „*Veřejnou správu můžeme označit buď určitý druh činnosti nebo instituci, který veřejnou správu vykonává.*“¹ V prvním případě se jedná o vymezení veřejné správy v jejím materiálním pojetí, v druhém případě jde o správu ve formálním pojetí.

Nejobtížnější je vyjádřit veřejnou správu v jejím materiálním pojetí, která popisuje to, co veřejná správa dělá a čím se zabývá. Takto vymezený druh činnosti lze vyjádřit ještě dvěma způsoby, pozitivně a negativně. Pozitivní vymezení se snaží o popis správních činností na rozdíl od negativního vymezení, který je založen na odečítání. Veřejnou správu v negativním vymezení pak lze definovat jako soubor činností, které nelze kvalifikovat jako zákonodárství nebo soudnictví.

Ve formálním pojetí veřejné správy je kladen důraz na instituce a jejich orgány, které mají působnost a pravomoc vykonávat veřejné úkoly, které nejsou přikázány zákonodárnému orgánu či soudům.²

1.1.1 Správa na úseku zaměstnanosti

Jak jsem uvedla již v úvodu, správa na úseku zaměstnanosti je jedním odvětvím veřejné správy a je součástí sociální politiky státu. P. Blažek (2001) charakterizuje správu zaměstnanosti jako „*typický projev tzv. pečovatelské funkce moderního státu.*“³ Stát v této oblasti cítí jako svou povinnost aktivně napomáhat občanům k zaměstnanosti a podporovat svobodně zvolená zaměstnání.

Výkon správy zajišťují orgány státní správy. Instituce činné ve správě zaměstnanosti jsou: Vláda ČR, MPSV a úřady práce. Dále na úseku zaměstnanosti působí Státní úřad inspekce práce a k němu podřízené oblastní úřady inspekce práce. Při výkonu správy se uplatňují základní principy, kterými jsou především princip ústavnosti, legitimacy a legality.⁴

¹ HENDRYCH D. a kol. *Správní právo – obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. str. 5.

² HENDRYCH D. a kol. *Správní právo – obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. str. 5-7.

³ BLAŽEK P. a kol. *Správní právo – zvláštní část*. 4. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. str. 209.

⁴ KÁŇA P. *Základy veřejné správy*. 3. aktualiz. vyd. Ostrava: Montanex, 2010. str. 126.

1.2 Základní pojmy v oblasti zaměstnanosti

1.2.1 Právo na práci

Právo na práci je obsahem mnoha mezinárodních smluv a je neopominutelnou součástí lidských práv. V českém právním řádu je právo na práci zakotveno v Listině základních práv a svobod v hlavě čtvrté a představuje subjektivní právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu zahrnující i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý pak má možnost se svobodně rozhodnout o svém povolání a v pracovním procesu efektivně využívat své schopnosti a dovednosti. Pro ty občany, kteří nemohou bez své viny toto právo vykonávat, garantuje stát v přiměřeném rozsahu hmotné zajištění.⁵

Dle díkce Listiny základních práv a svobod vyplývá, že samotné právo na práci se skládá ze tří složek, které tvoří jednotu. Právo na práci nelze přisuzovat jen k tomu, že, každý má právo práci získat, ale znamená také to, že musí být zajištěno, aby získanou práci mohl vykonávat a nebyl práce zbavován (nejedná-li se o případy výslovně uvedené v zákoníku práce).⁶

1.2.2 Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání často bývá někdy nesprávně zaměňováno s právem na práci a v porovnání s ním je pojmem užším. Jeho definici najdeme v §10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právem na zaměstnání se rozumí „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“⁷

Každý má právo si vybrat a zajistit takové zaměstnání, které je vzhledem k jeho dosavadním zkušenostem a zdravotnímu stavu pro něj vhodné. Není ovšem podmínkou, aby zaměstnání bylo vázáno na území České republiky, fyzická osoba si může sama zabezpečit zaměstnání i v zahraničí. V rámci vstupu České republiky do Evropské unie mají občané ČR právo využívat volného pohybu a pobytu na území Evropské unie včetně výkonu zaměstnání nebo podnikání. Pokud má fyzická osoba problém najít si vhodné zaměstnání, stát je jí nápomocen při hledání a zprostředkování zaměstnání.

Právo na zaměstnání nelze chápat jako právo na konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, které by orgány státní správy působící na úseku zaměstnanosti byly povinny zařídit konkrétní fyzické osobě. Takovéto pojetí by nebylo v souladu se svobodou zaměstnání a svobodou podnikání jiných lidí.

⁵ §26 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 13.06.1995, sp. zn. III.ÚS 33/95.

⁷ §10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Každá fyzická osoba má možnost si svobodně zvolit a zajistit jakékoliv zaměstnání. Pokud osoba není schopna si zabezpečit zaměstnání sama, stát v případě hledání a zabezpečení zaměstnání garantuje nápomoc.

1.2.3 Trh práce

Trhem práce se rozumí místo, kde se střetává poptávka ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem prodeje a koupě nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.⁸

Trh práce je tedy druhem trhu, na kterém se obchoduje s výrobním faktorem zvaným práce za cenu, kterou je mzda. Práce neexistuje sama o sobě, k jejímu výkonu jsou zapotřebí lidé, kteří jsou nositeli schopnosti pracovat. Práci lze definovat jako cílevědomou činnost lidí, kteří využívají svoje fyzické a psychické dovednosti na výrobu výrobků a služeb sloužící k uspokojování potřeb obyvatelstva.⁹

Ti, co práci prodávají (potenciální zaměstnanci) a ti, co kupují (potenciální zaměstnavatelé) uplatňují na trhu práce různé požadavky a preference. Rozhodujícím faktorem není vždy jen preference ekonomická týkající se zejména výše odměny za vykonanou práci, ale vliv mají i další faktory, například rizikovost práce, prestiž povolání, organizační dispozice a další.

I stát zasahuje a snaží se koordinovat a ovlivňovat trh práce. Jedná se především o pracovní zákonodárství, kdy zákonodárce pomocí právního předpisu stanovuje např. úpravu pracovní doby, výši minimální mzdy, podmínky penze nebo délku školní docházky, což výrazně ovlivňuje stranu nabídky práce. Dále stát vytváří a aplikuje opatření, které slouží k ovlivňování nabídky a poptávky na pracovním trhu.¹⁰

⁸ FIALOVÁ H. FIALA J. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: A plus, 2014. str. 270.

⁹ BUCHTOVÁ B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. str. 60.

¹⁰ WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. str. 9-10.

2 Prameny právní úpravy

Problematika zaměstnanosti je obsažena nejen v právním řádu České republiky, ale upravuje ji i řada mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána, a z důvodu jejího členství v Evropské unii se na ni vztahuje i právo EU a Evropského společenství.

2.1 Právní úprava na mezinárodní úrovni

Problematika zaměstnanosti je součástí základních lidských práv. Zpravidla se objevuje v hospodářských, sociálních a politických právech.

Prvním významným mezinárodním právním dokumentem v oblasti sociálních práv, tedy i oblasti zaměstnanosti, byla **Všeobecná deklarace lidských práv**, která byla přijata dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN. Cílem deklarace bylo utvořit obecný nezávazný dokument obsahující v třiceti článcích základní lidská práva, z nichž mnohá se stala inspirací pro státy, které je zakomponovaly do svého právního řádu. I přes její nezávaznost se tak deklarace stala státy přijímaným dokumentem. V čl. 23 je zakotveno právo na práci. Každý má nárok na svobodnou volbu zaměstnání a na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. V případě ztráty zaměstnání má každý právo na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále se čl. 23 věnuje zákazu diskriminace, kdy každý má nárok na stejnou odměnu za stejně odvedenou práci.¹¹

Dalším mezinárodním pramenem práva je **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**. Tento dokument byl přijat v roce 1966 Valným shromážděním OSN jako součást mezinárodní úmluvy o lidských právech. Dokument zajišťuje právo na spravedlivé, bezpečné a uspokojivé pracovní podmínky, spravedlivou odměnu, odpočinek, rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelně placenou dovolenou. Na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv je pakt pro signatáře právně závazný, tehdejší Československá sociální republika ho přijala ke dni 7. října 1968.¹²

Evropská sociální charta byla přijata Radou Evropy v roce 1966 v Turíně a jménem tehdejší České a Slovenské federativní republiky byla podepsána v roce 1992. Mimo právo na práci a spravedlivé podmínky charta zajišťuje pracovníkům a zaměstnavatelům i právo vytvářet organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů a právo kolektivně vyjednávat.¹³

¹¹ Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. 2015 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf.

¹² Vláda ČR. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. 2006 [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>.

¹³ BusinessInfo.cz. *Sociální politika v Evropské unii*. [online]. 2009 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html#esc2>.

Dalšími významnými dokumenty na mezinárodní úrovni jsou úmluvy vydávané **Mezinárodní organizací práce** (dále jen MOP) se sídlem v Ženevě, která formuluje, přijímá a prosazuje mezinárodní pracovní standardy. Organizace MOP je založena na tripartitě. Za stěžejní v problematice zaměstnanosti ratifikovanou Českou republikou lze považovat Úmluvu č. 122 o politice zaměstnanosti. Z úmluvy vyplývá, že každý členský stát má povinnost provádět aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a povinnost umožnit svobodnou volbu zaměstnání. Zaměstnaností se dále věnují např. Úmluva č. 88 o službě zaměstnanosti, Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce.¹⁴

2.2 Právní úprava na regionální úrovni

Pro účely této podkapitoly vymezím nejvýznamnější právní dokumenty v oblasti zaměstnanosti na regionální úrovni, tím je myšleno právní úprava zaměstnanosti v rámci EU a Evropského společenství. Česká republika se zapojila do evropských strategií ještě před jejím vstupem do Evropské unie. V roce 2004 se pak stala plnohodnotným členem EU a od té doby se na ni vztahují cíle, které Evropská unie v problematice zaměstnanosti přijala.

Stěžejním dokumentem v rámci zaměstnanosti se stal dokument přijatý na zasedání Evropské rady v roce 1997. Jde o tzv. **Amsterdamskou smlouvu**, pozměňující smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty. Ve smlouvě byla nově zařazena kapitola o zaměstnanosti, která vymezila politiku zaměstnanosti jako oblast společného evropského zájmu a tím tak byla prohlášena za společný evropský cíl. Tento cíl byl zakotven do základních dokumentů Evropské unie, a to do čl. 2 Smlouvy o založení Evropské unie a také do čl. 2 Smlouvy o Evropské unii.¹⁵ Čl. 2 ve Smlouvě o založení Evropské unie stanovuje úkol, kterým je: „...*podporovat ekonomický a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti a dosahovat vyvážený a trvale udržitelný rozvoj, zejména vytvořením prostoru bez vnitřních hranic, posilováním ekonomické a sociální soudržnosti a zavedením hospodářské a měnové unie.*“¹⁶

V návaznosti na přijetí Amsterdamské smlouvy se konalo zvláštní zasedání Evropské rady, kde byly přijaty základní principy **Evropské strategie zaměstnanosti**. Principy v době přijetí reagovaly na momentální vysokou nezaměstnanost a ve většině členských států s tím související nízkou tvorbou nových pracovních míst a nízkou mírou ekonomické aktivity.

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní informace o MOP*. [online]. 2007 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1002>.

¹⁵ KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. str. 44.

¹⁶ Čl. 2 Smlouvy o založení Evropské unie v konsolidovaném znění Amsterdamské smlouvy. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/759-smlouva_o_eu_amsterdam.pdf.

Evropská strategie zaměstnanosti nijak nezasahuje do národních politik zaměstnanosti členských států (ty zůstávají v kompetenci jednotlivých zemí), ale je založená na koordinaci politik. Koordinace se uskutečňuje na základě společných dohodnutých cílů, spolupráce a vzájemné výměny zkušeností.¹⁷

Posledním stěžejním dokumentem, který bych chtěla zmínit na poli působnosti Evropské unie, je **Listina základních práv Evropské unie**, někdy také označována jako Charta základních práv. Katalog lidských práv s ohledem na vznik Evropského společenství byl vytvořen relativně dlouho. K jeho přijetí přispěla zejména judikatura Evropského soudního dvora (po přijetí Lisabonské smlouvy přejmenován na Soudní dvůr EU), který poukazoval na chybějící existenci právně závazného katalogu lidských práv. V roce 1969 Evropský soudní dvůr v případě Stauder (29-69) poprvé konstatoval, že základní lidská práva spadají pod základní principy komunitárního práva a Evropským soudním dvorem jsou tak chráněna. Ve věci Internationale Handelsgesellschaft (11-70) deklaroval, že: „*Dodržování základních práv je nedílnou součástí obecných právních zásad, které Soudní dvůr chrání. Ochrana uvedených práv, ačkoli vychází z ústavních tradic společných členským státům, musí být zaručena i v rámci struktur a cílů Společenství.*“¹⁸

Evropská rada na jednání ze dne 4. června 1999 rozhodla o vypracování katalogu. Následujícím rokem se návrh katalogu lidských práv dostal před Evropský parlament a byl začleněn k Smlouvě z Nice coby pro členské státy jako právně nezávazný dokument. Až Lisabonskou smlouvou se stala Listina základních práv EU součástí primárního evropského práva, tzn. závazná pro všechny členské státy EU.¹⁹ Klíčovou hlavou pro tuto práci je hlava IV. nesoucí název Solidarita. Obsahem hlavy je např. právo na bezplatný přístup k službám zaměstnanosti, právo pracovníka na ochranu před neoprávněným propuštěním, právo na příznivé pracovní podmínky a právo na stanovení přípustné pracovní doby, doby odpočinku a placené dovolené. Čl. 32 zakazuje dětskou práci a stanovuje minimální věk pro přijetí do zaměstnání, jež nesmí být nižší než věk pro ukončení povinné školní docházky.²⁰

V rámci sekundárního práva EU se na Českou republiku vztahuje řada směrnic, které jsou do našeho právního řádu implementovány. Dále orgány EU ohledně problematiky zaměstnanosti vydávají různá doporučení a stanoviska, která slouží k vyjádření názoru a k navržení určitých kroků při řešení problémů na daném úseku.

