

Západočeská univerzita v Plzni
Právnická fakulta

Diplomová práce

**Úřad práce České republiky a jeho role
při zprostředkování zaměstnání**

Zpracovala: Eliška Švarcová

Plzeň, 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eliška ŠVARCOVÁ**
Osobní číslo: **R16M0292P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Úřad práce České republiky a jeho role při zprostředkování zaměstnání**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Právo na práci
3. Právo na zaměstnání
4. Zprostředkování zaměstnání
5. Úřad práce České republiky
6. Působnost Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti
7. Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8
- GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1
- KLÍMA, Karel. Listina a její realizace v systému veřejného a nového soukromého práva. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 332 s. ISBN 978-80-7478-647-1
- ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální práva cizinců. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 285 s. ISBN 978-80-7400-464-3
- STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4
- STÁDNÍK, Jaroslav. Zákon o inspekci práce: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 293 s. ISBN 978-80-7478-931-1
- ČESKO. Listina základních práv a svobod: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Nezaměstnanost a realizace sociálních práv. In: Usutečnitelnost sociálních práv v systémech sociální bezpečnosti. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 46-64. ISBN 978-80-7380-574-6
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Právo na zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. Aplikované právo, 2010, 8(2), s. 77-100. ISSN 1214-4878
- Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **4. března 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2020**


Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan




Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 11. září 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Úřad práce České republiky a jeho role při zprostředkování zaměstnání“ vypracovala samostatně a použila jsem pouze prameny a literaturu v ní uvedené.

V Plzni dne

.....
Eliška Švarcová

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za ochotu, trpělivost a cenné rady, které mi poskytovala téměř po celou dobu mého vysokoškolského studia. Poděkování patří zároveň mé rodině za jejich nikdy nekončící podporu.

Obsah

ÚVOD	1
1 PRÁVO NA PRÁCI.....	2
2 PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ	3
2.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI	3
2.1.1 <i>Všeobecná deklarace lidských práv</i>	4
2.1.2 <i>Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech</i>	4
2.1.3 <i>Evropská sociální charta</i>	5
2.1.4 <i>Právo Evropské unie</i>	5
2.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE	6
2.2.1 <i>Zákon o zaměstnanosti</i>	6
2.2.2 <i>Antidiskriminační zákon</i>	7
2.3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	9
2.4 NEZAMĚŠTNANOST	10
3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	14
3.1 POJEM ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	14
3.2 ZPŮSOBY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	14
3.2.1 <i>Vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu</i>	14
3.2.2 <i>Vyhledávání potencionálních zaměstnanců pro zaměstnavatele</i>	15
3.2.3 <i>Poradenská a informační činnost</i>	15
3.2.4 <i>Inzerce</i>	17
3.3 SUBJEKTY ZPROSTŘEDKUJÍCÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	18
3.3.1 <i>Zprostředkování zaměstnání agenturami práce</i>	18
3.3.2 <i>Dočasné přidělení zaměstnanců</i>	22
4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	24
4.1 HISTORIE ÚŘADŮ PRÁCE A PRÁVNÍ ÚPRAVY S NIMI SOUVISEJÍCÍ	24
4.2 SOUČASNOST	27
4.3 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	27
4.4 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	28
5 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY V OBLASTI ZAMĚŠTNANOSTI	30
5.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	30
5.1.1 <i>Uchazeč o zaměstnání</i>	31
5.1.2 <i>Zájemce o zaměstnání</i>	32
5.1.3 <i>Základní rozdíly mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání</i>	32
5.1.4 <i>Podmínky zařazení uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání</i>	34
5.1.5 <i>Základní práva a povinnosti vyplývající ze zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání</i>	37
5.1.6 <i>Ukončení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání</i>	43
5.2 REKVALIFIKACE.....	48
6 OSTATNÍ ČINNOSTI ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	50
ZÁVĚR.....	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
RESUMÉ.....	58

Úvod

Diplomová práce nese název Úřad práce České republiky a jeho role při zprostředkování zaměstnání, což je dle mého názoru velice aktuální téma nejenom v současné době. Hlavním důvodem stálé aktuálnosti tohoto tématu je skutečnost, že s Úřadem práce České republiky se dle mého názoru dostane do kontaktu alespoň jednou za život každý z nás. Minimálně tím, že z veřejných sdělovacích prostředků zaslechne informaci o tom, že je někdo nezaměstnaný, potřebuje poskytnout finanční pomoc k zajištění jeho životních potřeb apod.

Přesto i přes tuto skutečnost, že s Úřadem práce České republiky se s největší pravděpodobností setká ve svém životě alespoň jedenkrát každý z nás, se však domnívám, že obecné povědomí o činnostech, které Úřad práce České republiky skutečně vykonává, je velice omezené. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že zeptáte-li se někoho na otázku, co ví o Úřadu práce České republiky, s velkou pravděpodobností odpoví něco v tom smyslu, že Vám pomůže vyhledat zaměstnání v případě, že jste nezaměstnaní.

Ano, zprostředkování zaměstnání bezpochyby tvoří velice podstatnou agendu Úřadu práce České republiky a pravděpodobně se právě díky této činnosti většina osob dostane do kontaktu s Úřadem práce České republiky. Avšak domnívám se, že přestože všichni, ať uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání, jsou ihned po zařazení do příslušné evidence poučeny o svých právech a povinnostech vyplývajících jim z vedení v některé z těchto evidencí a tuto skutečnost stvrzují svým vlastnoručním podpisem na příslušném tiskopise k tomu sloužícímu, téměř nikdo reálně svá skutečná práva a povinnosti, které mu z vedení v příslušné evidenci Úřadu práce České republiky vyplývají, nezná. Stejně tak nevědí o následcích v případě porušení těchto povinností.

Výše uvedené důvody mě tedy inspirovaly k výběru tématu této diplomové práce, kdy mým stěžejním cílem je blíže přiblížit Úřad práce České republiky a jeho činnost. Přestože zprostředkování zaměstnání je bezpochyby základem celé této práce, ráda bych zejména poukázala na nezpochybnitelnou roli Úřadu práce v této oblasti a také odborně, z pohledu práva, vysvětlila denně slýchané pojmy s touto problematikou související jako například právo na zaměstnání, zaměstnanost nebo naopak nezaměstnanost, diskriminace, zprostředkování zaměstnání, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace apod.

1 Právo na práci

Před definicí práva na práci, je nejprve nutné specifikovat pojem práce, neboť ho lze chápat velice široce a lze pod něj podřadit velké množství aktivit. Práci, jakožto jedním ze základních pojmů sociální politiky a také pracovního práva, je myšlena činnost oceňována zpravidla penězi, která slouží jako hlavní zdroj k zajištění životních potřeb jednotlivce nebo případně dalších osob. Není přitom podstatné, jestli je tato činnost vykonávána formou fyzické práce nebo duševní. Tj. není podstatné, zdali je tato činnost vykonávána manuálně nebo formou myšlenek a nápadů. Práci je v tomto případě myšleno zaměstnání nebo jiná obdobná činnost jakožto zdroj získávání prostředků pro zajištění životních potřeb.

Právo na práci je jedním ze základních lidských práv, které je řazeno mezi hospodářská, sociální a kulturní práva. Jedná se tedy o subjektivní veřejné právo, které má každá fyzická osoba. Zároveň je toto právo, jako všechna základní práva a svobody, nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.¹ Jak je již ze samotné definice tohoto práva patrné, je v našem vnitrostátním právním řádu zakotveno v Listině základních práv a svobod, konkrétně pak v článku 26, který stanovuje:

„(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“²

Z výše uvedeného ustanovení lze dovodit, že při realizaci práva na práci má nezastupitelnou roli stát, který je jakýmsi garantem tohoto práva. Zároveň je jeho povinností zajistit hmotné zabezpečení těm osobám, které si bez svého zavinění nemohou práci zajišťovat prostředky pro své životní potřeby.

¹ Čl. 1 usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky
² Čl. 26 usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

2 Právo na zaměstnání

Právo za zaměstnání je další právo, které je neoddělitelně spjata se zprostředkováním zaměstnání, o němž je v této práci podrobněji pojednání později. Toto právo bývá často veřejností bez podrobnějších znalostí práva zaměňováno nebo přímo ztotožňováno s právem na práci. Ve skutečnosti se však jedná o dvě samostatná práva.

Právo na zaměstnání je užším pojmem než právo na práci, a také jeho význam a zejména pak obsah je odlišný. Zatímco právo na práci zahrnuje veškerou činnost oceňovanou zpravidla penězi jakožto prostředku k zajištění životních potřeb, obsahem práva na zaměstnání je pouze činnost, při které dochází k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tj. právo na zaměstnání se vztahuje pouze na takovou činnost, při které dochází k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

2.1 Právní úprava práva na zaměstnání na mezinárodní úrovni

Právo na zaměstnání je zakotveno nejenom v naší vnitrostátní právní úpravě, ale také v mnoha dokumentech na mezinárodní úrovni. První myšlenky úpravy, a především pak ochrany práva na zaměstnání na mezinárodní úrovni, se zrodily zhruba v 18. století v souvislosti s tehdy probíhající průmyslovou revolucí. V této době se poprvé začalo otevřeně hovořit o problémech spojené s prací, kterými tehdy byly například dětská práce, velice dlouhá pracovní doba bez přiměřených přestávek na odpočinek apod. Psané dokumenty, které se postupně stávaly závazné pro stále větší počet států, se však od prvních debat o těchto problémech začaly objevovat až po uplynutí poměrně dlouhé doby, a to zhruba od doby po skončení druhé světové války, tedy po roce 1945.

Tehdy jako následek hrůz zažitých během právě skončené druhé světové války začalo vznikat mnoho dokumentů, které garantovaly nejenom práva občanská a politická, ale také práva sociální, kam je dnes tradičně řazeno mimo jiná práva také právě právo na zaměstnání. Mezi takovéto významné mezinárodní dokumenty je tradičně řazena zejména Všeobecná deklarace lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Autorem těchto dodnes významných mezinárodních právních dokumentů je Organizace spojených národů.

2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 upravuje právo na zaměstnání v jednom ze svých mnoha článků, konkrétně pak v článku 23. Vedle něho tento dokument již obsahuje také články například o přiměřeném sociálním zabezpečení nebo přiměřené pracovní době, tedy na tehdejší dobu velmi pokroková ustanovení.

„(1) Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.

(2) Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.

(3) Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“³

2.1.2 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat o několik let později po Všeobecné deklaraci lidských práv, a to roku 1966. Zásadní rozdíl mezi zmíněnou deklarací a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech je však v jejich závaznosti. Všeobecná deklarace lidských práv má pouze jakýsi doporučující charakter, neboť ve skutečnosti není pro státy nijak závazná. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech je oproti tomu pro státy, které jej podepsaly (také nazývány jako signatáři), právně závazný.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech garantuje hned několik práv v oblasti pracovních práva a práva sociálního zabezpečení. Úprava těchto práv je zde oproti úpravě ve Všeobecné deklaraci lidských práv daleko obsáhlejší a podrobnější. Najdeme v něm zakotveno například právo na spravedlivou a rovnou odměnu za práci, právo na ochranné pracovní

³ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. [cit. 23. 02. 2020].
Dostupné z: www.msmt.cz/file/39238/download/

pomůcky a také pro tehdejší dobu nově zakotvené právo na placenou dovolenou ve stanovené délce. Dokument se vedle toho dále zabývá také založením odborových organizací, jejich činností, v případě nespokojenosti nebo nerespektování práv pracovníků zakotvuje právo na stávkou apod.