¹⁷ KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. str. 46

¹⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1970, *Internationale Handelsgesellschaft mbH proti Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, věc 11/70, Recueil 1970, str. 1125.

¹⁹ FOREJTOVÁ M. *Výjimky z Listiny základních práv EU pro ČR?* [online]. 2014[cit. 2019-02-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/vyjimky-z-listiny-zakladnich-prav-eu-pro-cr>.

²⁰ Úřední věstník EU. *Listina základních práv EU*. [online]. 2012[cit. 2019-02-12] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>.

2.3 Právní úprava na vnitrostátní úrovni

Správa zaměstnanosti je zakotvena ústavními zákony a řídí se řadou právních předpisů pracovního práva a dalších podzákoných právních předpisů včetně vládních nařízení, vyhlášek ministerstev, které upravují pracovněprávní vztahy související s výkonem závislé práce a správou zaměstnanosti.

Výkon správy zaměstnanosti je výkonem státní správy, pro který se vztahuje čl. 2 odst. 3 Ústavy ČR, který stanoví, že: „*Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.*“²¹ Listina základních práv a svobod pak obsahuje základní lidská práva vztahující se k dané problematice. Hlava čtvrtá s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva obsahuje právo na svobodnou volbu zaměstnání a přípravu k němu. V návaznosti pak každému dává možnost podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti. Listina dále stanoví povinnost státu zajistit v přiměřeném rozsahu hmotně ty občany, kteří nemohou bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

V rámci zákonné úpravy je dominantním právním předpisem v oblasti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákoník práce definuje pracovněprávní vztah jako smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mimo jiné zákoník práce vymezuje ostatní základní pojmy pracovního práva a upravuje základní zásady, např. zásadu zákazu diskriminace a zásady ochrany zaměstnance. Některá zaměstnání mají svou speciální zákonnou úpravu a neřídí se zákoníkem práce. Jsou to zaměstnání ve výkonu státní služby, která se řídí právními předpisy o služebním poměru.²²

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl přijat 13. května 2004 Parlamentem ČR a je klíčovým právním předpisem pro správu zaměstnanosti. Účinnosti nabyl dnem 1. října 2004 a je často novelizován. „*Tento zákon zapracovává příslušné právní předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“²³ Zákon mimo jiné např.:

- definuje právo na zaměstnání,
- upravuje postupy a podmínky pro zprostředkování zaměstnání,
- zapracovává ochranu dětí a mládeže,
- upravuje nárok, délku a výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- reguluje pravidla pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce,

²¹ Čl. 2 odst. 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR.

²² KÁŇA P. *Základy veřejné správy*. 3. aktualiz. vyd. Ostrava: Montanex, 2010. str. 126.

²³ §1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- určuje pravidla pro zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí,
- usměrňuje problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

K tomu ukládá některé povinnosti zaměstnavatelům, např. zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez rozdílů, spolupracovat s úřady práce nebo vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením.

Společně se zákonem o zaměstnanosti byl přijat zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Za zmínku stojí i zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, podle kterého postupují při rozhodovacích činnostech státní orgány činné na úseku zaměstnanosti. Především upravuje postup správního řízení a řeší náležitosti rozhodnutí.

K provedení zákona o zaměstnanosti byla přijata řada podzákonných právních předpisů. Mezi prováděcí právní předpisy zákona o zaměstnanosti patří jak několik vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí, tak i nařízení vlády ČR. Mezi předpisy vydávané vládou ČR patří např. Nařízení vlády č. 515/2004 S., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, nebo Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Mezi vyhlášky vydávané Ministerstvem práce a sociálních věcí lze demonstrativně zmínit např. Vyhlášku č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Vyhlášku č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců nebo Vyhlášku č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.²⁴

²⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Právní předpisy zaměstnanosti*. [online]. 2009 [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf.

3 Orgány působící na úseku zaměstnanosti

Jak bylo zmíněno v kapitole první, na úseku zaměstnanosti jsou aktivní tyto úřady: Vláda ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Státní úřad práce ČR s podřízenými krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti, Státní úřad inspekce práce sídlící v Opavě a k němu podřízené oblastní úřady inspekce práce.

3.1 Vláda ČR

Vláda je vrcholným orgánem moci výkonné. Její postavení vymezuje Ústava ČR. Skládá se z předsedy vlády, místopředsedů a ministrů a za své jednání je odpovědná Poslanecké sněmovně. Chod Vlády ČR zajišťuje Úřad vlády, který je správním orgánem zajišťující odborné, organizační a technické činnosti Vlády ČR.

Mimo vydávání nařízení vlády Vláda ČR schvaluje tzv. Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti (dále jen Akční plán). Jedná se o dokument, jehož cílem je reagovat na aktuální potřeby státu a vytvářet případnou strategii. Vychází z významných strategických a koncepčních materiálů a návrhů opatření pro podporu hospodářského růstu, které byly zpracovány ve spolupráci s podnikovými a odborovými organizacemi.²⁵

3.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je zřízeno od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky.

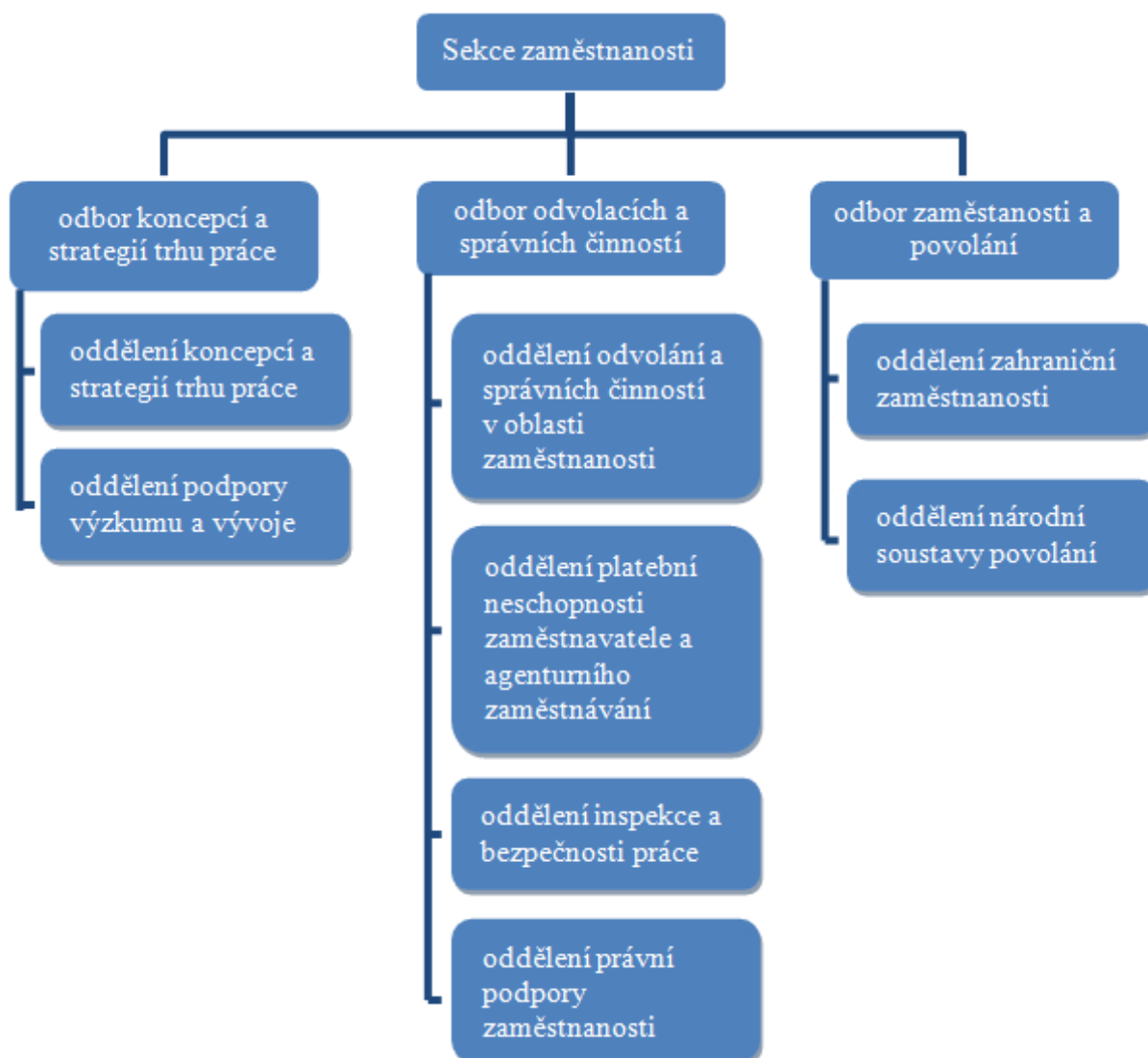
Zřizování ministerstev je ukotveno v Ústavě ČR, která mimo jiné jim umožňuje vydávat na základě a v mezích zákona právní předpisy, jsou-li k tomu zmocněny. Jedná se o tzv. derivativní normotvorbu, kterou MPSV uskutečňuje ve formě vydávání vyhlášek na základě zmocnění v zákoně uvedených především v ZoZ.

Okruh působnosti ministerstva je stanoven v § 9 kompetenčního zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: „*MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči a pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.*“²⁶

²⁵ Vláda ČR. *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti*. [online]. 2017[cit. 2019-02-13]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/akcni-plan-na-podporu-hospodarskeho-rustu-a-zamestnanosti-_aktualizace-pro-rok-2017-152586/.

²⁶ §9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR.

V čele ministerstva stojí člen vlády, odborně nazývaný ministr/ministryně, kterou je od roku 2018 Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc. Dále ministerstvo tvoří jednotlivé sekce, v jejichž čele jsou náměstci ministra. Jedná se o sekci sociální politiky, sekci státního tajemníka, sekci zaměstnanosti, sekci legislativy, sekci ekonomikou a ICT, sekci sociálně pojistných systémů a nepojistných dávek a sekci evropských fondů a mezinárodní spolupráce. Každá sekce pod sebou zahrnuje ještě odbory, z nichž většina z nich je ještě členěna na oddělení.²⁷ Následující graf poukazuje na organizační členění sekce zaměstnanosti na jednotlivé odbory a k němu příslušné oddělení.



Obrázek 1 - Organizační schéma Sekce zaměstnanosti MPSV (zdroj: vlastní práce autora)

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Organizační struktura MPSV*. [online]. 2019[cit. 2019-02-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1856>.

Konkrétní označení úkolů související s problematikou zaměstnanosti, které vykonává MPSV, jsou formulovány v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. „Činnost MPSV na úseku zaměstnanosti můžeme zjednodušeně označit jako činnost řídicí, koncepčně-iniciační, koordinační, kontrolní, analytickou, metodickou, správní a zřizovací.“²⁸

Nejdůležitější funkcí MPSV je usměrňovat a kontrolovat výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom plní další úkoly, které jsou demonstrativně vyčteny v zákoně. Například zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, vyhotovuje analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, poskytuje prostředky sloužící k zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje spolupráci s ostatními státy nebo vytváří Národní soustavy povolání.²⁹

3.3 Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky je výslovně v zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů označen jako správní úřad s celostátní působností. Sídli v Praze a je podřízen MPSV.

Úřady práce plní úkoly jak na úseku zaměstnanosti, tak při ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Dále podle jednotlivých právních předpisů vyplácí dávky státní sociální podpory, dávky pro osoby se zdravotním postižením, dávky péčovské péče, příspěvky na péči, pomoc v hmotné nouzi a činí i inspekci poskytování sociálně-právní ochrany. Při své činnosti je povinen postupovat v souladu se zákony o svobodném přístupu k informacím, o ochraně osobních údajů, o majetku České republiky, o účetnictví a o elektronických komunikacích.³⁰

3.3.1 Exkurz do historie vzniku úřadů práce

Úřady práce jako zprostředkovatelé zaměstnání jsou institutem poměrně mladým, neboť vznikly jako specializované orgány v roce 1990 na úrovni okresů. Na úřady práce tehdy přešla veškerá působnost týkající se pracovních sil, která doposud příslušela okresním národním výborům. Z důvodu rozsáhlosti a komplikovanosti dané agendy se tak nestaly součástí okresních úřadů.³¹ V každém okrese a v hlavním městě Praze byl zřízen jeden úřad práce. V roce 2003 v souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, bylo 14 úřadů práce ustanoveno k výkonu činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní

²⁸ KOLMAN P. *Základní aspekty veřejné správy na úseku zaměstnanosti - část 2. (organizační aspekty správy)* [online]. 2004[cit. 2019-02-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-verejne-spravy-na-useku-zamestnanosti-cast-2-organizacni-aspekty-spravy-24878.html>.

²⁹ § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

³⁰ DAVIDOVÁ S. *Co všechno nevíte o úřadu práce*. Veřejná správa: čtrnáctideník vlády České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 2016(5), str. 16-18.

³¹ KACZOR P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. str. 197.

politiky zaměstnanosti na území kraje. V roce 2004 pak úřady práce převzaly od obcí s rozšířenou působností správu systému státní sociální podpory (mimo Prahu, která převzala agendu až o pět let později).³² Celkem tedy na území ČR fungovalo celkem 77 úřadů práce. Tento počet vydržel až do roku 2011, kdy byla změněna v zásadě celá organizace uspořádání úřadů práce. Nová struktura měla podle předkladatelů návrhu zákona přinést úspory a jednotné rozhodování. Návrh zákona nakonec legislativním procesem prošel a byl vyhlášen pod č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Zákon oproti předchozí právní úpravě organizační strukturu zcela pozměnil. Vzniklo tedy jedno pražské ředitelství úřadu práce, 14 krajských poboček a kontaktní pracoviště ve 231 pověřených obcích.³³

3.3.2 Generální ředitelství Úřadu práce ČR

Generální ředitelství Úřadu práce ČR sídlí v Praze. V čele úřadu stojí generální ředitel, kterým je od roku 2015 Kateřina Sadílková.³⁴ Jeho hlavní činností je řídit a vykonávat dozor nad krajskými pobočkami. Mezi další úkoly vykonávané generálním ředitelstvím úřadu práce je metodicky usměrňovat a koordinovat krajské pobočky, zabezpečovat koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky státu, řídit evropské služby zaměstnanosti EURES, organizovat spolupráci s dalšími složkami státní správy, zabezpečovat investiční činnosti, plnit úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řešení a řízení rizik, nebo zabezpečovat interní audity.³⁵

3.3.3 Krajské pobočky

Krajská pobočka Úřadu práce ČR je organizační složkou státu. Celkem je zřízeno 14 krajských poboček sídlících většinou v krajských městech, v jejichž čele stojí ředitel. Krajské pobočky např. spolupracují s orgány obcí a krajů při zabezpečování zaměstnanosti, řídí agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje, neustále sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce, zprostředkovávají zaměstnání, poskytují poradenství v oblasti volby či změny povolání a vyplácí nepojistné sociální dávky. Dále vykonávají agendu na úseku podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikaci, inspekce sociálních služeb a dávek pěstounské péče.³⁶

³² Úřad práce ČR. *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

³³ Hospodářské noviny. *Úřady práce čeká velká reorganizace. Poslanci přehlasovali Senát*. [online]. 2011 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://domaci.ihned.cz/c1-49966670-urady-prace-ceka-velka-reorganizace-poslanci-prehlasovali-senat>.

³⁴ Idnes.cz. *Úřad práce má novou šéfkou. Povede jej Kateřina Sadílková*. [online]. 2015 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/urad-prace-povede-katerina-sadilkova.A151103_110721_ekonomika_fih.

³⁵ Úřad práce ČR. *O úřadu České republiky*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

³⁶ tamtéž

3.3.4 Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště je nejnižší stupeň v rámci organizace Úřadu práce ČR a je podřízeno krajské pobočce. Kontaktní pracoviště plní úkoly související s problematikou zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Aktivně sleduje a vyhledává volná pracovní místa, pro která vede databázi, spravuje evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, popř. rozhoduje o zařazení či vyřazení uchazeče či zájemce z evidence, nebo projednává s uchazeči včetně uchazečů se zdravotním postižením možnosti pracovního uplatnění a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace. V oblasti podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci rozhoduje ve správním řízení o přiznání podpory a výše, které poté i vyplácí.³⁷

Kontaktní pracoviště mají možnost vytvořit si tzv. detašované pracoviště, tzn. odloučené pracoviště, které se nachází mimo lokalitu svého základního úřadu z důvodu účelnosti. Na území plzeňského kraje působí celkem 11 detašovaných pracovišť.³⁸ Nicméně vytvoření a provoz takového detašovaného pracoviště je poměrně nákladný.

3.4 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce je správní orgán vykonávající kontrolu nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce je Ministerstvo práce a sociálních věcí.³⁹

Inspekce práce je zakotvena v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práci, který nabyl účinnosti 1. července 2005. Zákon řeší mimo působnost a příslušnost Státního úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů práce i práva a povinnosti při kontrole, popř. přestupky a správní delikty právnických osob zjištěné při kontrole.⁴⁰

Za stěžejní cíl inspekce práce nelze považovat pokutování případného porušení. Hlavním cílem je zejména prevence, tj. snaha o předcházení negativním jevům v oblasti pracovních úrazů, nemocí z povolání a haváriím technických zařízení. To znamená, že se snaží o co nejlepší přípravu na zdolání následků v případě, kdyby náhodou k takovým případům došlo.⁴¹

³⁷ Úřad práce ČR. *O úřadu České republiky*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

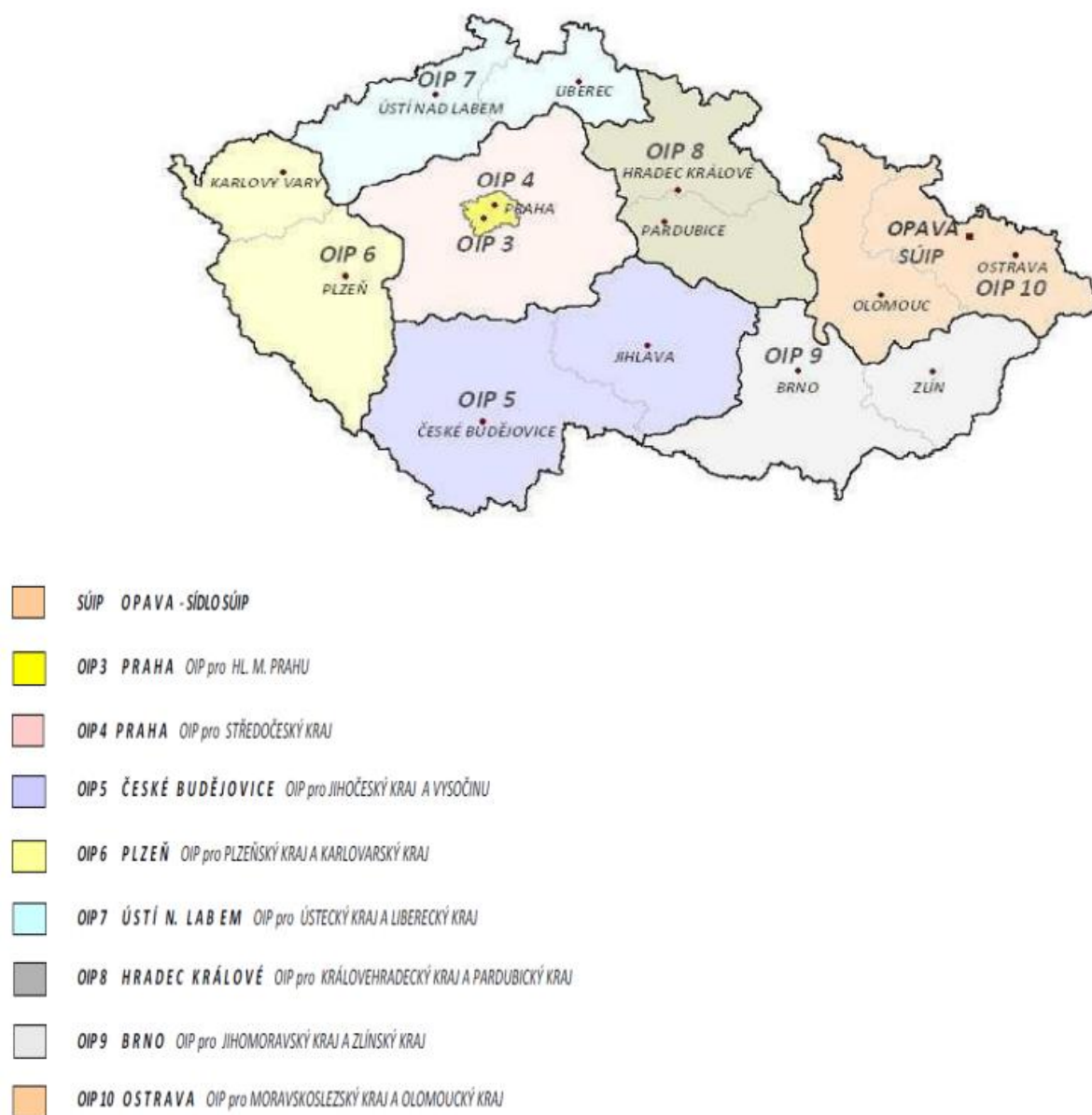
³⁸ Státní správa. *Úřad práce – kontaktní pracoviště se sídlem v Plzeňském kraji*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://www.statnispava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0160?opendocument&:CZ032>.

³⁹ Státní úřad inspekce práce. *Základní údaje*. [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/onas/zakladni-udaje/>.

⁴⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁴¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Inspekce práce v České republice*. Praha: Repropress, 2009. str. 6. Dostupné také z: http://www.suip.cz/_files/suip-ed80b5759a053d739f962ca9ae5a862b/inspekce_prace_cr.pdf.

Na území České republiky působí jen jeden Státní úřad inspekce práce. K němu je zřízeno osm oblastních inspektorátů práce (dále jen jako OIP), OIP pro hlavní město Prahu, OIP pro Středočeský kraj sídlící v Praze, OIP pro Jihočeský kraj a kraj Vysočina se sídlem v Českých Budějovicích, OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni, OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem, OIP pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně a OIP pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě.⁴²



Obrázek 2 - Mapa působnosti jednotlivých OIP (zdroj: http://www.suip.cz/_files/suip-230c64c3850cd2d4d57073c6b40e782a/zprava-o-cinnosti-za-rok-2015.pdf)

⁴² Státní úřad inspekce práce. *O nás*. [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.

3.4.1 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce sídlí v Opavě. V jeho čele stojí generální ředitel, kterým se v roce 2006 stal Mgr. Ing. Rudolf Hahn. Úřad vystupuje vůči oblastním inspektorátům jako jejich nadřazený orgán, který je kontroluje a řídí a poskytuje jim technickou pomoc. Dále mezi jeho činnosti spadá ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, je oprávněn omezit výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce, má právo předkládat ministerstvu podněty k inovaci a zlepšení právní úpravy na poli působnosti, poskytuje v problematice zaměstnanosti bezúplatně základní informace a poradenství fyzickým a právnickým osobám, které v pracovněprávních vztazích zaměstnávají fyzické osoby. Mimo jiné Státní úřad inspekce práce vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech.⁴³

3.4.2 Oblastní inspektorát práce

Na území ČR je celkem 8 oblastních inspektorátů práce. Zpravidla jeden OIP působí na území dvou vyšších územně samosprávných celků. Na území Plzeňského kraje působí oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj, který sídlí v ulici Schwarzova 27 v Plzni. V čele OIP stojí vedoucí inspektor, kterým v případě popisujícího inspektorátu je Miroslav Duchek.⁴⁴

Inspektoráty mimo kontroly prováděné v oblasti bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení a v oblasti nad dodržováním pracovních a mzdových podmínek v pracovněprávních vztazích podle platných právních předpisů mimo jiné ukládají opatření k odstranění zjištěných nedostatků, jsou oprávněny kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, poskytují informace a zprávy o plnění svých úkolů, nebo mají možnost se vyjádřit se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob.⁴⁵ Od roku 2012 pak OIP provádějí též kontrolu činnosti na úseku nelegálního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců, kterou doposud vykonávaly úřady práce.

Stěžejním dokumentem pro roční činnost oblastního inspektorátu je tzv. Program kontrolní činnosti, který obsahuje základní kontrolní úkoly pro systém inspekce. Dokument si jednotlivé OIP vytvářejí samy, ve výsledku je schvalován ze strany MPSV. OIP aktivně spolupracují s ostatními orgány státní správy, nejčastěji s kontaktními pracovišti ÚP, dále pak s Českou správou sociálního zabezpečení, s Policií ČR aj.

⁴³ § 4 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁴⁴ Státní úřad inspekce práce. *Základní údaje*. [online]. 2019[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/onas/zakladni-udaje/>.