Jedním ze signatářů tohoto dokumentu se stala také České republika, tehdy Československá socialistická republika. Součástí našeho vnitrostátního právního řádu se pak dokument stal vyhláškou ministerstva zahraničí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a o Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V praxi však i přes právní závaznost tohoto dokumentu pro náš stát docházelo ke zjevným a častým porušením takto garantovaných práv, neboť jiným vnitrostátní zákonem byla stanovena povinnost pracovat, a to dokonce i bez možnosti vlastního výběru pracovního místa.

2.1.3 Evropská sociální charta

Významným dokumentem pro právo na zaměstnání je bezesporu také Evropská sociální charta, která byla sepsána Radou Evropy a platná je od roku 1961. Česká a Slovenská Federativní republika se signatářem této charty stala v roce 1992. Tato charta představuje velice důležitý dokument zejména v oblasti soudní ochrany, neboť se s ní neoddelitelně pojí právo obracet se se stížnostmi na Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku. Jestliže je stěžovatel občanem některého ze států, kteří jsou signatáři této charty a zároveň tento stěžovatel vyčerpal všechny vnitrostátních prostředky, které mu konkrétní vnitrostátních právní řád umožňuje, může se právě na základě této charty obrátit se svou stížností na tento soud, který má tak naopak povinnost se jeho stížností zabývat.

2.1.4 Právo Evropské unie

Ohledně právní úpravy práva na zaměstnání na evropské úrovni samozřejmě nelze opomenout ani Evropskou unii, neboť také sociální politika a pracovní právo tvoří významnou část její činnosti. Zlepšování pracovních podmínek, snižování nezaměstnanosti a další obdobné cíle jsou stanoveny již v samotných zakládacích smlouvách, konkrétně pak například ve Smlouvě o založení Evropského společenství z roku 1957.

Z platné právní úpravy pak lze za základní ustanovení této problematiky považovat jednoznačně článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie, který vymezuje základní cíl Evropské unie v oblasti sociální politiky a pracovního práva.

„Unie a členské státy, (...), mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvalé vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.“⁴

Jedním z primárních cílů legislativní činnosti Evropské unie je také odstranění nebo alespoň značné snížení diskriminace v oblasti pracovního práva. Problematiku diskriminace má Evropská unie tendenci vykládat stále více šířeji, čímž neustále rozšiřuje důvody, kvůli nimž může být zaměstnanec diskriminován.⁵ Nejenom z tohoto důvodu vydává v posledních letech Evropská unie v oblasti pracovního práva velké množství nařízeních, směrnic nebo jiných legislativních dokumentů, které mají zásadní vliv na vnitrostátní právní řády a také politiku jednotlivých členských států.

2.2 Právní úprava práva na zaměstnání v České republice

2.2.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti lze bez pochyby označit za jeden z nejdůležitějších zákonů v oblasti zaměstnanosti a s tím spojené zprostředkování zaměstnání. Zákon se člení celkem na osm částí, kdy definice práva na zaměstnání, stejně jako působnost ústředního správního úřadu tedy Ministerstva práce a sociálních věcí a nejdůležitější instituce v této oblasti Úřadu práce ČR je upravena hned v jeho první části.

Právo na zaměstnání tento zákon definuje jako *„právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovníprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb za podmínek*

⁴ *Smlouva o fungování Evropské unie: Konsolidované znění.* [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

⁵ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-475-6.

stanovených tímto zákonem.“⁶ Vedle této definice pak první část zákona stanovuje další důležitá práva, jako právo fyzické osoby svobodně si zvolit zaměstnání, vykonávat je na území České republiky nebo si zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Část druhá zákona o zaměstnanosti pak upravuje již samotné zprostředkování zaměstnání, které bude v této práci podrobněji popsáno později. V dalších částech pak zákon postupně upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání cizinců, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, výkon umělecké, kulturní nebo sportovní činnosti dítěte a činnost kontrolních orgánů, jako Inspekce práce a Úřadu práce ČR. Poslední osmá část zákona o zaměstnanosti pak obsahuje podobně jako většina právních předpisů společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

2.2.2 Antidiskriminační zákon

Zákaz diskriminace, upravený v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (dále jen jako „antidiskriminační zákon“), je také velice úzce spjat s právem na zaměstnání. Rovné zacházení je nutným předpokladem pro realizaci práva na zaměstnání, kdy je bezpodmínečně nutné, aby pro pracovníky neexistovaly překážky, které nejsou ničím opodstatněné.

O zákazu diskriminace hovoří také zákon o zaměstnanosti. Ten obsahuje obecné ustanovení, které říká, že při uplatňování zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Konkrétní způsoby diskriminace ovšem již sám dále neuvádí a odkazuje právě na antidiskriminační zákon.⁷

Diskriminaci lze definovat jako odlišné zacházení s různými osobami ve stejných situacích, a to z některého důvodu, který stanovuje právě antidiskriminační zákon. Na druhou stranu je však nutné upozornit, že ne každé rozdílné zacházení s různými osobami ve stejné situaci je diskriminací. Jakési výjimky ze zákazu diskriminace antidiskriminační zákon upravuje také. Takovou legální výjimkou může být například dosažení určitého věku, určitého stupně vzdělání nebo kvalifikace, jestliže to má vliv na řádný výkon určitého povolání atd.⁸

⁶ § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁷ § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁸ § 6 a 7 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění

Teorie pak rozlišuje mezi dvěma druhy diskriminací, a to diskriminací přímou a nepřímou. Diskriminaci přímou lze definovat jako rozdílné zacházení se dvěma různými osobami z důvodu rasy, národnosti, příslušnosti k etnické skupině, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání nebo jiné víry a názoru, a to včetně opomenutí těchto vyjmenovaných důvodů.⁹

Druhým typem diskriminace je pak diskriminace nepřímá, která je podstatně složitější v tom, že nemusí být vždy na první pohled zcela zjevně patrná. Mezi tento typ diskriminace lze zařadit například stanovení minimální věku pracovníka pomocí délky jeho dosavadní praxe, kdy se však jedná o pracovní pozici, kde délka praxe nemá na řádný výkon této pozice žádný nebo zcela zanedbatelný vliv. Jestliže by délka dosavadní vykonané praxe pracovníka mohla mít podstatný vliv na určitou pracovní pozici, o nepřímou diskriminaci by se nejednalo.

Přestože nebo snad právě proto, že stanovení toho, zdali se skutečně jedná o diskriminaci nebo nikoliv, je zejména právě u nepřímé diskriminace velice obtížné, existuje k této problematice velice rozsáhlá judikatura, a to jak na úrovni vnitrostátní, tak především té evropské. Je zajímavé, že v případě soudních sporů z důvodu diskriminace platí na rozdíl od ostatních soudních sporů tzv. obrácené důkazní břemeno, kdy jeho existence byla poprvé vyslovena právě evropskou judikaturou.

V soudních sporech je běžné, že důkazní břemeno, tj. povinnost tvrdit a tato tvrzení také prokázat, má žalobce. Ten je v některé literatuře označován dokonce jako pán sporu. U sporů z důvodu diskriminace je to ovšem obráceně, kdy tato povinnost se přesouvá na druhou stranu sporu, tj. na žalovaného. Žalovaný, v praxi pak nejčastěji zaměstnavatel, má povinnost před soudem prokázat, že se svým jednáním žádné diskriminace nedopustil. Náš vnitrostátní právní řád toto opačné důkazní břemeno v současné době odráží v ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění.

Výše uvedený princip potvrdil v jednom ze svých mnoha rozhodnutí k této problematice sám Ústavní soud České republiky, a to konkrétně nálezem z roku 2004. Tehdy Krajský soud v Ústí nad Labem dospěl k názoru, že uplatněním tohoto principu dochází k porušení práva na spravedlivý proces, k porušení zásady rovnosti účastníků řízení a také k porušení několika závazků vyplývajících pro Českou republiku z platných mezinárodněprávních dokumentů, kterými je

⁹ § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění

vázána. Ústavní soud České republiky však k tomuto naopak uvedl, že princip obráceného důkazního břemena není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky, neboť žalobce má stále povinnost tvrzení a zároveň má také povinnost prokazování konkrétní situace, při níž k diskriminaci došlo. Jen zde platí vyvratitelná právní domněnka, že jednání, při němž zaměstnavatel zacházel z různými osobami odlišně z důvodů, které uvádí zaměstnanec, je diskriminací. Na základě tohoto výkladu Ústavní soud České republiky dovodil, že se jedná o jakési sdílené důkazní břemeno.

Z důvodu tzv. sdíleno důkazního břemena tedy musí zaměstnanec v případě soudního sporu kvůli jeho diskriminaci zaměstnavatelem tvrdit, že došlo k diskriminaci a musí prokázat jakým konkrétním jednáním se jí zaměstnavatel dopustil. Pokud zaměstnanec toto prokáže, tzv. unesl břemeno důkazní a nastává vyvratitelná právní domněnka, že zaměstnavatel se prokázaným konkrétním jednáním skutečně dopustil diskriminace. Ten tedy proto naopak musí před soudem dokazovat, že v prokázané konkrétní situaci se žádné diskriminace nedopustil.¹⁰

Pokud soud opravdu dospěje k názoru, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace, vzniká tímto rozhodnutím zaměstnanci nárok na náhradu škody, kterou mu svým diskriminačním jednáním zaměstnavatel způsobil. V praxi však takovéto odškodné má většinou pouze spíše symbolický charakter, neboť reálně vyplácené sumy nejsou nijak velké. Zpravidla se pohybují v řádu maximálně několika desítek tisíc korun.

2.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti lze obecně definovat jako soubor všech prostředků, jejichž úkolem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.¹¹ Mezi hlavní aktéry státní politiky zaměstnanosti patří především sám stát, ale nezanedbatelnou měrou se na ní podílejí také další subjekty, které jsou v oblasti trhu práce aktivní. Těmi jsou především sami zaměstnavatelé, ale také některé další organizace.¹² Státní správu pak na tomto úseku vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Úřadem práce České republiky.¹³

¹⁰ Nález pléna Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-37-04>

¹¹ § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

¹² § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

¹³ § 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Do státní politiky zaměstnanosti patří především právě zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, tvorba a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením atd.¹⁴

Státní politiku zaměstnanosti pak lze rozdělit do dvou druhů, a to na aktivní a pasivní. Aktivní politikou zaměstnanosti pak konkrétně rozumíme takové prostředky, jejichž cílem je zajištění co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Proto typickými nástroji k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou například zajištění rekvalifikace, vytváření společensky účelných míst, poskytování příspěvku na zapracování, při přechodu na nový podnikatelský program apod.¹⁵

Pasivní politikou zaměstnanosti pak rozumíme prostředky, jejichž primárním cílem je pomáhat nezaměstnaným s jejich situací, případně také těm, kterým nezaměstnanost reálně hrozí. Typickým nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je tedy například poskytování podpory v nezaměstnanosti.

2.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je vážný nejenom ekonomický, ale také například sociální problém s problematikou této práce velice úzce související. Nezaměstnaností rozumíme situaci, kdy fyzická osoba starší patnácti let chce pracovat, tj. chce realizovat své právo na zaměstnání, avšak reálně nepracuje. Pro tento případ se někdy lze také setkat s pojmem nedobrovolná nezaměstnanost. Vedle nedobrovolně nezaměstnaných existují ale také osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale ve skutečnosti pracovat nechtějí. Tyto osoby bývají někdy označovány naopak jako dobrovolně nezaměstnaní. Existují však názory, že dobrovolně nezaměstnaní by za nezaměstnané vůbec neměli být označováni.

Přestože jedním z cílů státní politiky zaměstnanosti „je dosažení plné zaměstnanosti“¹⁶, a tento cíl stanovuje zákon o zaměstnanosti hned ve svém první paragrafu, z praxe pak jednoznačně vyplývá, že takovýto cíl je nereálný, a to nejenom z důvodu právě výše zmíněných dobrovolně nezaměstnaných. Určitý vliv lze přičíst například také stavu ekonomiky.