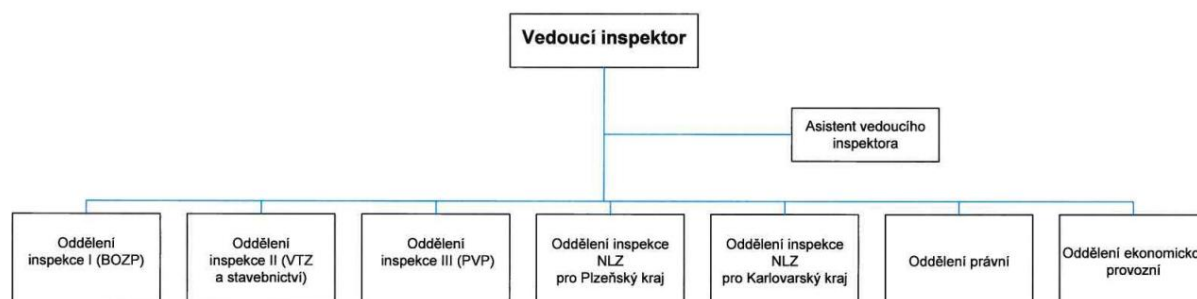
⁴⁵ § 5 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

OIP dbá na seriózní přístup ke kontrolovaným, neboť cílem inspekce není pokutovat podnikající subjekty, ale navázat potřebnou spolupráci s cílem neustálého zlepšování úrovně bezpečnosti výkonu práce a dbát na dodržování jednotlivých právních předpisů vztahující se k problematice zaměstnanosti. Pokud kontrola jednotlivých subjektů proběhne v pořádku, další kontrola se provádí v cyklu zhruba 2 až 4 roky.⁴⁶

Dále OIP poskytují poradenskou činnost v rámci zaměstnanosti. Jakýkoliv zaměstnanec i zaměstnavatel má možnost bezúplatné konzultace svého problému v případě, že si není jistý způsobu řešení. Poradenské služby inspektorát poskytuje jak telefonicky, tak prostřednictvím osobní účasti v uvedených hodinách jednotlivých OIP. Dotazy lze zasílat písemně nebo prostřednictvím elektronické pošty, odpověď je poslána totožně. Z vlastní zkušenosti lze konstatovat, že poradenství OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj funguje velice výborně, odpovědi se dostane hned následující den.⁴⁷

Organizační struktura oblastních inspektorátů práce je obdobná jako u OIP pro Plzeňský a Karlovarský kraj, jen počtem zaměstnanců je jednotlivé OIP mohou lišit. Organizační struktura OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se skládá z celkem 7 oddělení.

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (OIP6)



Obrázek 3 - Organizační schéma OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (zdroj: http://www.suip.cz/_files/suip-a196df56bb4d0ade4fdd47191a5c4f8b/organizacni-struktura-oip-pro-plzensky-kraj-a-karlovarsky-kraj-se-sidlem-v-plzni.pdf)

⁴⁶DUCHEK M. *Úvodní slovo inspektora*. [online]. 2013[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ea4b1306577632d20d55381373157942/uvodni_slovo_inspektora_vi.pdf.

⁴⁷ tamtéž

4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je ve vyspělých zemích nezbytnou součástí každé hospodářské politiky státu a má v současnosti své nezastupitelné místo. Stát se politikou zaměstnanosti zabývá, neboť vysoká míra nezaměstnanosti může způsobit negativní dopad na celkovou politiku státu v budoucnu.

Politiku zaměstnanosti lze vymežit jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“⁴⁸

Šimek M. (2007) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se politika zaměstnanosti snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci.⁴⁹

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) chápají politiku zaměstnanosti jako systém opatření, která směřují jednak ke spoluvytváření dynamické rovnováhy na trhu práce a jednak ke snížení existence nezaměstnanosti. Skutečnost, že nezaměstnanost dopadá nejen na ekonomický ale i sociální život, činí z politiky zaměstnanosti aktivity, které přesahují hranice problematiky, neboť zde nachází uplatnění hospodářská i sociální politika.⁵⁰

Z výše uvedených definic a pohledů lze shrnout politiku zaměstnanosti jako cílevědomou činnost, kterou stát pomocí různých ekonomických opatření pozitivně či negativně ovlivňuje trh práce.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je v širším slova smyslu dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. V užším slova smyslu se politika zaměstnanosti snaží o dosažení plné zaměstnanosti a ochranu před nezaměstnaností. Z různých hledisek je možné nahlížet na samotný cíl plné zaměstnanosti různými způsoby. Například z hlediska ekonomického modelu, který říká, že pokud je zaměstnanost plná, nemůže být efektivní, naopak je-li efektivní, nemůže být plná. V souvislosti s tím je potřeba vzít v potaz i další faktory, které jsou v oblasti zaměstnanosti spojeny s funkčním chodem „zdravé“ ekonomiky, především pak potřebu určitých volných pracovních sil za účelem rychlé reakce na potřeby trhu práce a s možností okamžitého nástupu do zaměstnání. S rozvojem plné zaměstnanosti souvisí i svoboda zaměstnanosti, kdy nelze nutit fyzické osoby, aby pracovaly proti své vůli, zároveň je pak vyloučena práce nucená a otrocká.⁵¹

⁴⁸ WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. str. 49.

⁴⁹ ŠIMEK M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. str. 102.

⁵⁰ VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. str. 149.

⁵¹ STEINICHOVÁ L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. str. 2.

Okruh úkolů a činností, které zahrnuje státní politika zaměstnanosti, se podle trendů a situace trhu práce ve státě popř. dalších okolností neustále mění a vyvíjí. Jedná se o opatření různého charakteru prolínající se celou ekonomikou určitého státu. V českém právním řádu je okruh činností vymezen v § 2 odst. 1 ZoZ následovně:

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

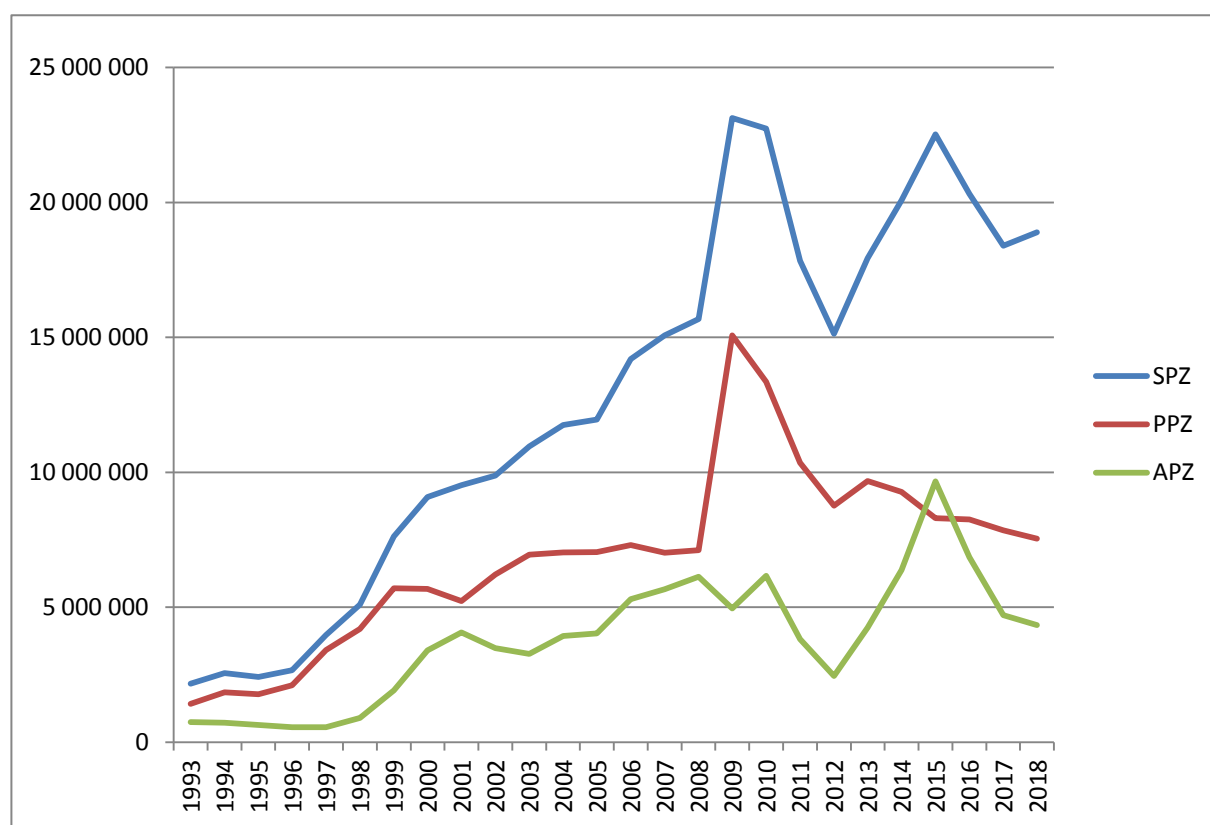
- a) zabezpečování práva na zaměstnání,*
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.⁵²*

Státní politiku zaměstnanosti (dále jen SPZ) rozlišujeme na pasivní a aktivní. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) se snaží zejména o tvorbu nových pracovních míst na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti (dále jen PPZ), která zahrnuje především poskytování finančních podpor. Podrobnosti aktivní a pasivní politiky budou rozebrány níže.

⁵² § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je politikou státní, tudíž v roli hlavního garanta je stát. Předpokladem pro vytváření SPZ je spolupráce státu, odborů, zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců. Zajištěna je i spolupráce s organizacemi zastupující zájmy osob se zdravotním nebo jiným handicapem. Celý systém tripartitní účasti a spolupráce je na vyšší úrovni zabezpečován institucionálně zejména Radou sociální a hospodářské dohody, na regionální úrovni jej zabezpečují poradní sbory úřadů práce.⁵³

SPZ je financována ze státního rozpočtu případně z Evropského sociálního fondu. V níže uvedeném grafu je vytyčen souhrn výdajů na politiku zaměstnanosti od roku 1993 až po rok 2018, kdy v sledovaném období je ČR samostatným státem.



Tabulka 1 - Výdaje na financování politiky zaměstnanosti (zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>)

Z grafu je patrné, že výdaje na politiku zaměstnanosti v rámci dekád jsou neustále vyšší. Na druhou stranu je to celkem logické, neboť vlivem inflace peníze ztrácí svou hodnotu. Výdaje na PPZ celkem vzrůstaly, rapidní skok je zaznamenán roku 2008, kdy ČR zasáhla finanční krize, tudíž mnoho pracovních míst se rušilo a více lidí bylo nuceno se zaregistrovat na úřadech práce. V roce 2018 bylo vydáno na politiku zaměstnanosti 18 891 481 (v tis. Kč), z toho finančních prostředků 7 336 836 (v tis. Kč) šlo na realizaci APZ a 7 542 836 (v tis. Kč) bylo vydáno na realizaci PPZ.

⁵³ STEINICHOVÁ L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. str. 2.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je cílený státní program. Jedná se o množství opatření, jehož záměrem je zvýšit zaměstnanost. Obdobně je pak aktivní politika zaměstnanosti vymezena v § 104 ZoZ, který ji definuje jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“⁵⁴ Jejím cílem je tedy dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků ze státního rozpočtu, přičemž tyto prostředky se dají použít jak na programy celostátního i regionálního charakteru, tak i na programy zahraničních subjektů podporující zvýšení zaměstnanosti na našem území. Příspěvky zabezpečované APZ se neposkytují organizačním složkám státu nebo státním příspěvkovým organizacím, neboť jsou financovány ze státního rozpočtu zvlášť.⁵⁵

	2014	2015	2016	2017	2018
PPZ (v tis. Kč)	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836
APZ (v tis. Kč.)	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836

Tabulka 2 - Financování státní politiky zaměstnanosti (zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>)

Následující tabulka vykazuje výdaje ze státního rozpočtu, které byly v posledních pěti letech použity na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Na rozdíl od PPZ, která má klesající tendenci a je rok od roku nižší, APZ neustále kolísá. V současnosti se dá říci, že české ekonomice se vede velmi dobře, tudíž není očekávaný nárůst výdajů na podpory v nezaměstnanosti v rámci PPZ, ani rapidní nárůst výdajů APZ. Je nutné zmínit, že výdaje na PPZ jsou součástí tzv. mandatorních výdajů, tzn. výdajů ze zákona, tudíž jejich výši je možné ovlivnit pouze změnou zákona. Na druhou stranu výdaje na APZ jsou vesměs nemandatorní a jejich výši může vláda ČR ovlivnit.

4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

APZ je realizována pomocí nástrojů, kterými se snaží podporovat zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Mezi nástroje zejména patří: „*rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*“⁵⁶

⁵⁴ § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁵ SOUŠKOVÁ M. a SPIRIT M. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2014. str. 253.

⁵⁶ Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2012[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

4.1.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikaci řadíme mezi nejvýznamnější a neúčinnější nástroj APZ. Její účinnost potvrzuje i několik provedených studií ve Finsku, Německu, Irsku a Švédsku, kde se po ukončení rekvalifikace podaří zaměstnat v průměru okolo 70 až 80 procent uchazečů. Podobné výsledky byly zjištěny i v České republice.⁵⁷ Účelem rekvalifikace je dostatečně kvalifikovat subjekty pohybující se na trhu práce pro potřeby a požadavky zaměstnavatelů.

Rekvalifikace je upravena zákonem, který říká: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“⁵⁸ Díky rekvalifikaci se rekvalifikovaná fyzická osoba obohatí o teoretické i praktické znalosti v oboru, které si trh práce žádá. Člověk, který doposud žádnou kvalifikaci nezískal, čímž můžeme rozumět, že maximálně dosáhl základního vzdělání, má také právo získat určitou kvalifikaci pro pracovní uplatnění, tzn. rekvalifikovat se. Pro určení obsahu a rozsahu rekvalifikace je nutné posoudit dosavadní kvalifikaci, dále zdravotní stav fyzické osoby, jeho schopnosti a dosavadní zkušenosti. Pokud fyzická osoba nemůže najít své uplatnění na trhu práce, projeví zájem rekvalifikovat se, ale neví, jaké kvalifikace jsou trhem žádány, může využít služby poradenství úřadů práce pro volbu rekvalifikace.

Rekvalifikaci smí poskytovat pouze tzv. rekvalifikační zařízení. Nejznámějším druhem rekvalifikačního zařízení je zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti. Akreditaci mu uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě žádosti, a to po dobu tří let. Po absolvování rekvalifikačního kurzu dostane absolvent osvědčení o rekvalifikaci s celostátní působností.

Dalším méně známým typem zařízení je zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu. Jedná se především o zařízení, kterým byla udělena akreditace například podle zákona o nelékařských zdravotních povoláních nebo podle zákona o sociálních službách. Dále je to škola, kdo může poskytovat rekvalifikaci v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v Rejstříku škol a školských zařízení, nebo to může být vysoká škola s akreditovaným studijním programem.

Posledním typem zařízení poskytující rekvalifikaci je zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu. Jedná se především o zařízení působící v oblasti technické, např. způsobilost pracovníků v elektrotechnice, obsluze stavebních strojů apod.⁵⁹

⁵⁷ WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. s. 71.

⁵⁸ § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁹ SOUŠKOVÁ M. a SPIRIT M. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2014. str. 254.

ZoZ rozlišuje dva různé způsoby související s rekvalifikací uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. V prvním případě jde o rekvalifikaci zabezpečenou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, kdy je rekvalifikace uskutečněna na základě dohody v případech, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. V tomto případě náklady platí úřad práce⁶⁰ a uchazeči mají nárok na podporu při rekvalifikaci.

V druhém případě jde o rekvalifikaci, kterou si uchazeč nebo zájemce zabezpečil sám. Jedná se o případy, kdy se například zaměstnaná fyzická osoba nebo matka na mateřské dovolené rozhodne prohloubit dosavadní kvalifikaci.⁶¹ Zájemce nebo uchazeč o rekvalifikaci si může sám zvolit jednak obor či druh rekvalifikace tak i rekvalifikační zařízení; vhodnost přezkoumá odborná komise. Úřad práce může na jeho žádost uhradit cenu rekvalifikace nebo její část. Nárok na podporu při rekvalifikaci ani na úhradu dalších nákladů v tomto případě nemá.

Celkovou částku, kterou může ÚP vynaložit na zvolenou rekvalifikaci, nesmí přesáhnout 50 000 Kč v době 3 po sobě jdoucích kalendářních roků. Pokud se po absolvování rekvalifikace uchazeč nebo zájemce rozhodne nenastoupit do zaměstnání odpovídající jeho nové kvalifikaci, je povinen cenu rekvalifikace, kterou zaplatil ÚP, uhradit.⁶²

V Plzeňském kraji je možnost výběru mezi rozmanitou škálou rekvalifikačních kurzů, které jednotlivci mohou absolvovat. Např. v Plzni sídlí firma GRAFIA s. r. o., jejichž kurzy jsou akreditovány MŠMT, MPSV a MVČR. Společnost GRAFIA s. r. o. nabízí několik desítek rekvalifikačních kurzů, od maséra, kosmetičky, přes obsluhu CNC strojů, technika kvality, až po personalistu, obchodního zástupce nebo specialistu marketingu.⁶³

Během roku 2018 rekvalifikaci absolvovalo 12 900 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z čehož 7 232 z nich zprostředkovaly krajské pobočky ÚP a 5 668 z nich bylo zvoleno samo uchazeči či zájemci. Ze všech uchazečů jich přes 89 procent kurz úspěšně ukončilo a 80 procent z nich pak získalo práci. Nejoblíbenějším rekvalifikačním kurzem je kurz zaměřený na získání řidičských a profesních průkazů. Většinou se jedná o lidi se základním vzděláním, výučním listem, nebo maturitou, kdo o rekvalifikační kurzy žádá. Z věkového hlediska nejčastěji absolvují rekvalifikaci lidé mezi 40 a 44 lety.⁶⁴

⁶⁰ ÚP může poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. příspěvek na dopravu).

⁶¹ VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. str. 87.

⁶² SOUŠKOVÁ M. a SPIRIT M. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2014. str. 256.

⁶³ Grafia, s. r. o. *Rekvalifikační kurzy*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.grafia.cz/index.php?list=s01_08&language=lan1&lay=

⁶⁴ Úřad práce ČR. *Tisková zpráva – rekvalifikaci loni absolvovalo téměř 13 tisíc lidí*. [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_30_tz_rekvalifikace_leden_2019.pdf.

4.1.1.2 Investiční pobídky

Jediným nástrojem APZ, který není financován úřady práce, jsou investiční pobídky. Jedná se o nástroj politiky zaměstnanosti určený zaměstnavatelům a jejich účelem je hmotná podpora poskytovaná zaměstnavatelům, kteří vytváří nová pracovní místa, rekvalifikace nebo provádí školení nových zaměstnanců. Aby se jednalo o investiční pobídku, musí příslušnému zaměstnavateli Ministerstvo průmyslu a obchodu vydat rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, ve kterém musí být splněny zákonem dané podmínky.

Hmotná podpora zaměstnavateli vytvářející nové pracovní místa je poskytnuta v případě, že zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa na území oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí⁶⁵ je nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Nově vytvořená místa musí fungovat minimálně po dobu pěti let. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců je poskytována zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. I v tomto případě platí podmínka minimální míry zaměstnanosti 50% oproti průměrné míře nezaměstnanosti ČR.⁶⁶

Investiční pobídka je uzavírána jako dohoda o poskytnutí hmotné podpory mezi zaměstnavatelem a Ministerstvem průmyslu a obchodu

4.1.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovními příležitostmi vytvářené především za účelem zvelebování obcí. V jejich rámci jsou prováděny práce, které vedou ke zlepšení a údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí popř. ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Veřejně prospěšné práce často zahrnují i práce sociálního nebo kulturního charakteru.

Veřejně prospěšné práce svým charakterem slouží spíše ke krátkodobému umístění uchazečů o zaměstnání. Jedná se především o takové uchazeče, kteří mají problém najít uplatnění na trhu např. z důvodu jejich nedostatečné kvalifikace.⁶⁷

Pracovní příležitost je utvářena zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce, a to maximálně na dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Úřad práce poskytuje na vytváření těchto pracovních příležitostí příspěvek zaměstnavateli. Po vypršení dohody lze dohodu uzavřít znovu, tzn. lze ji uzavírat opakovaně.⁶⁸

⁶⁵ Vztahuje se k předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele.

⁶⁶ SOUŠKOVÁ, M. a SPIRIT M. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2014. str. 254.

⁶⁷ Novinky.cz. *Veřejně prospěšné práce jsou důležité pro snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných*. [online]. 2016[cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/404854-verejne-prospesne-prace-jsou-dulezite-pro-snizeni-poctu-dlouhodobe-nezamestnanych.html>.

⁶⁸ §112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.1.1.4 Společensky účelná místa

Společensky účelné místo je vytvářeno na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Zřizuje se za účelem obsazení uchazečem o zaměstnání, kterému nelze jinak zajistit pracovní uplatnění. Společensky účelné místo zřizuje zaměstnavatel buď jako zcela nové pracovní místo nebo jako již existující pracovní místo, které vyhrazuje pro konkrétní uchazeče o zaměstnání. V případě, že zaměstnavatel zřídí více než pět pracovních míst, je úřad práce povinen si vyžádat vypracování odborného posudku zpravidla od nezávislé instituce. Pokud se sám uchazeč rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, po domluvě s úřadem práce si tedy sám zřídí společensky účelné místo, i v tomto případě úřad práce může poskytnout tento příspěvek.

Výše příspěvku na jedno společensky účelné místo je závislá na míře nezaměstnanosti v dané lokalitě, průměrné mzdě v národním hospodářství a počtu vytvořených pracovních míst. Výše může dosahovat až do výše mzdových nebo platových nákladů osoby včetně sociálního a zdravotního pojištění, které za ně odvádí zaměstnavatel. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 6 měsíců. V případě, že je místo obsazeno osobou se zdravotním postižením nebo osobou starší 50 let, délka poskytování příspěvku může být až 12 měsíců.⁶⁹

4.1.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek navazuje na příspěvek z vytvoření společensky účelného místa přiznaný osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné místo. Osoba je povinna o tento příspěvek požádat do 30 dnů od uzavření dohody o společensky účelném místě.

Překlenovací příspěvek slouží k úhradě provozních nákladů spojených se samostatně výdělečnou činností, které vznikly a byly uhrazeny v době, pro kterou je příspěvek poskytován, maximálně však po dobu 5 měsíců a do maximální výše 0,25násobku průměrné mzdy.⁷⁰ Jedná se především o provozní náklady v podobě nájemného, nákladů za dopravu materiálu a hotových výrobků a nákladů na opravu a údržbu objektu, kde je provozována samostatně výdělečná činnost. Pokud osoba samostatně výdělečně činná není plátcem daně z přidané hodnoty, pak je daň z přidané hodnoty, která se stala součástí nákladů uvedených v předchozí větě, považována za provozní náklad.⁷¹

⁶⁹ §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁰ Průměrná mzda je vypočtena v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku předcházející tomu roku, v němž byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku.

⁷¹ §114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.1.1.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je poměrně nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který vstoupil v účinnost od 1. října 2015 a je poskytován zaměstnavatelům, kteří jím kompenzují náklady na mzdu svých zaměstnanců.

Tento příspěvek je určen zaměstnavatelům v situaci, kdy zaměstnavateli hrozí hromadné propuštění zaměstnanců z důvodu přerušení práce způsobené živelnou pohromou nebo z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele⁷². Jedná se o takové překážky, kdy je dočasně omezen odbyt vyráběných výrobků nebo omezení poptávky po jejich poskytovaných službách.⁷³ Aby měl zaměstnavatel na příspěvek nárok, musí splňovat podmínky zahrnující že:

- *nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- *již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši dle zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,*
- *v dohodě o poskytnutí příspěvku se zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.⁷⁴*

Výše příspěvku je stanovena na 20 % průměrného výdělku zaměstnance. Maximální poskytovaná částka může být nejvýše do 0,125násobku průměrné mzdy, která se vypočítává obdobně jako u překlenovacího příspěvku. Příspěvek je poskytován pouze po dobu trvajících překážek v práci, nejdéle však 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejně dlouhou dobu. Pouze ve výjimečných případech může vláda ČR svým nařízením určit delší dobu poskytování příspěvku.⁷⁵

4.1.1.7 Příspěvek na zapracování

Dalším nástrojem APZ je příspěvek na zapracování, jehož prostřednictvím je realizována zvýšená péče o vybrané uchazeče o zaměstnání. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnal uchazeče se zvýšenou péčí uvedených v § 33 ZoZ.⁷⁶

⁷² Situace, které jsou uvedené v § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷³ Právní prostor. *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*. [online]. 2015 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

⁷⁴ § 115 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁵ § 115 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷⁶ FO se zdravotním postižením, FO do 20 let, těhotné, ženy do 9. měsíce po porodu, FO pečující o dítě do věku 15 let, FO starší 50 let, FO vedené v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců nepřetržitě, FO potřebující pomoc.

Příspěvek je poskytován jako kompenzace určitého snížení pracovního výkonu osoby přijaté do zaměstnání. Nárok na příspěvek vzniká na základě dohody s úřadem práce a může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců, což je podle mého názoru dostatečně dlouhá doba na to, aby se konkrétní osoba zapracovala.⁷⁷

Maximální výše příspěvku je omezena na částku poloviny minimální mzdy na osobu, která se zapracovává. Příspěvek je v praxi vyplácen jednorázově bezhotovostním převodem na účet zaměstnavatele za celou sjednanou dobu zapracování a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.⁷⁸

4.1.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechod na nový podnikatelský program lze chápat jako kompletní nebo částečnou změnu výrobního programu, ale také přechod na kvalitativně vyšší technologii. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům na základě dohody, kteří právě přechází na nový podnikatelský program, a z tohoto důvodu nemohou zabezpečit práci svým zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Po dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele náleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program lze poskytovat na částečnou úhradu této náhrady mzdy, a to maximálně do výše poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 6 měsíců.⁷⁹

4.1.2 Ostatní opatření APZ

APZ zahrnuje i poradenskou činnost, kterou zabezpečují úřady práce. Jedná se o opatření, jehož účelem je zjišťování předpokladů fyzických osob pro volbu povolání a pro zprostředkování vhodného zaměstnání a na základě zjištěných informací pomoci při výběru takových vhodných nástrojů APZ, aby se zvýšila uplatitelnost těchto osob na trhu práce. Poradenství může být prováděno přímo specialisty úřadu práce nebo externími odborníky.

Dále se APZ snaží podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která spočívá především v pracovní rehabilitaci a ve vytváření chráněných pracovních míst a dílen.

Jelikož se trh práce neustále mění, APZ na to reaguje pomocí cílených programů, které slouží k řešení obdobných situací na trhu práce, ať už v rámci celoplošného problému na úseku zaměstnanosti určité skupiny osob nebo sousedících obvodů úřadů práce. Mezi tyto programy spadá např. pomoc absolventům nebo osobám starším 50 let při hledání práce.