¹⁴ § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

¹⁵ § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

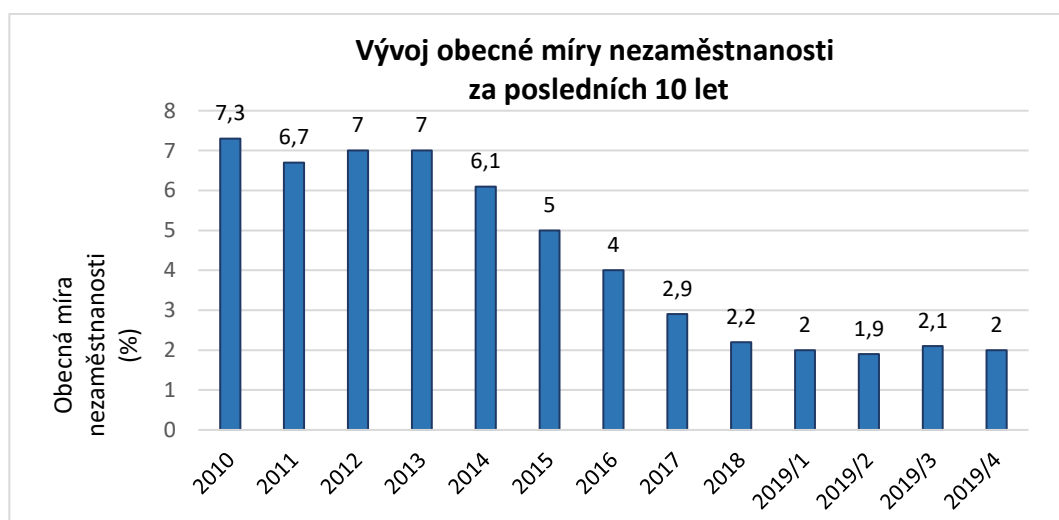
¹⁶ § 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

Výše nezaměstnanosti je určována tzv. obecnou mírou nezaměstnanosti, která je uváděna v procentech. Ta vyjadřuje podíl nezaměstnaných obyvatel určité oblasti k ekonomicky aktivním. Ideální stav, ve kterém by nezaměstnanost neexistovala, by tedy nastal v případě, kdy by se tato míra pohybovala těsně nad hranicí nuly.

Někteří ekonomové za stav plné zaměstnanosti označují současnou situaci na trhu práce, kdy se obecná míra nezaměstnanosti pohybuje zhruba okolo dvou procent.¹⁷ Současnou hodnotu obecné míry nezaměstnanosti samozřejmě předcházela její vývoj s dlouhodobou klesající tendencí tak, jak to lze vyčíst z níže uvedeného grafu č. 1.

Graf č. 1

Zdroj dat: Český statistický úřad¹⁸



Avšak byť by se na první pohled, mohlo zdát, že čím nižší míra nezaměstnanosti tím lépe, z praxe lze dokázat, že to není úplná pravda. Na současné velmi nízké míře nezaměstnanosti lze nalézt také několik nepříznivých důsledků, jako například obtížné hledání nových zaměstnanců zaměstnavateli, časté přecházení zaměstnanců k zaměstnavatelům, kteří nabízejí lepší pracovní

¹⁷ Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 02. 03. 2020]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413_VUZEMI_97_19

¹⁸ Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 02. 03. 2020]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413_VUZEMI_97_19

podmínky, vyšší finanční ohodnocení, delší dovolenou, různé příspěvky na mimopracovní aktivity apod.

Nezaměstnanost pak lze dle jejích příčin rozdělit na celkem čtyři druhy, a to na cyklickou, strukturální, frikční a sezónní. První z nich, **cyklická** nezaměstnanost, úzce souvisí právě s hospodářským cyklem a jeho vývojem. Jestliže se ekonomika nachází ve fázi recese, bývá míra nezaměstnanosti podstatně vyšší. Naopak ve fázi ekonomického růstu, míra nezaměstnanosti klesá. Lze tedy konstatovat, že tuto nezaměstnanost nemůžeme ve své podstatě nijak výrazněji ovlivnit, neboť je plně závislá na ekonomickém vývoji.

Druhým typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost **strukturální**, která nastává v případě velkých rozdílů mezi dosaženou kvalifikací zaměstnanců a požadavky zaměstnavatelů. Přestože úplné řešení této nezaměstnanosti v podstatě také neexistuje, lze tuto nezaměstnanost alespoň částečně řešit za pomoci rekvalifikace zaměstnanců.

Frikční nezaměstnanost je pak krátkodobou záležitostí, která se týká pouze zaměstnanců, kteří mění svou práci nebo se za ni stěhují a mezi tím nejsou zaměstnáni.

Posledním čtvrtým typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost **sezónní**. Tato nezaměstnanost je neoddelitelně spojena se sezónními pracemi, tj. pracemi, které nejsou vykonávány po celý kalendářní rok, ale pouze po jeho určité části, přičemž nezáleží, po kterou a jak dlouhou část roku jsou tyto práce vykonávány. Mezi typické sezónní zaměstnance patří například zaměstnanci v zemědělství, zaměstnanci horských lyžařských střediscích, zaměstnanci letní plovárny apod.

Výše uvedené druhy nezaměstnanosti jsou základními druhy, o nichž mezi odborníky panuje vzácná shoda. Vedle těchto druhů však někteří odborníci ještě zvláště vyčleňují další druhy, jako například skrytou nebo nepravou nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost je situace, kdy lidé, přestože jsou nezaměstnaní, zaměstnání ani nehledají, a to zpravidla z důvodu málo volných pracovních nabídek na trhu práce. Tento druh nezaměstnanosti nebývá součástí ani statistik, které jsou jinak pro ostatní druhy nezaměstnanosti běžné. Mezi ekonomy tito pracovníci bývají označováni také jako skrytá pracovní síla.

Nepravá nezaměstnanost je pak situace, kdy nezaměstnaný pracovat nechce. Tito tzv. dobrovolně nezaměstnaní bývají zpravidla evidováni na Úřadu práce ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale reálně zájem pracovat nemají. V evidenci uchazečů o zaměstnání bývají tyto osoby evidovány zpravidla z důvodu sociálních

výhod, které tato evidence přináší jako například hrazení zdravotního pojištění státem nebo pobírání podpory v nezaměstnanosti a jiné.

3 Zprostředkování zaměstnání

3.1 Pojem zprostředkování zaměstnání

Bezesporu jedním z nejdůležitějších právní předpisů z celého českého právního řádu v oblasti zprostředkování zaměstnání je zákon o zaměstnanosti. Tento zákon upravuje problematiku zprostředkování zaměstnání ve své druhé části, kde mimo jiné lze samozřejmě nalézt také definici tohoto pojmu.

„(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“¹⁹

Byť si myslím, že většina lidí, si pod pojmem zprostředkování zaměstnání představí pouze situaci ve výše citovaném ustanovení zákona o zaměstnanosti zakotvenou v první části písmena a), tj. vyhledávání zaměstnání pro konkrétní fyzickou osobu, která se o práci uchází, ve skutečnosti je tento pojem podstatně širší. Na základě výše citovaného ustanovení lze dovodit, že zprostředkování zaměstnání zahrnuje vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která chce pracovat, dále vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky a také poradenskou a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Lze tedy shrnout, že se dá hovořit o jakýchsi způsobech zprostředkování zaměstnání, kterou jsou blíže popsány níže.

3.2 Způsoby zprostředkování zaměstnání

3.2.1 Vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu

Tato činnost spočívá ve snaze zprostředkovatele zaměstnání, tj. především Úřadu práce případně nějaké agentury práce, nalézt pro konkrétní fyzickou osobu zaměstnání. Do konce roku 2011 měli zprostředkované zaměstnání, zejména pak

¹⁹ § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Úřad práce, tuto pozici podstatněji lehčí než dnes, neboť zaměstnavatelé měli zákonem stanovenou povinnost všechna volná pracovní místa na Úřadu práce nahlásit. V případě, kdy by tak zaměstnavatel neučinil, se tento zaměstnavatel dopustil správního deliktu, za který mohl být sankcionován, a to zejména finančním postihem. S účinností od 1. ledna 2012 byla ovšem tato povinnost zrušena a dle současné právní úpravy je tedy pouze na zvážení zaměstnavatele, zda volné pracovní místo nahlásí na Úřadu práce nebo nikoliv.

3.2.2 Vyhledávání potencialních zaměstnanců pro zaměstnavatele

Přestože by si leckdo mohl myslet, že zprostředkování zaměstnání je pouhým jednosměrným procesem, kdy zprostředkovatelé zaměstnání hledají zaměstnání pro fyzickou osobu, která chce pracovat a o vyhledání zaměstnání je požádá, opak je pravdou. Jedná se dvousměrný proces, tedy vyhledávání nejenom zaměstnání pro fyzickou osobu, ale také vyhledávání těchto osob pro zaměstnavatele. Především za současné situace na trhu práce, kdy je obecně velmi nízká obecná míra nezaměstnanosti je tento proces velmi aktuální. Zaměstnavatel se také zpravidla obrátí na zprostředkovatele zaměstnání s přesnými požadavky na budoucího zaměstnance. Tj. stanoví například minimální délku praxe, dosaženou kvalifikaci atd. Na základě těchto požadavků je zprostředkovatel zaměstnání schopen pro zaměstnavatele zajistit jakýsi předvýběr vhodných pracovníků.

3.2.3 Poradenská a informační činnost

Poslední způsob zprostředkování práce je realizován Úřadem práce, a to konkrétně prostřednictvím Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání. Toto středisko funguje v rámci každé krajské pobočky Úřadu práce. Jeho činnost je definována v § 15 zákona o zaměstnanosti a podstatou existence tohoto střediska se v jednom ze svých rozhodnutí zabýval také Nejvyšší správní soud, který k tomu uvedl následující:

„Podle Nejvyššího správního soudu bylo úmyslem zákonodárce přiřadit pod pojem zprostředkování zaměstnání co nejširší okruh činnosti. Zákonodárce totiž vedle elementárních činností v oblasti zprostředkování zaměstnání, považuje

za zprostředkování zaměstnání i pouhou poradensko-informativní činností v oblasti pracovních příležitostí. Takovou poradensko-informativní činností může být jakákoliv činnost, jejímž cílem je nápomoci uchazečům o zaměstnání k získání zaměstnání. Tomu nasvědčuje i dikce ust. § 15 zákona o zaměstnanosti, podle něhož informační činnost spočívá i v pouhém informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Takovouto činností proto může být poskytování informací o pracovních příležitostech, např. o volném pracovním místě, pracovních podmínkách, odměně za práci, délce pracovního vztahu atp.“²⁰

Poradenská činnost je podrobněji upravena také ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde je rozdělena do celkem pěti kategorií. Jednotlivé kategorie se pak liší zejména dle osob, kterým je konkrétní poradenská činnost určena. Lze ji tak dělit na poradenskou činnosti pro volbu povolání, pro volbu rekvalifikace, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenskou činností při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.²¹

Základním cílem poradenské a informační činnosti je poskytnout bezplatné odborné rady všem osobám, zejména pak uchazečům o zaměstnání, aby jim bylo nabídnuto vhodné zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je dle zákona o zaměstnanosti myšleno takové zaměstnání, které:

*„a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
c) je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
d) odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.“²²*

²⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 68/2013 ze dne 2. 7. 2014 [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0068_6Ads_13_20140722123054_preveden_o.pdf

²¹ § 21 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

²² § 20 odst. 1 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Vedle výše uvedeného je nabízeno ještě poradenství psychologické, sociologické pro různé rizikové nebo problémové skupiny uchazečů o zaměstnání. Dále pak speciální poradenství pro volnu povolání, při změně pracovní schopnosti nebo při pracovní rekvalifikaci.