⁷⁷ § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁸ §29 a § 31 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

⁷⁹ § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží zeslabovat dopady nezaměstnanosti. Sice platný ZoZ již s tímto pojmem neoperuje, v rámci pozitivního práva ho lze nalézt v některých vyhláškách ministerstev. Do PPZ řadíme aktivity, které jsou spojené s hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Na rozdíl od APZ, která se spíše svými nástroji snaží zapojit nezaměstnané osoby do pracovního procesu, PPZ je jakousi záchranou pro ty, kteří práci nemají.⁸⁰

PPZ se rozumí zprostředkování zaměstnání a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. V rámci PPZ je vedena evidence nezaměstnaných, evidence volných míst, dále informační, poradní a zprostředkovatelská činnost, a v rámci hmotného zabezpečení se jedná o finanční kompenzaci v případě ztráty zaměstnání poskytované formou peněžních prostředků pro přežití.⁸¹

Mezi základní dávky sloužící k hmotnému zabezpečení uchazečů o práci je podpora v nezaměstnanosti a podpora poskytovaná uchazečům o zaměstnání při rekvalifikaci. Podpory zabezpečuje a vyplácí úřady práce.

4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je nástrojem PPZ, který se snaží o zmírnění dopadů způsobené nezaměstnaností a napomáhají jednotlivcům zdolat období do nalezení dalšího zaměstnání. Podpora je financována ze státního rozpočtu a rozhodují o ní úřady práce v rámci správního řízení.

Aby uchazeč měl nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí splňovat podmínky uvedené v ZoZ. Tím se rozumí, že uchazeč zažádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na úřadu práce, v jehož evidenci uchazečů je veden, za poslední 3 roky platil nebo odváděl minimálně 12 měsíců důchodové pojištění a není poživitelem starobního důchodu. V zákoně je dále uvedeno, kdo naopak nemá nárok na podporu.⁸²

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten uchazeč o zaměstnání, se kterým zaměstnavatel v posledních 6 měsících od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil pracovní poměr z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Dále podpora v nezaměstnanosti není poskytnuta tomu, kdo v posledních 6 měsících od zařazení do evidence bez vážného důvodu opakovaně ukončil sám vhodné zaměstnání,

⁸⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. 2008 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>.

⁸¹ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. str. 197.

⁸² §39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

které zprostředkoval úřad práce. Posledním případem neposkytnutí podpory je případ, kdy uchazeč má nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než by činila podpora v nezaměstnanosti.⁸³

Smyslem podpory je poskytnout uchazeči peněžitou pomoc v době, kdy se ocitl v tíživé situaci z důvodu nezaměstnanosti. Je pravdou, že určité věkové kategorie mohou mít problém s uplatněním na trhu práce, z tohoto důvodu je délka podpůrné doby odstupňovaná. Do 50 let věku má uchazeč o nárok na podporu 5 měsíců, ve věku 50 – 55 let na 8 měsíců a nad 55 let věku na 11 měsíců. Výše podpory je vázána na průměrný čistý výdělek v posledním zaměstnání. Pokud uchazeč podnikal jako osoba samostatně výdělečně činná, pak se výše podpory vypočte z vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Maximální výše podpory nesmí přesáhnout 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.⁸⁴ Aktuálně maximální podpora v nezaměstnanosti v roce 2019 činí 18 111 Kč.⁸⁵

Konečná částka je odstupňovaná v závislosti na dobu pobírání podpory. První dva měsíce uchazeč o zaměstnání pobírá 65% z vypočteného průměrného čistého výdělku, další dva měsíce se sazba snižuje na 50% a ostatní měsíce uchazeč pobírá pouze 45%.⁸⁶

4.2.2 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je vytvořena za stejným účelem jako podpora v nezaměstnanosti. Zákon však nepovoluje pobírat jak podporu v nezaměstnanosti tak podporu při rekvalifikaci najednou. Podpora při rekvalifikaci má do určité míry hmotně zabezpečit uchazeče o zaměstnání, který si prohlubuje svou kvalifikaci pomocí rekvalifikace.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má ten uchazeč o zaměstnání, který je zároveň účastníkem rekvalifikačního kurzu zajišťovaný krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, kdy mu má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nepobírá starobní důchod. O podpoře se rozhoduje z moci úřední a stanovená doba podpory je rovna době rekvalifikace. Výše se odvíjí stejně jako u podpory v nezaměstnanosti od průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu a její procentní sazba činí 60%.⁸⁷ Hranice pro maximální výši podpory činí 0,65násobku z průměrné měsíční mzdy nebo vyměřovacího základu, tj. pro rok 2019 17 693 Kč.⁸⁸

⁸³ §39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁸⁴ Průměrná mzda je vypočtena v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku.

⁸⁵ *Dům financí.cz. Výpočet podpory v nezaměstnanosti v roce 2019.* [online]. 2019[cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://dumfinanci.cz/clanky/5752-vypocet-podpory-v-nezamestnanosti-v-roce-2019/>.

⁸⁶ *Euro. Přišli jste o práci? Podpora v nezaměstnanosti je až 16 682 korun.* [online]. 2018[cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/podpora-v-nezamestnanosti-narok-vypocet-delka-zadost-1417924>.

⁸⁷ § 40 a § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁸⁸ *Příspěvky.cz. Podpora (příspěvek) při rekvalifikaci pro rok 2019.* [online]. 2019[cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>.

5 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Z pohledu občana je nejviditelnější činností úřadů práce zprostředkování zaměstnávání. Zprostředkovatelskou činnost provádějí krajské pobočky Úřadu práce po celém území ČR, a to bezúplatně, neboť se jedná o státní instituci, která je financována ze státního rozpočtu. Veškeré služby nabízejí úřady práce svým klientům zdarma.⁸⁹

Zprostředkováním zaměstnání prostřednictvím úřadu práce se podle zákona rozumí „*vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.*“⁹⁰ Do pojmu zprostředkování zaměstnání řadíme i též poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Naopak za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií. Sice na první pohled by se mohlo zdát, že např. vydavatel tiskovin nebo provozovatel internetového portálu je zprostředkovatelem zaměstnání, ale není možné považovat vydavatele novin nebo provozovatele internetového portálu, pokud pouze uveřejní požadavek.⁹¹

5.1 Vhodné zaměstnání

Cílem zprostředkování zaměstnání je najít vhodné zaměstnání, což je zaměstnání, které podle ZoZ:

- a) *zakládá povinnost odvádět podle zákona pojistně na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené pracovní doby,*
- c) *je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce* (písmeno b) a c) *zajišťuje větší flexibilitu a napomáhá k většímu umístění uchazečů),*
- d) *odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytován a dopravní dosažitelnosti zaměstnání* (garance státu, že nabízené zaměstnání nesmí zhoršovat zdravotní stav uchazeče).⁹²

Lze tedy konstatovat, že nabídka vhodného zaměstnání by měla být na jedné straně dostatečně kvalitní, flexibilní a odpovídající možnostem úřadu práce, na straně druhé by měla vyhovovat potřebám a schopnostem uchazeče o zaměstnání.

⁸⁹ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. str. 200.

⁹⁰ § 14 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹¹ STEINICHOVÁ L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. str. 32.

⁹² § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

5.2 Rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání

Zákon rozlišuje osoby neboli klienty úřadů práce do dvou skupin. Tím je uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání je takový, že zájemce se z nejrůznějších důvodů poptává o zprostředkování vhodného zaměstnání, ať už z důvodu běhu výpovědní lhůty, stěhování aj. Zájemce má též možnost absolvovat rekvalifikační kurz zabezpečený úřadem práce. Dále mu přísluší právo zaevidovat se na jakémkoliv úřadu práce po celém území ČR. V případě evidence stát za něj neodvádí zdravotní ani sociální pojištění.

Zájemce nemá povinnost se dostavovat na schůzky s pracovníkem úřadu práce a jeho nepřítomnost není nijak zvlášť sankcionována. V případě zájmu o zprostředkování vhodného zaměstnání úřadem práce zájemce na úřadu práce vyplní formulář s názvem Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.⁹³

Uchazečem o zaměstnání je osoba většinou nezaměstnaná nebo např. vykonávající nekolidující zaměstnání.⁹⁴ Uchazeč se musí osobně evidovat na úřadu práce ve správním obvodu jeho bydliště. Pouze ve výjimečných případech lze zažádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání u jiného místně příslušného úřadu práce, posouzení je často na samotných pracovnících úřadu práce.

Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje § 25 ZoZ. Nesplní-li uchazeč podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí, proti kterému lze podle správního řádu podat odvolání. Evidence je zprostředkována na základě vyplnění formuláře s názvem Žádost o zprostředkování zaměstnání. Za evidovaného uchazeče o zaměstnání stát odvádí sociální a zdravotní pojištění. Dále uchazeč musí plnit povinnosti uložené jemu úřadem práce, tj. chodit na sjednané schůzky a nemařit tak součinnost s úřadem práce.

Klientela tvořená zájemci a uchazeči o zaměstnání v evidenci na úřadech práce je v poměru 1:9. To znamená, že uchazečů je 9krát vícero než zájemců o zaměstnání. Takovýto poměr lze zdůvodnit skutečností, že uchazeč o zaměstnání na nárok na hmotné zabezpečení na rozdíl od zájemce o zaměstnání.⁹⁵

⁹³ České noviny. *Zájemce a uchazeč o zaměstnání – část I.* [online]. 2009 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zajemce-a-uchazec-o-zamestnani-cast-1-/368915>.

⁹⁴ Nekomolidující zaměstnání je takové zaměstnání, jehož měsíční odměna za výkon práce nepřesahuje polovinu minimální mzdy stanovenou Nařízením vlády.

⁹⁵ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. str. 201.

5.3 Ukončení a vyřazení z evidence zájemců o zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce přestane evidovat takového zájemce, který požádal o ukončení evidence, nebo nespolupracuje a maří tak zprostředkování vhodného zaměstnání. Po ukončení vedení v evidenci se údaje zájemce zablokují, a to do doby, kdy nenastanou nové důvody pro jejich další zpracování.⁹⁶

Úřad práce ukončí vedení uchazeče v evidenci v případech, kdy uchazeč o zaměstnání přestal ze subjektivních či objektivních příčin splňovat podmínky pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. V případě ukončení se nerozhoduje ve správním řízení, neboť se jedná o situace, které vznikly na základě určité právní skutečnosti.⁹⁷

Na rozdíl od ukončení vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je praktikováno za pomoci správního řízení, jehož výsledkem je vydání rozhodnutí o vyřazení z evidence. Úřad práce vyřadí takové uchazeče, jejichž důvody, které jsou taxativně vymezeny v § 30 ZoZ brání uchazeči ve spolupráci s úřadem práce. Dále je vyřazen ten uchazeč, který by sice činnosti konat mohl, ale bez vážných důvodů je nekoná nebo konat odmítá.

Po skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání úřad práce vydá Potvrzení o vedení v evidenci. Toto potvrzení slouží jako potvrzení existence doby pro určité nároky v oblasti sociálního zabezpečení.⁹⁸

⁹⁶ § 22 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁷ STEINICHOVÁ L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. str. 47.

⁹⁸ § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

6 Postup fyzické osoby při ztrátě zaměstnání

Je obvyklé, že člověk během svého produkčního věku vystřídá několik zaměstnání. V případě ztráty zaměstnání se člověk dostává do nepříznivé životní situace a snaží se co nejdříve najít nové zaměstnání. Přitom často neví, jak má postupovat, aby jeho šance najít vhodné zaměstnání podle jeho představ byla co největší.

První impuls začíná u zaměstnavatele. Ten se zaměstnancem rozváže pracovní vztah podle zákoníku práce. Na základě toho pak zaměstnanci vystaví evidenční list důchodového pojištění a potvrzení o zaměstnání, často laicky označován jako zápočtový list (viz Příloha č. 1). Potvrzení o zaměstnání musí obsahovat:

- osobní údaje zaměstnance,
- informaci, o jaký pracovní vztah se jednalo,
- odpracovanou dobu,
- druh vykonávané práce,
- dosaženou kvalifikaci,
- údaje o případných srážkách ze mzdy.

V případě zájmu zaměstnance se registrovat do evidence na úřadu práce a pobírat tak podporu v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen vydat na žádost dokument, který obsahuje průměrnou mzdu pro potřeby stanovení výše podpory. Náhled, jak tento dokument může vypadat, je uveden v Příloze č. 2.

Osoba není povinna po skončení pracovního vztahu se hlásit na úřadu práce. Evidence na pracovním úřadu je založena na dobrovolné bázi, tudíž osoba může být nezaměstnaná a na úřadu práce se tak nehlásit, přijde ovšem o výhody, včetně podpory v nezaměstnanosti.

V případě zájmu evidence je vhodné se registrovat do evidence uchazečů o zaměstnání do tří pracovních dnů od ukončení pracovního vztahu, neboť do evidence budete zařazení ihned následující den po ukončení zaměstnání. V případě pozdějšího požádání o zařazení do evidence je uchazeč zařazen do evidence dnem podání žádosti. Výhodu evidence uchazečů o zaměstnání lze spatřit v souvislosti se zdravotním pojištěním, které platí za uchazeče stát. Uchazeč má povinnost registrovat na takovém úřadu práce, jehož adresa trvalého bydliště spadá správního obvodu úřadu práce. V praxi registrace probíhá tak, že uchazeč vyplní žádost o zprostředkování zaměstnání (viz Příloha č. 3) a žádost o podporu v nezaměstnanosti (viz Příloha č. 4). Nelze podat jen žádost o podporu v nezaměstnanosti. Obě žádosti lze vyplnit elektronicky (při tisku se na žádostech vygeneruje čárový kód) nebo jsou k dostání na úřadech práce. Žádosti musí uchazeč podat osobně.

Spolu se žádostmi uchazeč překládá:

- doklad totožnosti,
- potvrzení o ukončení pracovněprávního vztahu (např. dohoda, výpověď),
- potvrzení o zaměstnání,
- potvrzení o výši průměrného měsíčního čistého výdělku,
- potvrzení od zaměstnavatele o vyplacení odstupného (bylo-li vyplaceno),
- potvrzení o výkonu činnosti (v případě doplňkového příjmu),
- evidenční list důchodového pojištění,
- popř. doklad o zdravotním znevýhodnění nebo o invaliditě.⁹⁹

Dokumenty vydávané státními orgány, které má uchazeč povinnost doložit, si může vyžádat příslušný úřad práce sám na základě zmocnění. Podáním žádostí nevzniká automaticky nárok na podporu v nezaměstnanosti, uchazeč musí splňovat další podmínky uvedené v ZoZ.

Po zaevidování se úřad práce bude snažit zprostředkovat vhodné zaměstnání, které bude odpovídat představám a možnostem uchazeče. Uchazeč má povinnost spolupracovat s úřadem práce. V průběhu evidence je uchazeč zván na informační schůzky s pracovníkem úřadu práce, který se mu snaží najít pro něj to nejvhodnější zaměstnání. Zaměstnání si však uchazeč může hledat i sám a nespolehat tak na pracovníka úřadu práce. Najde-li pracovník ÚP pro svého klienta vhodné zaměstnání odpovídající jeho zkušenostem a schopnostem, vystaví uchazeči tzv. doporučenku do zaměstnání. S tou se uchazeč zúčastní pohovoru u toho zaměstnavatele, který je na doporučení uveden. Po pohovoru pak zaměstnavatel vyplní údaje, které jsou důležitými právními skutečnostmi pro úřady práce a pro uchazeče o zaměstnání mohou mít významné právní důsledky. Uvedením důvodu, proč nebyl na základě pohovoru navázán pracovněprávní vztah, rozhoduje o dalším postupu. V případě odmítnutí zaměstnání uchazečem může jít o důkazní prostředek v případném správním řízení o vyřazení uchazeče z evidence.¹⁰⁰

Okamžikem, kdy je uchazeč zaměstnán, úřad práce ho vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání. Po skončení vedení v evidenci je krajská pobočka Úřadu práce ČR povinna vydat uchazeči potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory v rekvalifikaci (viz Příloha č. 5).

⁹⁹ Úřad práce ČR. *Co dělat při ztrátě zaměstnání?* [online]. 2009[cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod#k1>

¹⁰⁰ BÍČÁKOVÁ O. a kol. *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*. 1. vyd. Praha: BMSS-Start., 2009, s. 60

Závěr

V bakalářské práci jsem se pokusila vymezit základní otázky týkající se problematiky zaměstnanosti. Cílem práce bylo sumarizovat informace a poznatky tak, aby byly pochopitelné i pro nezainteresované osoby. Ve své práci jsem se snažila zaujmout nestranný postoj.

Při zpracování bakalářské práce jsem využila službu poradenství OIP a navštívila krajskou pobočku Plzeň-jih za účelem získání praktických informací. Dále jsem v práci pracovala s hojným počtem právních pramenů, od těch mezinárodních až po ty vnitrostátní. Nejstěžejnějším právní předpisem v českém právním řádu zabývající se problematikou zaměstnanosti považuji zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Bohužel nevýhodu v ZoZ spatřuji v poskytování podpory v nezaměstnanosti, kdy v době konjunktury ekonomiky a nedostatkem nabídky práce na trhu by stát mohl ušetřit v případě poskytování podpor v nezaměstnanosti a tím tak více motivovat zbývající osoby evidované na úřadech práce k zaměstnanosti. K tomu, aby míra nezaměstnanosti ještě klesla níže, je zapotřebí změnit pohled lidí evidovaných na úřadech práce na práci.

Velká část práce je věnována státní politice zaměstnanosti v ČR, jelikož zásah státu a do určité míry regulaci trhu práce považuji za jednu z nejdůležitějších politik státu. Práce je totiž pro lidi nezbytným zdrojem jejich obživy a v případě ztráty zaměstnání by stát měl být svým občanům nápomocen. Aktivitu ze strany státu hodnotím kladně, lze konstatovat, že je výkonná a rozmanitá. Za velmi účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti považuji rekvalifikaci, neboť od pracovní síly se s neustále rozvíjející technologií a automatizací budou požadovat nové dovednosti a schopnosti. V moderním demokratickém státě by měl být kladen důraz na neustálé seberozvíjení, kdy učením se novým věcem zdokonalujeme nejen sami sebe, ale roste i naše cena na trhu práce.

Za nestabilní a krátkotrvající nástroj považuji investiční pobídky. Na jednu stranu kladně hodnotím vytváření nových pracovních míst, na druhé straně přehřívající se trh práce vede k silným mzdovým nátlakům na zaměstnavatele a zahraniční investory, kteří by se mohli postupně přesouvat do zahraničí za účelem minimalizace nákladů na lidskou práci.

Druhá polovina práce se snaží podat základní informace a nastínit návod při zprostředkování zaměstnání úřadem práce. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že při návštěvě Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni za účelem získání informací, že pracovníci ÚP byli milí a ochotní. Dále jsem nastínila příklad a možný postup při ztrátě zaměstnání, který je vhodný pro laiky, které se v právní úpravě příliš neorientují a potřebují jakýsi návod při řešení takto obtížné životní situace.

Současná právní úprava zprostředkování zaměstnání je sice rozsáhlá, avšak některá opatření vycházejí ze samotné činnosti úřadů práce. Větší důraz by měl být kladen na intenzivnější monitoring trhu práce zajišťovaný právě úřady práce, kde současná role a činnost zaměstnavatelů v hlášení volných pracovních míst je pasivní a dle mého názoru nedostatečná. Dále bych upravilo četnost návštěv, tj. počet jednání uchazečů o zaměstnání s úřady práce, neboť perioda jednání může těžko motivovat uchazeče o zaměstnání a tím naplnit cíl a smysl zprostředkování.

Avšak přes všechny pozitiva a negativa se Česká republika drží na vrcholu nejnižší nezaměstnanosti v rámci Evropské unie. Očekávané zvolnění růstu ekonomiky by však mohlo mít dopad na nezaměstnanost, na druhou stranu volná pracovní místa neubývají, naopak jejich počet neustále narůstá. Skutečnost, že zaměstnavatelé hledají nové kvalifikované i pomocné zaměstnance a řemeslníky, poukazuje na to, že recese ekonomiky ještě nezapočala.

Problematika zaměstnanosti je velmi rozsáhlým tématem, které nelze pojmut do jedné publikace. Proto jsem se pokusila podat ucelený a podrobný přehled vybraných témat pro lepší orientaci na daném úseku, která by měla posloužit čtenářům jako průvodce při nepříznivé životní situaci způsobenou ztrátou práce.

Resumé

„Employment Administration“ is the topic of my bachelor thesis, which is a part of Public Administration. In the first part of thesis we can find a basic terms, which are necessary for understanding the issue. I chose this topic because I think that everyone changes or loses employment.

The thesis is composed of six chapters. The first chapter contain basic term, which serves for better knowlegde of topic. There is main rights, especially right to work and right to employment. Next term is labour market, a mechanism which brings together the supply of labor and the demand for labor. The price of labor is the wage.

Second chapter summarize legislation. The legislation is divided to international, european and czech legislation. I mention the most important contracts and legislation about employment.

Next, I define governance institution, which take care about Employment Policy. The main office is Ministry of Labour. Other insitution on the field of employment policy is goverment, job centres and the control is provided by Office of inspection.

Other charter is about Employment policy. This chapter name mechanism active and passive policy. In my opinion, the best mechanism of active employment policy is retraining because is very important to learn a new skills.

In final part is discussed about mediation job by job centres. I try to describe a situation, when a person lost a job and register at job centres.

Zdroje

Knižní publikace

- HENDRYCH D. a kol. *Správní právo – obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 792 s. ISBN 978-80-7179-254-3.
- BLAŽEK P. a kol. *Správní právo – zvláštní část*. 4. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 348 s. ISBN 80-210-2698-0.
- KÁŇA P. *Základy veřejné správy*. 3. aktualiz. vyd. Ostrava: Montanex, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7225-319-7.
- FIALOVÁ H. FIALA J. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: A plus, 2014. 318 s. ISBN 978-80-87681-02-2.
- BUCHTOVÁ B. A kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropská unie: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- KACZOR P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- STEINICHOVÁ L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- SOUŠKOVÁ, M. a SPIRIT M. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. 275 s. ISBN 978-80-245-2067-4.
- ŠIMEK M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- BIČÁKOVÁ O. a kol. *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*. 1. vyd. Praha: BMSS-Start., 2009, 87. s. ISBN 978-80-86140-56-8.

Odborné periodikum

- DAVIDOVÁ S. *Co všechno nevíte o úřadu práce*. Veřejná správa: čtrnáctideník vlády České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 2016(5), str. 16-18.

Internetové zdroje

- Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. 2015 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wpcontent/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf.
- Vláda ČR. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. 2006 [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>.
- BusinessInfo.cz. *Sociální politika v Evropské unii*. [online]. 2009 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html#esc2>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní informace o MOP*. [online]. 2007 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1002>.
- FOREJTOVÁ M. *Výjimky z Listiny základních práv EU pro ČR?*. [online]. 2014 [cit. 2019-02-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/vyjimky-z-listiny-zakladnich-prav-eu-pro-cr>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Právní předpisy zaměstnanosti*. [online]. 2009 [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf.
- Vláda ČR. *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti*. [online]. 2017 [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/akcni-plan-na-podporu-hospodarskeho-rustu-a-zamestnanosti-_aktualizace-pro-rok-2017-152586/.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Organizační struktura MPSV*. [online]. 2019 [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1856>.
- KOLMAN P. *Základní aspekty veřejné správy na úseku zaměstnanosti - část 2. (organizační aspekty správy)* [online]. 2004 [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-verejne-spravy-na-useku-zamestnanosti-cast-2-organizacni-aspekty-spravy-24878.html>.
- Úřad práce ČR. *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

- Hospodářské noviny. *Úřady práce čeká velká reorganizace. Poslanci přehlasovali Senát.* [online]. 2011[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://domaci.ihned.cz/c1-49966670-urady-prace-ceka-velka-reorganizace-poslanci-prehlasovali-senat>.
- Idnes.cz. *Úřad práce má novou šéfkou. Povede jej Kateřina Sadílková.* [online]. 2015[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/urad-prace-povede-katerina-sadilkova.A151103_110721_ekonomika_fih.
- Úřad práce ČR. *O úřadu České republiky.* [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
- Státní správa. *Úřad práce – kontaktní pracoviště se sídlem v Plzeňském kraji.* [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0160?opendocument&:CZ032>.
- Státní úřad inspekce práce. *Základní údaje.* [online]. 2019[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Inspekce práce v České republice.* Praha: Repropress, 2009. str. 6. Dostupné také z: http://www.suip.cz/_files/suip-ed80b5759a053d739f962ca9ae5a862b/inspekce_prace_cr.pdf.
- Státní úřad inspekce práce. *O nás.* [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.
- DUCHEK M. *Úvodní slovo inspektora.* [online]. 2013[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ea4b1306577632d20d55381373157942/uvodni_slovo_inspektora_vi.pdf.
- Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti.* [online]. 2012[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- Grafia, s. r. o. *Rekvalifikační kurzy.* [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.grafia.cz/index.php?list=s01_08&language=lan1&lay=
- Úřad práce ČR. *Tisková zpráva – rekvalifikaci loni absolvovalo téměř 13 tisíc lidí.* [online]. 2019[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_30_tz_rekvalifikace_leden_2019.pdf.
- Novinky.cz. *Veřejně prospěšné práce jsou důležité pro snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných.* [online]. 2016[cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/404854-verejne-prospesne-prace-jsou-dulezite-pro-snizeni-poctu-dlouhodobenezamestnanych.html>.