Hlavním smyslem informační činnosti je pak poskytování informací veřejnosti o volných pracovních místech. Informace o volných pracovních místech Úřad práce neposkytuje pouze o volných pracovních místech na území České republiky, ale také v rámci členských států Evropské unie. Současně s těmito informacemi Informační a poradenské středisko poskytuje také informace o podmínkách zaměstnání v jednotlivých členských státech Evropské unie, jestliže v něm někdo chce pracovat.

3.2.4 Inzerce

Jak již zde bylo zmíněno, zprostředkování zaměstnání a další s tím související upravuje zákon o zaměstnanosti. Přestože se z hlediska jejího významu nabízí inzerci zařadit také mezi způsoby zprostředkování zaměstnání, zákon o zaměstnanosti ji do nich neřadí. Naopak stanovuje, že *„zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí, zprostředkováním zaměstnání není.“*²³ Tento závěr vychází ze skutečnosti, že v tomto případě zde při hledání nového zaměstnance chybí třetí subjekt, který by vše zprostředkoval. Jinak řečeno chybí zde právě zprostředkovatel, a to ať v podobě Úřadu práce nebo některé z agentur práce. Vydavatel inzerátů nemá s činností zprostředkovatele nic společného, a proto se o zprostředkování zaměstnání tak, jak tento pojem chápe zákon o zaměstnanosti, nejedná.

*„(...) vždy je nutno se zabývat tím, zda subjekt, který na webových stránkách nabídku zadává, je přímo zprostředkovatel, který shání pro svoji potřebu nové zaměstnance, nebo zda se jedná o subjekt, který zaměstnance hledá pro někoho jiného.“*²⁴

²³ § 16 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

²⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

To, že z výše uvedených důvodů není inzerce formou zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti, ovšem neznamená, že se na ni nevztahuje zákaz diskriminace, který byl již popsán v této práci dříve. Přestože se nejedná o formu zprostředkování zaměstnání ve smyslu zákona o zaměstnanosti, mohou však být dle tohoto zákona postihovány.²⁵ Skutečnost, že inzeráty nemohou být diskriminační, navíc ve svých rozhodnutích potvrdil i Soudní dvůr Evropské unie.

3.3 Subjekty zprostředkující zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti zmiňuje celkem tři subjekty, které se podílejí na zprostředkování zaměstnání, a to Úřad práce, agentury práce a subjekty využívající tzv. dočasné přidělení. Jelikož zprostředkování zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce tvoří pomyslný základ celé této práce, je o něm podrobně pojednáno v následujících samostatných kapitolách. V této kapitole jsou níže popsány další subjekty, které zprostředkovávají zaměstnání, a to agentury práce a subjekty využívající tzv. dočasné přidělení.

3.3.1 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentury práce jako soukromé subjekty představují vedle Úřadu práce další možnost zprostředkování zaměstnání. Základní podstatou zprostředkování zaměstnání agenturou práce je, že takováto agentura zaměstná fyzickou osobu za účelem výkonu její práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, nazývanou též jako uživatel. Agenturní zaměstnávání se tedy od klasického pracovněprávního poměru liší především v subjektu, který uděluje zaměstnanci pokyny pro výkon práce, jeho práci řídí, organizuje, kontroluje, zajišťuje bezpečnost, ochranu a zdraví při práci a jiné podobné činnosti, neboť jím zde není zaměstnavatel, jako je tomu u klasického pracovněprávního vztahu, ale sama agentura práce, tj. subjekt odlišný od zaměstnavatele.²⁶ Nejvyšší správní soud k vyjádření podstaty agenturního zaměstnávání v jednom ze svých rozhodnutí uvedl následující:

„(...) Jedná se o specifický druh výkonu závislé práce, který se odlišuje od klasického pracovního poměru, neboť do vztahu zaměstnance a zaměstnavatele

²⁵ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012, **6** (6), 33.

²⁶ § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

vstupuje další subjekt. Po právní stránce je pracovník zaměstnancem agentury práce, ale fakticky sjednanou práci vykonává u uživatele (...).“²⁷

3.3.1.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Činnost jakékoliv agentury práce je vázána na povolení ke zprostředkování zaměstnání, které na žádost konkrétního subjektu vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky.²⁸ Na generální ředitelství Úřadu práce České republiky (dále jen jako „generální ředitelství“) pravomoc vydávání těchto povolení přešla z Ministerstva práce a sociálních věcí, které je vydávalo dříve, a to dnem nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně některých zákonů, tj. dnem 1. dubna 2011. Celý proces, jehož cílem je vydání rozhodnutí o povolení zprostředkování zaměstnání je svým pojetím řízení o žádosti a jako takové podléhá právní úpravě zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění (dále jen jako „správní řád“).

Řízení o vydání rozhodnutí o povolení zprostředkování zaměstnání je tedy zahájeno na základě žádosti, která vedle obecných náležitostí stanovených právě správním řádem, musí obsahovat také náležitosti stanoveny v zákoně o zaměstnanosti. Zde jsou rozdíly především v tom, o jaký druh povolení ke zprostředkování zaměstnání konkrétní fyzická nebo právnická osoba žádá, neboť zákon o zaměstnanosti rozlišuje mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce na území České republiky, zprostředkováním zaměstnání agenturou práce z území České republiky do zahraničí a naopak ze zahraničí do České republiky.²⁹ V žádosti je tak nutno také přesně vymezit o jaký druh povolení subjekt žádá, neboť rozsahem žádosti je generální ředitelství, které o ni rozhoduje, vázáno.

Pokud žádost nemá předepsané náležitosti nebo trpí vadami, generální ředitelství vyzve žadatele ke sjednání nápravy a pro odstranění vad mu stanoví přiměřenou lhůtu.³⁰ V případě že žadatel ve stanovené lhůtě vady neodstraní, generální ředitelství žádost odmítne. Naopak v případě, kdy jsou splněny všechny

²⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 177/2016 ze dne 20. 10. 2016 [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2016/0177_2Afs_1600014_20161026080800_prev.edeno.pdf

²⁸ § 60 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

²⁹ § 58 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

³⁰ § 37 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění

zákonem stanovené podmínky žádosti vyhoví a vydá rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V procesu o vydání rozhodnutí ke zprostředkování zaměstnání však vedle generálního ředitelství hraje velmi důležitou roli také další ústřední správní úřad, a to Ministerstvo vnitra. Úkolem Ministerstva vnitra v tomto procesu je posoudit, zda žadatel nepředstavuje jakékoliv bezpečnostní riziko pro Českou republiku, případně také ohrožení veřejného zájmu. Vydání souhlasného nebo odmítavého stanoviska Ministerstva vnitra k žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je zásadním podkladem pro vydání rozhodnutí o žádosti. Přestože takovéto stanovisko není svou povahou rozhodnutím,³¹ má zásadní vliv na konečné rozhodnutí generálního ředitelství. Jestliže Ministerstvo vnitra vydá odmítavé stanovisko, generální ředitelství nemá jinou možnost než žádost o povolení zprostředkování zaměstnání zamítnout.³² Ministerstvo vnitra má na vydání stanoviska lhůtu patnácti dnů, která začíná běžet dnem následujícím po dni podání žádosti. Jestliže Ministerstvo vnitra v této lhůtě stanovisko nevydá, nastává právní fikce vydání souhlasného stanoviska.

Jako opravný prostředek proti rozhodnutí o povolení zprostředkování zaměstnání pak lze podat odvolání, kdy funkci odvolacího orgánu v tomto případě plní přímo ústřední správní úřad, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí.

3.3.1.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Jestliže některý subjekt získá povolení ke zprostředkování zaměstnání, neznamená to, že by toto povolení měl na dobu neurčitou. Právní úprava počítá s některými situacemi, při kterých povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne.

Prvním způsobem zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání je smrt fyzické osoby, které bylo takovéto povolení vydáno, v případě právnické osoby pak jejím zánikem. Je-li povolení ke zprostředkování zaměstnání vydáno fyzické osobě, pak takovéto povolení nepřechází na její právní nástupce, jelikož bylo vydáno konkrétní fyzické osobě, která splnila všechny zákonem stanovené podmínky pro jeho vydání, a jako takové tedy okamžikem smrti této osoby ze zákona zaniká. V případě právnické osoby pak povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká

³¹ § 149 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění

³² § 60a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

také ze zákona, a to dnem výmazu právnické osoby z obchodního případně jiného veřejného rejstříku, v němž byla po dobu její existence vedena.

Druhým a pravděpodobně také nejčastějším důvodem zániku platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání představované dočasným přidělení (o kterém bude podrobněji pojednáno v této práci dále), je uplynutí doby, na kterou bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání vydáno. Žádá-li žadatel o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení poprvé, není mu takovéto povolení vydáno ihned na dobu neurčitou, ale naopak na dobu maximálně tři let. Požádá-li žadatel po uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno, o jeho opětovné vydání a splňuje-li stále všechny zákonem stanovené podmínky pro jeho vydání, může mu být povolení ke zprostředkování zaměstnání vydáno již na dobu neurčitou.³³

Poslední způsobem zániku platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání je odebrání tohoto povolení, které je realizováno nikoliv ex-lege jako výše uvedené důvody zániku platnosti povolení, ale na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu. Zákon o zaměstnanosti předpokládá několik situací, které mohou vyústit až v odebrání tohoto povolení. Je jí například diskriminace právnickou osobou, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleno nebo umožnění nelegální práce. Odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání však musí předcházet udělení pokuty za takovéto jednání orgány inspekce práce.

Důvodem pro odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání je také změna zákonem stanovených podmínek pro udělení povolení. Jestliže při posuzování žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání byly všechny podmínky splněny, ale po vydání povolení splněny přestaly být, a to z jakéhokoliv důvodu, musí být povolení takovémuto subjektu odebráno, neboť podmínky pro vydání povolení musejí být splněny po celou dobu platnosti povolení.

V případě rozhodnutí o odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství zároveň s takovýmto rozhodnutím určí den, kterým povolení pozbývá platnosti. Následkem tohoto rozhodnutí agentura práce již nemůže nadále vykonávat svou činnost. S odebráním povolení ke zprostředkování zaměstnání se také pojí další jakási sankce, a to v podobě zákonem stanovené doby po kterou nelze

³³ § 62 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

o povolení znovu požádat. Tato lhůta je pak stanovena na dobu tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Vedle výše uvedených tzv. nucených ukončení platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání, je samozřejmě možné platnost povolení ukončit také na žádost subjektu, kterému bylo povolení vydáno.

3.3.2 Dočasné přidělení zaměstnanců

Třetí způsobem zprostředkování zaměstnání, který upravuje zákon o zaměstnanosti je zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu.³⁴

V případě zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením se pracovník ocitá na jakémsi pomyslném pomezí dvou zaměstnavatelů, a to agentury práce, se kterým má skutečně vytvořený pracovněprávní vztah na základě pracovněprávní smlouvy nebo některého typu dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale zároveň jeho práci organizuje a řídí jiný zaměstnavatel od agentury práce odlišný. Vzniká zde tedy pomyslný trojúhelník právních vztahů, a to pracovník, agentura práce a zaměstnavatel od agentury práce odlišný (také nazýván jako uživatel). Lze tedy konstatovat, že na zprostředkování zaměstnání se v tomto případě podílí hned dva subjekty zároveň.

Podmínky pro dočasné přidělení zaměstnanců stanovuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen jako „zákoník práce“), kdy tyto podmínky lze rozdělit do několika kategorií dle toho, vůči komu ve výše uvedeném pomyslném trojúhelníku konkrétní ustanovení zákoníku práce působí.

Základní společnou podmínkou je uzavření dohody o dočasném přidělení, a to vždy v písemné podobě, mezi agenturou práce a uživatelem. Pokud by k uzavření takovéto dohody nedošlo, jednalo by se dle platné právní úpravy o tzv. zastřené agenturní zaměstnávání. Takovýmto zaměstnáváním se rozumí činnost právnické nebo fyzické osoby, která spočívá v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.³⁵ Zastřené agenturní zaměstnávání je přestupkem, za který může být udělena pokuta a v krajním případě až odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

³⁴ § 66 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

³⁵ § 5 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

Dohoda o dočasném přidělení musí být vždy písemná a zároveň musí obsahovat všechny zákonem taxativně vyjmenované údaje. Mezi takovéto údaje patří například jméno, příjmení, datum narození, státní občanství přiděleného zaměstnance, druh práce, který bude přidělený zaměstnanec vykonávat, požadavky na jeho kvalifikaci případně odbornou praxi, místo výkonu práce, den nástupu do dočasně přiděleného zaměstnání, informace o mzdových podmínkách, podmínky ukončení dočasného přidělení před sjednanou dobou ukončení atd.³⁶

Agentura práce pak zaměstnance dočasně přiděluje k uživateli na základě pokynu, který musí mít také vždy písemnou formu. Také pro tento pokyn zákon taxativně vyjmenovává údaje, které musí obsahovat. Jedná se například o název a sídlo uživatele, místo výkonu práce, doba trvání dočasně přidělení, určení vedoucího zaměstnance u uživatele, který je oprávněn přidělovat dočasně přidělenému zaměstnanci práci a kontrolovat ji atd.

³⁶ § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

4 Úřad práce České republiky

4.1 Historie úřadů práce a právní úpravy s nimi související

Byť se na první pohled může zdát, že úřady práce jsou záležitostí posledních let, ve skutečnosti je pravdou opak. Úřady práce mají na našem území dlouhou historii, neboť existují již od vzniku československého státu. Velký vliv na jejich vznik měla především vysoká míra nezaměstnanosti během krize v letech 1920 až 1922 způsobené první světovou válkou, na kterou téměř ihned navázala krize hospodářská. Za jednu z prvních právních úprav v této oblasti na našem území lze považovat zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných, který se snažil reagovat na právě probíhající krizi způsobenou první světovou válkou. Tento zákon již zakotvuje předchůdce dnešních úřadů práce, které nazývá zprostředkovatele práce, upravuje jejich činnost a také nárok na podporu v nezaměstnanosti.

I přes výše uvedený zákon o podpoře nezaměstnaných však extrémně vysoká míra nezaměstnanosti přetrvávala, což podmínilo vydání dalšího zákona, a to zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. Tento zákon přenesl vyplácení podpory v nezaměstnanosti ze státních orgánů na odborové organizace. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti však bylo podmíněno členstvím v odborové organizaci, a přestože se na ní finančně formou státního příspěvku podílel také stát, pro odborové organizace to představovalo vysokou ekonomickou zátěž. Navíc se naplno projevil důsledek hospodářské krize a počet osob, kterým měla být podpora v nezaměstnanosti vyplácena, neustále rostl.

Reakcí tehdejší vlády na tuto situaci bylo vydání vládního nařízení č. 161/1933 Sb., o přechodné úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaných. Toto vládní nařízení rozšířilo podmínku členství v odborové organizaci k získání podpory v nezaměstnanosti na členství v odborové organizaci po dobu minimálně šesti měsíců. Teprve uplynutí této doby měla dotyčná osoba nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti.³⁷

Další historické události jako okupace Československa Německem a s tím související vznik Protektorátu Čech a Moravy měly také nemalý vliv na problematiku úřadů práce a s nimi související právní úpravu. Například bylo vydáno vládní nařízení č. 193/1939 Sb., o úřadech práce, kterým byly dle

³⁷ čl. 2 vládního nařízení č. 161/1933 Sb., o přechodní úpravě státního příspěvku k podpoře nezaměstnaných

německého vzoru zřízeny úřady práce. Tyto úřady práce s územní působností stanovené dle politických okresů plně převzaly funkce dosavadních veřejných zprostředkovatelen práce, které následkem toho zanikly.³⁸

K znav oblačnému rozšíření působnosti úřadů práce došlo po vypuknutí druhé světové války. V této době platila všeobecná pracovní povinnost pro muže ve věku od šestnácti do padesáti let. Do působnosti úřadů práce tedy patřilo také rozhodování o nařizování nástupu do práce dle této pracovní povinnosti. Vedle toho také udělovaly souhlas se vznikem, a naopak skončením pracovněprávního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Značný krok vpřed v podpoře nezaměstnaných představovalo další vládní nařízení č. 101/1940 Sb., o podporách v nezaměstnanosti, kterým podpora v nezaměstnanosti přestala být podmíněna členstvím v odborové organizaci. Na podporu v nezaměstnanosti měla nárok osoba, u které byla ohrožena její výživa nebo výživa její rodiny. Zdali osoba žádající o podporu v nezaměstnanosti splňuje podmínky stanovené tímto vládním nařízením zkoumaly samy úřady práce, čímž došlo také k dalšímu rozšíření jejich působnosti. Z tohoto důvodu se tedy žadatel o podporu v nezaměstnanosti musel na úřadu práce nejprve registrovat.

Po zrušení Protektorátu Čech a Moravy byly úřady práce nahrazeny úřady ochrany práce. Jejich okresní působnost zůstala zachována jako u předcházejících úřadů práce. Tato přeměna dosavadních úřadů práce v úřady ochrany práce vyplývala z vládního nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

Po skončení druhé světové války se v následujících letech stala cílem veškeré státní politiky plná zaměstnanost, tj. nulová nezaměstnanost. Za účelem splnění tohoto cíle byly pracovní místa vytvářeny uměle a pracovníci byli získáváni tzv. organizovaným nábořem. Toto vše bylo stanoveno ve vládním nařízení č. 128/1951 Sb., o organizaci nábořů pracovních sil. Za účelem splnění cíle plné zaměstnanosti vzniklo také nové ministerstvo nazývané jako Ministerstvo pracovních sil.

Výše uvedené vládní nařízení o organizaci nábořů pracovních sil bylo zrušeno po zhruba šesti letech jeho účinnosti zákonem č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly. Tento zákon zakotvil úzkou spolupráci mezi podniky a národními výbory, na které z Ministerstva

³⁸ § 2 vládního nařízení č. 193/1939 Sb., o úřadech práce

pracovních sil přenesl řídicí úlohu ke splnění cíle plné zaměstnanosti. Cíle plné zaměstnanosti mělo být v tomto období dosahováno například tím, že, podnikům byla stanovena povinnost oznamovat národním výborům veškerá volná pracovní místa. Touto úpravou se také částečně později inspiroval pozdější zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2011, ve kterém také byla stanovena povinnost ohlašovat veškerá volná pracovní místa.

Revoluční rok 1989 přinesl změny samozřejmě i oblasti pracovního práva a dalších oblastí s tím související. Poté, co stát upustil od cíle plné zaměstnanosti, došlo k zásadnímu formování trhu práce a vláda započala intenzivní přípravy na systému úřadů práce. Hned následující rok byla za účelem vzniku propracovaného systému úřadů práce při Ministerstvu práce a sociálních věcí zřízena Správa služeb zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti ve své podstatě existuje dodnes, pouze pod jiným názvem, a to Sekce politiky zaměstnanosti na trhu práce. Samotné úřady práce poté vznikly na základě nově vydaného zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Tímto významným právním předpisem došlo k vytvoření jakési základní instituce pro oblast zaměstnanosti.

Po zřízení úřadů práce následovalo několik dalších právních předpisů, kterými byla role a důležitost úřadů práce dále rozvíjena. Zejména mezi ně můžeme zařadit zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a dále zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Všechny tyto uvedené zákony však byly zrušeny poměrně záhy roku 2004, a to vydáním zcela nového zákona o zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o zákon č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti. Tímto zákonem došlo mimo jiné také k přechodu pravomocí z úřadů práce na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, kdy úřadu práce byla ponechána pouze jakási zbytková pravomoc ohledně kontroly dokladů pro účely výpočtu podpory v nezaměstnanosti.³⁹ Naopak pravomoci úřadu práce byly na rozdíl od předchozího stavu posíleny v oblasti nepojistných dávek. Tato agenda je úřady práce zpravována dodnes ve spolupráci s obecními úřady.

³⁹ § 127 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

4.2 Současnost

Poslední zásadní změna týkající se úřadu práce nastala v roce 2011, kdy nabyl účinnost zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně některých zákonů (dále jen jako „zákon o Úřadu práce“). Tento zákon zrušil kompletně dosavadní působnost a právní subjektivitu jednotlivých úřadů práce a zřídil současný Úřad práce České republiky. Zákonem bylo také zakotveno jeho organizační členění a úkoly Úřadu práce České republiky.⁴⁰

V současné době je tak Úřad práce České republiky správním úřadem s celostátní působností, jehož hlavním sídlem je město Praha. Co se týče ústředního správního úřadu, spadá Úřad práce České republiky do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

4.3 Organizační struktura Úřadu práce České republiky

Úřad práce České republiky se člení na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Součástími krajských poboček jsou pak dále tzv. kontaktní pracoviště.

Vedle těchto kontaktních pracovišť existují ještě další pracoviště, které jsou kontaktním pracovištěm podřízená, a které jsou z důvodu lepší dostupnosti Úřadu práce České republiky široké veřejnosti zřizovány v menších městech. Tyto pracoviště, nazývají se jako dislokovaná pracoviště, však zpravidla nevyřizují veškerou agendu Úřadu práce České republiky, ale pouze její vymezenou část. (Pro účely této práce je o všech složkách Úřadu práce České republiky hovořeno dále jen jako o Úřadu práce.)

Na pomyslném vrcholu v hierarchii členění Úřadu práce je generální ředitelství, jehož hlavním úkolem je řídit a také kontrolovat krajské pobočky. Vedle toho generální ředitelství také spolupracuje s dalšími složkami státní správy.

Krajské pobočky pak jsou pak již blíže přístupnější všem fyzickým i právnickým osobám, neboť s nimi ve velké většině případů přicházejí tyto osoby při jednání s Úřadem práce již reálně do kontaktu. Krajské pobočky střeží celý trh práce, přijímají opatření v souvislosti s trhem práce, vedou evidenci volných

⁴⁰ zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění

pracovních míst, zajišťují výplatu podpor v nezaměstnanosti a dalších nepojistných dávek, realizují rekvalifikaci atd.

Kontaktní pracoviště pak vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, rozhodují o zařazení/nezařazení a vyřazení z této evidence, vypracovávají individuální akční plány apod.⁴¹

4.4 Působnost Úřadu práce České republiky

Jak již bylo uvedeno, současná podoba Úřadu práce byla zřízena zákonem o Úřadu práce, který také vymezuje **věcnou působnost** tohoto úřadu, a to takto:

„(1) Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,*
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) státní sociální podpory,*
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) příspěvku na péči,*
- f) pomoci v hmotné nouzi,*
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,*
- h) dávek pěstounské péče,*

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.“⁴²

Jak z výše citovaného ustanovení zákona o Úřadu práce vyplývá, věcná působnost Úřadu práce České republiky je velice široká. Úřad práce České republiky neplní jen úkoly v oblasti zaměstnanosti, ale také například poskytuje ochranu zaměstnancům, jestliže se jejich zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti a prostřednictvím rozhodování o přiznání některých dávek

⁴¹ *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

⁴² § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, v platném znění

a zajišťování jejich výplaty se angažuje také v poskytování sociální podpory jednotlivcům. Vedle toho nelze opomenout také jeho kontrolní činnost.