- Právní prostor. *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*. [online]. 2015 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>
- Dům financí.cz. *Výpočet podpory v nezaměstnanosti v roce 2019*. [online]. 2019 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://dumfinanci.cz/clanky/5752-vypocet-podpory-v-nezamestnanosti-v-roce-2019/>.
- Euro. *Přišli jste o práci? Podpora v nezaměstnanosti je až 16 682 korun*. [online]. 2018 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/podpora-v-nezamestnanosti-narok-vypocet-delka-zadost-1417924>.
- Příspěvky.cz. *Podpora (příspěvek) při rekvalifikaci pro rok 2019*. [online]. 2019 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>.
- České noviny. *Zájemce a uchazeč o zaměstnání – část 1*. [online]. 2009 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zajemce-a-uchazec-o-zamestnani-cast-1-/368915>.
- Úřad práce ČR. *Co dělat při ztrátě zaměstnání?* [online]. 2009 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod#k1>

Právní předpisy a judikatura

- Amsterdamská smlouva
- Evropská sociální charta
- Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva MOP č. 122 o zaměstnanosti
- Úmluva MOP č. 88 o službě zaměstnanosti
- Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce
- Smlouva z Nice
- Smlouva o založení EU
- Smlouva o EU
- Evropské strategie zaměstnanosti
- Listina základních práv EU
- Všeobecná deklarace lidských práv
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Zákon č. 203/1990 Sb., o změnách a organizaci a působnosti ministerstev ČR
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních správních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím
- Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotních povolání
- Zákon č. 37/2006 sb., o sociálních službách
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nález Ústavního soudu ze dne 13.06.1995, sp. zn. III.ÚS 33/95.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1970, *Internationale Handelsgesellschaft mbH proti Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, věc 11/70

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1 - Výdaje na financování politiky zaměstnanosti	27
Tabulka 2 - Financování státní politiky zaměstnanosti	28
Obrázek 1 - Organizační schéma Sekce zaměstnanosti MPSV.....	18
Obrázek 2 - Mapa působnosti jednotlivých OIP	22
Obrázek 3 - Organizační schéma OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj	24

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Potvzení o zaměstnání	52
Příloha č. 2 – Potvzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti	53
Příloha č. 3 – Žádost o zprostředkování práce.....	53
Příloha č. 4 – Žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti	55
Příloha č. 5 – Potvzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	58

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

EURES – European Employment Service

FO – fyzická osoba

ICT – Information and Communication Technologies

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR

MVČR – Ministerstvo vnitra ČR

OIP – oblastní inspektorát práce

OSN – Organizace spojených národů

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

SPZ – státní politika zaměstnanosti

ÚP – úřad práce

ZoZ – zákon o zaměstnanosti

Přílohy

Příloha č. 1

Potvrzení o zaměstnání

(ve smyslu ust. § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: International Automotive Components Group s.r.o., IČO: 49681311, DIČ: CZ49681311

Sídlo: Průmyslová, 334 01, Přestice, CZ

Potvrzuje že,

Titul, jméno, příjmení: David Kopecký

Datum narození: 28.05.1988 **Rodné číslo:** 810202/8802

Bytem: Přípravná škola, 334 01, Klatovy, CZ

Byl zaměstnán: Pracovní poměr

Zaměstnání trvalo od 4.7.2018 do 22.3.2019

Druh konaných prací: Pracovník ve výrobě

Dosažená kvalifikace: SO s výuč. listem

Odpracovaná doba 1):

Údaje o započítatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění 2):

Nejsou prováděné žádné srážky ze mzdy dle pořadí k: 28.2.2019

Zpracoval/a:
Telefon: +420377864429
Dne: 25.3.2019



International Automotive Components Group s.r.o.
Přestice 2, Písteň
Průmyslová 1406/534 01, Přestice, Czech Republic
fax: 378 329 223, DIČ CZ49681311 ©

Razítko a podpis zaměstnavatele

- 1) uvádí se jen v případě, že zaměstnání má vazbu na zákon č. 98/1987 Sb. o zvláštním příspěvku horníkům ve znění pozdějších předpisů
- 2) platí jen pro výjimečné případy, a to podle přechodných ustanovení § 71 a § 74 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a změn provedených od 1.1.1993 zákonem č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Příloha č. 2

Určeno pro úřad práce

Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti vydané podle § 313 odst. 2 zákoníku práce při skončení pracovního vztahu

I. Údaje o zaměstnání

Zaměstnavatel (název): International Automotive Components Group s.r.o.

IČ: 49681311

Adresa: Hlávkova 1254, Přeštice, 334 01

potvrzuje, že

pan (paní):

datum narození:

bytem:

byl(a) u něho zaměstnán(a) na základě (označte křížkem):

- pracovního poměru
 dohody o pracovní činnosti
 dohody o provedení práce

Zaměstnání trvalo od 04.07.2018 do 22.03.2019 a bylo dobou důchodového pojištění

podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

(interval od-do stačí vyplnit za poslední 2 roky před skončením zaměstnání)

od 4.7.2018 do 31.12.2018

od do

od 1.1.2019 do 22.3.2019

od do

Z tohoto zaměstnání přísluší

- odstupné nejméně ve výši násobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 ZP)
 odstupné nejméně ve výši násobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 2 ZP)
 odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení již bylo vyplaceno
 odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení dosud nebylo vyplaceno

II. Údaj o výši průměrného výdělku

Průměrný (popř. pravděpodobný) měsíční čistý výdělek zjištěný podle platných právních předpisů činil

Kč

slovy

III. Údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na P v N

Zaměstnání BYLO NEBYLO skončeno z některého z níže uvedených důvodů.

V kladném případě označte křížkem důvod:

- zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem [např. § 55 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. g) ZP]
 zaměstnanec porušil režim dočasné práce neschopného zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h) ZP]
 organizační důvody [např. § 52 písm. a) až c) ZP]
 zdravotní důvody [např. § 52 písm. d) a e), § 56 odst. 1 písm. a) ZP]
 zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek [např. § 56 odst. 1 písm. b) ZP]
 zaměstnanec ukončil zaměstnání sám z důvodu (doplňte důvod, pokud ho zaměstnanec v písemném rozvázání pracovního vztahu uvedl - týká se výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době):

- zaměstnanec ukončil zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem z důvodu (doplňte důvod, pokud je v písemném rozvázání pracovního vztahu uveden):

Dohoda ZC §49 - dův. neuv. ed.

Zpracoval(a):

Telefon:

377864429

Dne:

25.03.2019



International Automotive Components Group s.r.o.
Právní zástupce
Průmyslová 1408, 334 01 Přeštice, Czech Republic
fax: 373 322 222, IČ: CZ49681311

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Upozornění: Uvedení údajů, které by neodpovídaly skutečnosti a jejichž následkem by úřad práce poskytl podporu v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, lze posoudit jako škodu způsobenou zaměstnavatelem České republiky.

OSU
Vzor platný od 1. 1. 2012.

S15

Příloha č. 3



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
UCHAZEČ – EVIDENCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSÚ
S 15

Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení: NOVÁKOVA	Jméno ¹⁾ : JANA	Rodné číslo v ČR ²⁾ : 123456/7890
Rodné příjmení ³⁾ : NOVA	Titul před: za:	Státní občanství: CZ
Místo narození ⁴⁾ : PLZEŇ		
Bydliště ⁵⁾ :	Obec: HOLÝŠOV	Část obce:
	Ulice: KOMENSKÉHO	Č. p. ⁶⁾ : 1 Č. orient.: PSČ: 12345
Adresa pro doručování v ČR ⁷⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p. ⁶⁾ : Č. orient.: PSČ:
Telefon: 777 777 777	E-mail:	

B. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce: Stát:

C. Poslední ukončená činnost před podáním této žádosti:

<input checked="" type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> samostatná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání ⁸⁾	<input type="checkbox"/> jiná činnost
Název profese: OPERÁTOR VÝROBY				
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti: IAC GROUP s.r.o	Datum skončení: 22.03.2019			
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:	<input type="checkbox"/> ano	<input checked="" type="checkbox"/> ne		

- 1) Uvedte všechna jména osoby.
- 2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 3) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.
- 4) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.
- 5) Za bydliště se považuje:
 - u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
 - u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
 - u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.
- 6) Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.
- 7) Nevypíňujte, pokud je adresa shodná s adresou bydliště.
- 8) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevztahují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.

D. Údaje o kvalifikaci:

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

SOU s vyučovacím listem

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor
SOU PLZEŇ	KADEŔNICE

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

--

Odborné dovednosti⁹⁾:

ŘIDIČSKÝ PRŮKAZ SK. B,C	ANGLICKÝ JAZYK - výuka
ZNALOST MICROSOFT OFFICE	OBSLUHA VSTRIKOVACÍ
SVÁŘECKÉ ZKOUŠKY	
ZOKLADY NA VZV	

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)
AJ	C2 (aktivně)		
AJ	B1 (pasivně)		

E. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání
SKLADNÍK	3 ROKY

F. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikací):

Název
SKLADNÍK

Ostatní požadavky:

Směnnost: RANNÍ + ODPOLEDNÍ	Úvazek: PLNÝ
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

9) Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

G. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

nemám zdravotní omezení

mám zdravotní omezení – jsem:

- invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů)¹⁰⁾
- invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění)¹¹⁾
- invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění)¹¹⁾
- zdravotně znevýhodněnou osobou¹²⁾
- osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících

mám jiná zdravotní omezení¹³⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

H. Děti do 15 let v péči žadatele:

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

I. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

J. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1. jsem nejsem v **pracovněprávním vztahu** (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo **ve služebním poměru**.

Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

pracovní - služební poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce

U zaměstnavatele:

Výše měsíčního výdělku (měsíční odměny):

2. jsem nejsem výdělečně činný(á) v cizině (pokud ano, uveďte stát)

3. **nejsem osobou samostatně výdělečně činnou** v České republice ani v cizině (za OSVČ v ČR se považuje fyzická osoba uvedená v § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění),

¹⁰⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

¹¹⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

¹²⁾ Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

¹³⁾ Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

4. jsem¹⁴⁾ nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti,
- f) členem družstva,
- g) ředitelem obecně prospěšné společnosti,
- h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,
- i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

Název společnosti:

5. jsem¹⁴⁾ nejsem

- a) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
- b) likvidátorem,
- c) prokuristou

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

- 6. **nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku**, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- 7. **nejsem pěstounem, kterému je vyplácena odměna pěstouna** podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (20 nebo 24 tisíc Kč měsíčně),
- 8. jsem nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,
- 9. **nejsem v dočasné pracovní neschopnosti**,
- 10. **nepobírám peněžitou pomoc v mateřství / jsem 6 týdnů po porodu**,
- 11. jsem nejsem **invalidní ve třetím stupni** podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- 12. **nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě**,
- 13. **nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem veřejného ochránce práv, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členem Rady Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra, předsedou nebo místopředsedou Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství**.

K. Potvrzuji, že:

- 1. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR,
- 2. jsem nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v jiném státě Evropské unie/EHP/Švýcarsku (pokud ano, uveďte stát)
- 3. jsem byl(a) poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- 4. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 10. 2017.

L. Udělení souhlasu:

- 1. **Souhlasím¹⁵⁾ se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.**
- 2. Souhlasím nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.
- 3. Souhlasím¹⁶⁾ nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při **všech výplatách**, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V <i>PLZNI</i>	dne <i>23 .03 20</i>	Podpis žadatele: <i>Nováček</i>
----------------	----------------------	---------------------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
------------------------------------------------	-----	---------------------

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

14) Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

15) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

16) Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

Příloha č. 4



Záznam o dni podání žádosti

OSÚ
S 15

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení: NOVÁKOVÁ	Jméno: JANA	Rodné číslo v ČR ¹⁾ : 123456/7890
Rodné příjmení: NOVÁ	Titul před: za:	Státní příslušnost: CZ
Místo narození ²⁾ : PLZEŇ		
Bydliště ³⁾ : Obec: HOLÝŠOV	Část obce:	
Ulice: KOMENSKÉHO	Č. p.: A	Č. orient.: PSČ: 123 45

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu: 1234561	Kód banky: 0800	Specifický symbol ⁴⁾ :
----------------------------	------------------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec:	Část obce:	PSČ:
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)⁵⁾:

- Jsem nejsem poživatelem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu.
- Jsem nejsem v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti) nebo ve služebním poměru.
- Jsem nejsem
- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
 b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
 c) komanditistou komanditní společnosti,
 d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
 e) členem dozorčí rady obchodní společnosti,
 f) členem družstva⁶⁾,
 g) ředitelem obecně prospěšné společnosti,
 h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,
 i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti (družstvu) pro společnost (družstvo) práci.

Mám nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele.

- 1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 2) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.
- 3) Za bydliště se považuje:
 - u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
 - u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
 - u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.
- 4) Kolonku **Specifický symbol** vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.
- 5) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, jiné výdělečné činnosti nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání.
- 6) Uveďte pouze v případě, že nejste členem bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo jste pověřen obchodním vedením bytového družstva.

- Bylo nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
 Bylo nebylo vyplaceno odbytné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
 Bylo nebylo vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
 Pobírám nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).
 Je není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ano ne

2. Dále potvrzují:

- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
 Pobíral(a) nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU⁷⁾ v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.
 Pobírám nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den⁷⁾):

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do
IAC GROUP s.r.o.	04.02.2019	22.03.2019

4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání⁸⁾ v posledních 2 letech:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do
PEKÁRNA s.r.o.	1.1.2015	03.02.2018

- Souhlasím nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V **PLZVI** dne **29.3.19** Podpis žadatele: *Rouček*

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu: Dne Podpis zaměstnance:

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

7) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo U1.

8) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Plzni

kontaktní pracoviště pro Plzeň-jih, Palackého 460, 334 01 Přeštice



PB1 470 200 000 981 327

Č. e.: PJC-462/2015-H
Č. j.: PJC-191/2019-H

Pan

[Redacted name]
[Redacted address]
[Redacted address]

Přeštice dne 28. ledna 2019

POTVRZENÍ

o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

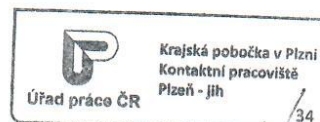
Potvrzujeme tímto, že

pan: [Redacted] rodné číslo: [Redacted]
datum narození: [Redacted]
bytem: [Redacted]

je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání v době od 26.8.2015.

- je veden dosud.
Podpora v nezaměstnanosti mu nebyla poskytována.

Podpora při rekvalifikaci mu nebyla poskytována.



Martina Mašková
odborný poradce pro zprostředkování
Oddělení zprostředkování a poradenství