Jeho *místní příslušnost* není konstantní, může tedy být stanovena na základě několika skutečností. Primárně je místní příslušnost určena místem, ve kterém je zaměstnání vykonáváno, případně má být vykonáváno. Další podstatnou skutečností je také například místo trvalého bydliště konkrétní osoby, případně místo, kde se tato osoba zdržuje. Příslušný právní předpis také může určit jiný hraniční určovatel, který stanoví místní příslušnost pro konkrétní věc.

Změní-li se v průběhu existence právního vztahu mezi konkrétní osobou a Úřadem práce okolnosti, které měly vliv na stanovení místní příslušnosti, změní se také místní příslušnost Úřadu práce. Typickým příkladem může být situace, kdy nezaměstnaný uchazeč s trvalým bydlištěm ve městě A, navštěvuje místně příslušný Úřad práce ve městě A. Přestěhuje-li se ovšem tento uchazeč o zaměstnání do města C a zároveň si v městě C zřídí svůj trvalý pobyt, změní se místní příslušnost a nově bude místně příslušným Úřad práce ve městě C.

5 Působnost Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti

Působnost Úřadu práce je stanovena zákonem o Úřadu práce v ustanovení § 4 tohoto zákona, kdy oblast zaměstnanosti je uvedena hned pod písmenem a) tohoto ustanovení. Z tohoto zařazení může být také usuzováno o důležitosti Úřadu práce v této oblasti.

Zabezpečení plné nezaměstnanosti a dále pak zajištění ochrany proti nezaměstnanosti těm, kteří si nemohou zajišťovat finanční prostředky k pokrytí životních potřeb prací je jedním ze zásadních úkolů Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.⁴³ Domnívám se, že jedním ze základních prostředků k dosažení tohoto cíle, s nímž se během svého života setká velká část lidí, je rozsáhlá činnost Úřadu práce spočívající ve zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci. Proto jsou z celé působnosti Úřadu práce v oblasti zaměstnanosti následující podkapitoly věnovány problematice zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci.

5.1 Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky

Jak již bylo v této práci uvedeno dříve, zprostředkování zaměstnání je realizováno prostřednictvím tří subjektů, kdy nejvýraznější postavení ze všech má dle mého názoru právě Úřad práce. Ten také jako jediný ze všech tří subjektů zprostředkující zaměstnání realizuje všechny tři způsoby zprostředkování zaměstnání zároveň. Realizuje zprostředkování zaměstnání jak prostřednictvím vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, tak také vyhledáváním vhodných pracovníků zaměstnavatelům a prostřednictvím poradenské a informační činnosti, která je zajišťována pomocí Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání. Jelikož nejčastějším způsobem zprostředkování zaměstnání realizované Úřadem práce je právě vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, budu se na následujících stránkách této práce věnovat zejména tomuto způsobu zprostředkování zaměstnání.

§ 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a čl. 26 odst. 3 usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

5.1.1 Uchazeč o zaměstnání

Všichni uchazeči o zaměstnání jsou evidováni Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dnem zařazení určité osoby do této evidence vzniká mezi touto osobou a Úřadem práce právní vztah, ze kterého pro oba vyplývá spousta práv a povinností. Uchazeč o zaměstnání má některá právními předpisy stanovená práva, ale také zároveň povinnosti vůči Úřadu práce, a naopak Úřad práce má některá práva a povinnosti vůči uchazeči o zaměstnání. Jednotlivá práva a povinnosti jsou v této práci podrobněji popsány později.

Definici uchazeče o zaměstnání stanovuje zákon o zaměstnanosti, podle kterého uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž obvodu má hlášeno své trvalé bydliště.⁴⁴ Vedle toho pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání však zákon o zaměstnanosti stanovuje ještě další podmínky jako například že uchazeč nemůže být v pracovním vztahu nebo služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem veřejně prospěšné společnosti atd. Z těchto podmínek zákon o zaměstnanosti samozřejmě umožňuje i výjimky jako například výkon činnosti na základě některých z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže měsíční odměna za výkon takovéto činnosti nepřesáhne polovinu měsíční mzdy apod.⁴⁵

Počty uchazečů o zaměstnání jsou pravidelně zveřejňovány Úřadem práce a statistiky s tím spojené pak Českým statistickým úřadem, neboť to velice vypovídá o situaci na trhu práce a také ekonomické situaci celého státu. Počty uchazečů o zaměstnání také velice úzce souvisejí s obecnou mírou nezaměstnanosti, o které bylo v této práci hovořeno již dříve. Stejně tak jako v posledních letech klesá obecná míra nezaměstnanosti, klesá logicky také počet uchazečů o zaměstnání, což dokazuje na další straně uvedený graf č. 2.⁴⁶

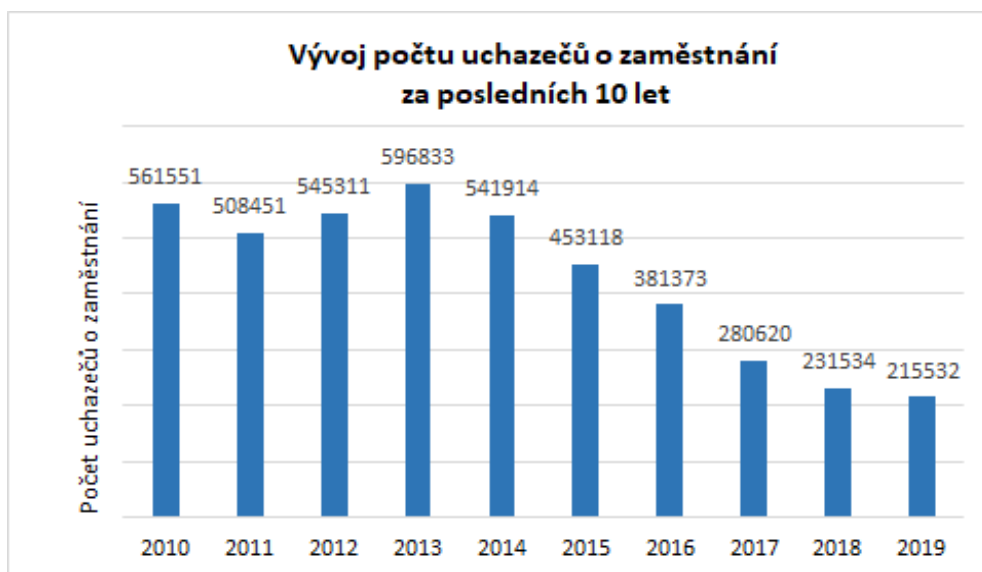
⁴⁴ § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁴⁵ § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁴⁶ Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce, ČR a kraje. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uchazeci-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>

Graf č. 2

Zdroj dat: Český statistický úřad⁴⁷



5.1.2 Zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je opět definován v zákoně o zaměstnanosti, který za něj označuje fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce. Tomuto zájemci pak jím dožádaná krajská pobočka Úřadu práce zprostředkuje zaměstnání, případně mu zajistí rekvalifikaci.⁴⁸

5.1.3 Základní rozdíly mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání

Z výše vysvětlených pojmů uchazeče a zájemce o zaměstnání lze dovodit základní rozdíly mezi těmito dvěma statuty. Hned za první a velmi podstatný rozdíl lze považovat skutečnost, že uchazeč o zaměstnání musí o zprostředkování zaměstnání *požádat krajskou pobočku Úřadu práce v jejímž obvodu má hlášeno své trvalé bydliště*. Naopak zájemce o zaměstnání může požádat kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce. Tedy i takovou, v jejímž obvodu své trvalé bydliště hlášeno nemá, pouze se zde po delší dobu zdržuje.

⁴⁷ Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce, ČR a kraje. Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/uchazeci-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>

⁴⁸ § 22 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, v platném znění

Další rozdíly lze nalézt také v *nuceném ukončení v těchto evidencích*, tj. vyřazení. Zatímco vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání má poměrně velký dopad na právní postavení vyřazeného uchazeče, vyřazení zájemce o zaměstnání z evidence zájemců o zaměstnání tak podstatný dopad na právní postavení vyřazeného zájemce určitě nemá. Typickým příkladem je posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti, kdy vyřazený uchazeč na ni nárok nemá, kdežto v případě vyřazeného zájemce tato skutečnost do nároku na podporu v nezaměstnanosti nijak promítnuta není. Vedle toho také vyřazený zájemce z evidence zájemců o zaměstnání si může ihned po jeho vyřazení podat žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Naopak vyřazený uchazeč o zaměstnání si novou žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání může podat až po uplynutí doby tří, respektive šesti měsíců ode dne vyřazení dle důvodu, pro který byl z evidence vyřazen.

Podstatný vliv má konkrétní evidence také na *možnost existence či neexistence pracovněprávního vztahu souběžně s evidováním v příslušné evidenci*. Zatímco zájemce o zaměstnání může být po dobu evidence v evidenci zájemců o zaměstnání zaměstnán v pracovněprávním vztahu bez jakéhokoliv omezení, uchazeč o zaměstnání v pracovněprávním vztahu být nesmí. V tomto případě se jedná o překážku stanovenou zákonem, pro kterou musí být jeho evidence ukončena, nebo v případě že tato překážka je zde již v době podání žádosti o zařazení do evidence, do ní nemůže být ani zaevidován. Jak již bylo zmíněno výše, v případě uchazeče o zaměstnání, tento může být zaměstnán pouze na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jeho měsíční odměna za takto vykonanou činnost nesmí přesahovat polovinu minimální mzdy.⁴⁹

Zásadním rozdílem pro ekonomickou situaci zájemce o zprostředkování zaměstnání případně uchazeče o zprostředkování zaměstnání je, *kdo* za ně po dobu evidence v příslušné evidenci *hradí zdravotní pojištění*, které musí být v pravidelných měsíčních zálohách hrazeno ze zákona, tj. jedná se o zákonnou povinnost a v případě jejího nesplnění může být exekučně vymáhána. V této situaci je v nesporné výhodě uchazeč o zaměstnání, za kterého zdravotní pojištění po dobu jeho evidence v evidence uchazečů o zaměstnání hradí stát bez jakékoliv jeho spoluúčasti.⁵⁰ Naopak zájemce o zaměstnání si tuto povinnost musí plnit sám

⁴⁹ § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁰ § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění

a zdravotní pojistné tedy hradit také sám, případně to za něj hradí jeho zaměstnavatel, je-li zaměstnán, což se, jak již bylo zmíněno výše, s evidencí v evidenci zájemců o zaměstnání nevyklučuje.

Na základě všech zde výše uvedených rozdílů mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání lze jednoznačně shrnout, že uchazeči o zaměstnání mají podstatně silnější postavení než zájemci o zaměstnání. Z tohoto důvodu se také tato práce dále věnuje především uchazečům o zaměstnání.

5.1.4 Podmínky zařazení uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání

Přesné podmínky zařazení uchazeče o zaměstnání (dále jen jako „uchazeč“) do evidence uchazečů o zaměstnání (dále jen jako „evidence“) stanovuje, stejně tak jako definici uchazeče o zaměstnání, také zákon o zaměstnanosti, který tyto podmínky vymezuje jak pozitivně, tj. vymezuje podmínky které je nutné splnit, tak zároveň také negativně, tj. vymezuje také skutečnosti, které naopak splněny být nesmějí, neboť v případě jejich splnění je zařazení uchazeče do evidence vyloučeno.

Základní podmínkou pro zařazení uchazeče do evidence je *podání žádosti* o zařazení do evidence. Vzhledem k tomu, že v současné právní úpravě není na rozdíl od některých právních úprav předcházejících zakotvena povinnost pracovat, je zařazení do této evidence zcela dobrovolné, závisující pouze na rozhodnutí uchazeče. V případě, že si uchazeč podá žádost o zařazení do evidence a splňuje všechny zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence, zařadí Úřad práce žadatele do evidence ke dni podání žádosti. Jestliže žadatel některou z podmínek stanovených zákonem pro zařazení do evidence nesplňuje, vydá Úřad práce rozhodnutí o jeho nezařazení do evidence.⁵¹ Na toto rozhodnutí a celý proces tomu předcházející Úřad práce aplikuje právní úpravu správního řízení, především pak správní řád. Společně s žádostí o zařazení do evidence je uchazeč povinen Úřadu práce prokázat splnění zákonem stanovených podmínek pro zařazení do evidence. K prokázání těchto skutečností může sloužit také čestné prohlášení vlastnoručně podepsané uchazečem, ovšem pouze za předpokladu, že prokazovanou skutečnost nelze prokázat jinak.⁵²

⁵¹ § 26 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵² § 27 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

V případě, že po dobu evidence uchazeče dojde ke změnám podmínek, které mohou mít vliv na zařazení uchazeče do evidence, je uchazeč povinen o těchto změnách informovat Úřad práce, a to ve lhůtě do osmi dnů ode dne, kdy změna nastala.⁵³ Jedná se o zákonnou povinnost uchazeče, kdy v případě neoznámení změn Úřadu práce ve stanovené lhůtě za to může být uchazeč sankcionován, a to v krajním případě až vyřazením z evidence.

S podáním žádosti o zařazení do evidence souvisí také další podmínka, a to **sdělení potřebných identifikačních údajů** žadatele Úřadu práce a zároveň s tím udělení souhlasu se zpracováním jeho osobních údajů. Z podmínky udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů vyplývá další podmínka a to, že tento souhlas nesmí být uchazečem Úřadu práce odebrán. Přestože každý má právo udělený souhlas se zpracováním osobních údajů kdykoliv odvolat, v případě realizace tohoto práva uchazečem, musí být tento uchazeč z evidence ihned po odvolání tohoto souhlas vyřazen, neboť Úřad práce v takovém případě není oprávněn zpracovávat jeho osobní údaje, kdy tyto údaje jsou však pro vedení v evidenci podstatné a nelze bez nich evidenci realizovat.

Vedle podání žádosti a sdělení identifikačních údajů jakožto základních podmínek pro zařazení uchazeče do evidence je podmínkou pro zařazení do evidence také to, že **uchazeč nesmí vykonávat zákonem taxativně vyjmenované činnosti**. Uchazeč například nesmí být soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, členem vlády, osobou výdělečně činnou v cizině atd.⁵⁴

Mimo výše uvedeného zákon o zaměstnanosti stanovuje další **skutečnosti, které brání zařazení uchazeče do evidence**, avšak pouze po určitou dobu. Uchazeč nemůže být zařazen do evidence po dobu, na kterou je na základě rozhodnutí lékaře uznán dočasně práce neschopným, vykonává trest odnětí svobody, ochranné opatření, zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě. Dále jestliže uchazeč pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo je-li uznán invalidním třetího stupně.⁵⁵ Tyto skutečnosti bránící zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání vyplývají nejenom ze zákona, ale také ze samotné logiky a pojetí evidence uchazečů o zaměstnání, neboť cílem zařazení uchazeče do evidence je zprostředkování zaměstnání tomuto

⁵³ § 27 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁴ § 25 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁵ § 25 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

uchazeči, kdy uchazeč může, a především chce pracovat, ovšem uvedené skutečnosti tomuto brání.

Poslední skutečností, která brání zařazení uchazeče do evidence a jeho vedení v evidenci je, pokud *uchazeč* bez vážného důvodu sám nebo na základě dohody se zaměstnavatelem *ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce* nebo pokud zaměstnavatel s uchazečem ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Jestliže uchazeč jedním z těchto způsobů ukončil svůj pracovní poměr nebo ho s ním ukončil zaměstnavatel, může být uchazeč znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí stanovené doby, a to po uplynutí šesti měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, které bylo zprostředkováno Úřadem práce.⁵⁶

Důvodem takovéto právní úpravy je zabránit uchazečům, kteří sice nastoupí do zaměstnání zprostředkované Úřadem práce, ale toto zaměstnání po krátké době a zároveň bez závažného důvodu ukončí nebo se chovají tak, že je toto jejich chování důvodem pro ukončení zprostředkovaného zaměstnání zaměstnavatelem. Činnost Úřadu práce, jejímž cílem je zprostředkování vhodného zaměstnání stojí Úřad práce, respektive stát, nemalé finanční prostředky. Stát tedy financuje vedení uchazeče v evidenci, případně též jeho rekvalifikaci a pokud by nebylo stanoveno, že lze do evidence zařadit až po uplynutí stanovené doby, zůstávalo by takového jednání uchazeče nepostižitelné.⁵⁷

K správnému pochopení předchozí podmínky, respektive skutečností, které brání v zařazení případně vedení uchazeče v evidenci je ještě nutné dovysvětlit, co zákon považuje za ukončení zaměstnání bez vážného důvodu. Co je myšleno pod pojmem vážné důvody, stanovuje také zákon o zaměstnanosti. Jsou to například péče o dítě o věku jeho čtyř let, etické, mravní, náboženské důvody, zdravotní důvody apod.⁵⁸ Problém lze však spatřovat v tom, že dle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu je tento výčet demonstrativní. Tj. jedná se o výčet, který může být o další vážné důvody dále rozšiřován.

⁵⁶ § 25 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁷ *Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 12. 11. 2003.* [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqga2f6nbtgvpwi6q&rowIndex=0#>

⁵⁸ § 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

5.1.5 Základní práva a povinnosti vyplývající ze zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Z právního vztahu, který vznikne mezi uchazečem a Úřadem práce okamžikem zařazení uchazeče do evidence, vznikne spousta práv a povinností, a to pro oba subjekty tohoto právního vztahu, tedy jak pro uchazeče, tak také pro samotný Úřad práce. Uchazeč má jak práva, tak také spoustu povinností vůči Úřadu práce, a naopak Úřad práce má povinnosti ale také spoustu práv vůči uchazeči.

5.1.5.1 Základní práva uchazeče o zaměstnání

5.1.5.1.1 Právo na zprostředkování zaměstnání

Jedním ze základních práv uchazeče, bez kterého by celý statut uchazeče postrádal smysl, je právo uchazeče na zprostředkování zaměstnání, tj. právo na vyhledání vhodného zaměstnání, poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. Toto právo bylo v této práci již dříve podrobně popsáno, a proto je na tomto místě zmíněno jen okrajově.

5.1.5.1.2 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání ze stanovených důvodů

Toto právo uchazeče zakotvuje již Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 168 o podpoře v nezaměstnanosti a ochraně před nezaměstnaností, která se snaží chránit určité skupiny uchazečů, kteří ze závažných důvodů mají problém se svým uplatněním na trhu práce. Myšlenými závažnými důvody jsou například zdravotní stav, věk, dlouhodobá nezaměstnanost apod.

V případě věku jsou jakousi rizikovou skupinou mladí lidé, kteří právě dokončili své vzdělání, nebo naopak osoby starší padesáti let. U takovýchto osob je praxí prověřený obecný předpoklad jejich horšího uplatnění na trhu práce, a to v případě mladých lidí z důvodu jejich nezkušenosti, a naopak u osob starších padesáti let pravděpodobnost jejich odchodu do starobního důchodu v blízké době. Zaměstnavatelům, kteří tyto osoby zaměstná tak reálně hrozí, že tyto osoby pro něj budou pracovat jen krátkou chvílí, a téměř ihned po svém zaučení do pracovní pozice odejdou a zaměstnavatel bude muset na místo něj znovu shánět vhodného pracovníka a znovu do na pracovní místo zaučovat.

Takovýmto uchazečům je při zprostředkování zaměstnání poskytována zvýšená péče, které je v případě zprostředkování zaměstnání Úřadem práce, realizována většinou za pomoci individuálního akčního plánu.⁵⁹

5.1.5.1.3 Uzavření individuálního akčního plánu

Individuální akční plán je, jak bylo uvedeno výše, uzavírán s osobami, které při zprostředkování zaměstnání vyžadují zvýšenou péči. Mimo nich o jeho uzavření může Úřad práce požádat každý uchazeč, a to kdykoliv během své evidence. Právo uchazeče na uzavření individuálního akčního plánu se však může přeměnit také v povinnost, a to v případě, kdy je uchazeč veden v evidenci po dobu delší než pět měsíců.

Cílem vypracování individuálního akčního plánu je shrnout všechny známé, a především pak podstatné informace o uchazeči, aby mu mohlo být nalezeno zaměstnání, které by nejlépe odpovídalo jeho dosavadní praxi, dosažené kvalifikace, věku, zdravotnímu stavu atd. Jednoduše řečeno je cílem je zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti.

Během samotného procesu vypracování tohoto plánu uchazeči převládají spíše povinnosti, kdy musí Úřadu práce poskytovat veškerou součinnost a informace nutné pro vypracování plánu sdělovat pravdivě. Pokud by uchazeč součinnost neposkytoval, mohlo by to vést až k jeho sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.⁶⁰

5.1.5.1.4 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace se týká pouze osob zdravotně postižených. Vedle zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání se jedná o další opatření, jehož cílem je začlenit osoby zdravotně postižené do pracovního trhu. Primárně jde o činnost, která je zaměřena na získání a také udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, kterou poskytují Úřady práce na základě žádosti podané takovouto osobou, a to zejména prostřednictvím poradenské činnosti zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání, změnu povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání atd.⁶¹ Pracovní rehabilitace může být poskytnuta

⁵⁹ § 33 zákona č. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁶⁰ § 33 odst. 2 zákona č. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁶¹ § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

všem osobám zdravotně postižením, nejenom těm, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání.

5.1.5.1.5 Právo na podporu v nezaměstnanosti

Dalším významným právem všech uchazečů je právo na poskytování podpory v nezaměstnanosti. Toto právo uchazeče je zakotveno již v Listině, která stanovuje:

„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“⁶²

Z výše uvedeného ustanovení Listiny lze tedy vyvodit, že je přímo povinností státu postarat se o své občany, jestliže ty nemohou bez svého zavinění pracovat a tím získávat finanční prostředky na pokrytí životních potřeb. Na druhou stranu však toto právo nenáleží automaticky každému uchazeči, které je veden v evidenci. Naopak je spojeno s mnoha dalšími zákonem stanovenými podmínkami, kdy tyto podmínky musí být splněny zpravidla kumulativně.

Základní podmínkami poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je, aby nezaměstnaná osoba byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, Úřad práce o poskytování této podpory požádala, nebyla poživitelem starobního důchodu a v rozhodném období byla zaměstnána nebo vykonávala jinou výdělečnou činnost v délce alespoň dvanácti měsíců.⁶³ Za rozhodné období je pak považováno období dvou let před zařazením uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání.⁶⁴

Ovšem ani při splnění všech těchto podmínek stále nemusí mít konkrétní uchazeč na podporu v nezaměstnanosti nárok. Zákon o zaměstnanosti vedle toho vymezuje skutečnosti, které naopak uchazeč splnit nesmí, aby na podporu v nezaměstnanosti nárok měl. Mezi základní a v praxi pravděpodobně nejčastější skutečnosti, které uchazeč splnit nesmí, patří například, že s uchazečem nesmí být v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen pracovní právní poměr z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem nebo pracovní právní poměr s ním

⁶² Čl. 26 odst. 3 usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁶³ § 39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁶⁴ § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

nesmí být v době také posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance dle § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁶⁵

Teprve pokud uchazeč splní všechny zákonem stanovené podmínky má nárok, aby mu byla pravidelně každý měsíc vyplácena určitá finanční částka, kterou by měl využít k pokrytí svých životních potřeb. Ovšem i tento nárok uchazeče je zákonem dále omezen, a to na dobu, po kterou je mu tato podpora vyplácena. Důvodem všech těchto přísných podmínek k poskytování podpory v nezaměstnanosti je jednoznačně snaha zákonodárce donutit uchazeče aktivně se zapojit do hledání vhodného zaměstnání.

5.1.5.2 Povinnosti uchazeče o zaměstnání

5.1.5.2.1 Poskytovat součinnost, sdělit potřebné údaje

Součinnost lze obecně definovat jako poskytování veškeré potřebné pomoci a podpory v určité činnosti určité osobě. Povinnost součinnosti fyzické nebo právnické osoby při jednání s úřady je zakotvena napříč téměř všemi právními řády a ani ten český není výjimkou. V tomto případě konkrétně má povinnost poskytovat veškerou potřebnou součinnost uchazeč Úřadu práce. Tato povinnost se v praxi projevuje tak, že uchazeč je povinen Úřadu práce sdělit veškeré informace, které jsou rozhodující pro jeho zařazení do evidence, pro přiznání jeho nároku na podporu v nezaměstnanosti, o jeho zdravotním stavu, dosažené kvalifikaci apod. Zároveň s tím je spojena povinnost uchazeče v případě, kdy se tyto údaje změní, o těchto změnách neprodleně kontaktovat Úřad práce, nejpozději však ve lhůtě k tomu stanovené zákonem.

5.1.5.2.2 Dostavit na Úřad práce ve stanovením termínu

Tato povinnost uchazeče je dle mého názoru jedna z nejdůležitějších ze všech povinností uchazeče, neboť tím, že se uchazeč osobně v předem stanoveném termínu dostaví na Úřad práce, dochází k realizaci základního smyslu vedení uchazeče v evidenci, a to zprostředkování zaměstnání prostřednictvím osobního kontaktu uchazeče s pracovníkem Úřadu práce, který má tuto problematiku na starosti.

⁶⁵ § 39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Uchazeč má povinnost dostavit se na Úřad práce v předem dohodnutém termínu, kdy tento termín je po domluvě s uchazečem určen pracovníkem Úřadu práce. Termíny návštěv se mohou pohybovat v rozmezí několik dnů až týdnů. V případě, že se uchazeč bez omluvy nedostaví ve stanoveném termínu, nebo jeho omluva nebude akceptována, jelikož se nejedná o vážný důvod pro nedostavení se v předem dohodnutý čas na Úřad práce, může být uchazeč sankčně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

5.1.5.2.3 Projednat doporučené zaměstnání

V případě, kdy při zprostředkování zaměstnání Úřad práce doporučí uchazeči vhodné zaměstnání, je uchazeč povinen ho v Úřadem práce stanovené době projednat. V praxi je často tedy povinen se s potenciální zaměstnavatelem sejit a podrobit se pracovnímu pohovoru případně jiných požadavků k přijetí do Úřadem práce doporučeného zaměstnání. V případě, že uchazeč tento pokyn neuposlechne, může to vést až k jeho sankčnímu vyřazení z evidence.

Na druhou stranu uchazeč není povinen tento pokyn Úřadu práce uposlechnout bez dalšího. Uchazeč je povinen takovýto pokyn uposlechnout pouze v případě, že nabízené zaměstnání splňuje zákonem stanovení požadavky vhodného zaměstnání. V případě však, kdy uchazeč je veden v evidenci déle jak šest měsíců, může mu být Úřadem práce nabídnuto také zaměstnání, které tyto požadavky vhodného zaměstnání nespĺňuje.⁶⁶ Uchazeč také není povinen projednat Úřadem práce doporučené zaměstnání s potenciálním zaměstnavatelem v případě, kdy mu v tom brání vážné důvody.

5.1.5.2.4 Podrobit se vyšetření zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření

Úřad práce může uchazeče za účelem zjištění jeho aktuálního zdravotního stavu požádat, aby se podrobil lékařskému vyšetření. Za tímto účelem může uchazeči také stanovit lékaře, u kterého má být vyšetření provedeno. Úřad práce většinou tuto povinnost uchazeči stanoví v případě, kdy uchazeč uvádí, že určité zdravotní důvody mu brání nastoupit do vhodného zaměstnání zprostředkované Úřadem práce, pokud žádá o pracovní rehabilitaci atd.

⁶⁶ § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Pokud je to účelné, například v rámci procesu rekvalifikaci, může stejně tak jako k lékaři, Úřad práce odeslat uchazeče k psychologovi, který provede psychologické vyšetření.⁶⁷

5.1.5.2.5 Nastoupit do vhodného zaměstnání, rekvalifikace

V případě, kdy Úřad práce najde uchazeči vhodné zaměstnání a potenciální zaměstnavatel ho do pracovního poměru skutečně přijde, má uchazeč povinnost toto pracovní místo přijmout. V případě, kdy by do vhodného zaměstnání zprostředkované Úřadu práce odmítl nastoupit, mohl by být opět sankčně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Stejná situace je v případě rekvalifikace uchazeče.

5.1.5.2.6 Oznámit Úřadu práce tzv. nekolidující zaměstnání

Uchazeč má povinnost oznámit Úřadu práce výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání, a to bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny za takto vykonanou práci. Tuto povinnost má uchazeč dnem podání žádosti o zařazení do evidence, případně nejpozději dnem nástupu do takového zaměstnání, jestliže do takového zaměstnání nastoupil v době, kdy již je v evidenci veden.

O nekolidujícím zaměstnání lze hovořit v případě, kdy je uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce, ale zároveň souběžně s vedením v této evidenci je zaměstnán. Aby se však nevykloučovala samotná podstata vedení uchazeče v evidenci, je toto zaměstnání značně omezeno. Zjednodušeně řečeno se jedná pouze o jakýsi přivýdělek k pokrytí základních životních potřeb uchazeče, nikoliv o plnohodnotné zaměstnání. Podstatné není, zda je toto zaměstnání uskutečňováno na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohody o pracovní činnosti, ale to, že odměna za takto vykonanou činnost, nesmí být vyšší než jedna polovina stanovené minimální měsíční mzdy. V případě, že uchazeč překročí tuto částku, jedná o překážku, pro kterou nemůže být veden v evidenci. Z tohoto důvodu má tedy uchazeč povinnost informovat Úřad práce o výkonu tohoto zaměstnání.

Podmínka odměny nižší než jedna polovina stanovené minimální měsíční mzdy musí být také dodržena po celou dobu vedení v evidenci souběžně s výkonem tohoto zaměstnání. Za tímto účelem má uchazeč vykonávající nekolidující zaměstnání další povinnost s tímto spojenou, a to ve stanovených lhůtách Úřadu

⁶⁷ § 21 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

práce dokládat výši jeho měsíčních výdělků za takovéto zaměstnání. V praxi se tak bude dít zpravidla jednou za měsíc.⁶⁸

5.1.6 Ukončení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Existují celkem tři způsoby, které upravuje také zákon o zaměstnanosti, jak lze ukončit evidenci uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání. Základním rozdílem mezi nimi je, za jakých podmínek může být uchazeč do této evidence znovu zařazen. Zdali postačí pouze znovu podat novou žádost o zařazení do evidence, nebo tuto žádost může uchazeč podat až po uplynutí určité doby.

5.1.6.1 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Ukončení vedení uchazeče v evidenci je prvním a pravděpodobně také nejčastějším způsobem. Zákon o zaměstnanosti taxativně vymezuje celkem sedm skutečností, na jejichž základě dochází k ukončení vedení uchazeče v evidenci. Vedle nich samozřejmě může sám uchazeč požádat Úřad práce o ukončení jeho vedení v evidenci například pokud má se zaměstnavatelem sjednaný den nástupu do zaměstnání, které si zajistil sám apod.

V případě, kdy uchazeč podá *žádost o ukončení* jeho vedení v evidenci, je jeho vedení v evidenci ukončeno dnem, kdy byla Úřadu práce k tomuto doručena písemná žádost. Považuji za nutné zdůraznit, že zákon přímo uvádí písemnou žádost. Není tedy dostačující například během setkání s pracovníkem Úřadu práce mu ukončení v evidenci ústně oznámit nebo se s Úřadem práce v této věci spojit například telefonicky.

Podmínkou tohoto dobrovolného ukončení ovšem je, že zde nesmí být dán žádný důvod pro sankční vyřazení takového uchazeče z evidence. Zákonodárce se touto právní úpravou snažil zamezit situaci, kdy uchazeč nesplní povinnosti stanovené mu zákonem (například se v předem dohodnutý čas nedostaví na Úřad práce a zároveň proto nemá vážný důvod) a nastane tedy důvod pro jeho sankční vyřazení z evidence, ovšem uchazeč předběhne celé správní řízení, které vyřazení uchazeče z evidence musí předcházet, a požádá Úřad práce o jeho ukončení v evidenci dobrovolně. Dobrovolné ukončení v evidenci totiž na rozdíl

⁶⁸ Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>

od sankčního vyřazení z evidence není limitováno dobou, po jejíž uplynutí lze teprve podat znovu žádost o zařazení do evidence.

Dalšími skutečnostmi, kvůli kterým Úřad práce ukončí vedení uchazeče v evidenci je například nástup výkonu trestu odnětí svobody nebo ochranného opatření zabezpečovací detence, smrt uchazeče nebo jeho prohlášení za mrtvého, vzetí uchazeče do vazby po dobu delší šesti měsíců nebo jestliže nastala některá ze skutečností, které brání již samotnému zařazení do evidence.⁶⁹ (Tyto skutečnosti již byly v práci podrobně rozebrány dříve v kapitole 5.4 Podmínky zařazení uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání.) Nejlepší skutečností zavádající příčinu ukončení vedení uchazeče v evidence pak samozřejmě je nástup uchazeče do zaměstnání.

Zákon vedle těchto skutečností stanovuje také den, kterým Úřad práce ukončí vedení uchazeče v evidenci. Jak již bylo zmíněno, v případě ukončení na základě žádosti uchazeče, je vedení uchazeče v evidenci ukončeno dnem doručení písemné žádosti Úřadu práce. V případě úmrtí uchazeče je to den následující po dni jeho smrti, v případě jeho prohlášení za mrtvého soudem pak den následující po dni, ve kterém je prohlášen za mrtvého.

Pouze v případě vzetí uchazeče do vazby je tato lhůta až den následující po dni, kdy uplynula doba šesti měsíců ode dne jeho vzetí do vazby.⁷⁰ V tomto případě se dle mého názoru jedná o logickou situaci, kdy Úřad práce má stále povinnost zprostředkovat tomuto uchazeči zaměstnání, ale ten naopak nemůže poskytovat Úřadu práce všechnu potřebnou součinnost. Typicky se nemůže dostavovat v předem dohodnutý termín na Úřad práce atd. Na druhou stranu by však bylo v rozporu s právní jistotou uchazeče, kdyby vzetí do vazby bylo důvodem pro jeho okamžité vyřazení z evidence, bez uplynutí doby šesti měsíců.

5.1.6.2 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Vyřazením uchazeče z evidence je myšleno nedobrovolné ukončení vedení uchazeče v evidenci, kdy tento uchazeč nepožádal Úřad práce o své ukončení vedení v evidenci a zároveň u něj ani nenastala žádná ze sedmi taxativně vyjmenovaných skutečností v ustanovení § 29 zákona o zaměstnanosti. Vyřazení uchazeče z evidence je svou povahou sankcí za porušení nebo nesplnění některé

⁶⁹ § 29 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁷⁰ § 29 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

ze všech povinností uchazeče, které jsou mu zákonem uloženy. Jedním ze základních cílů existence tohoto sankční vyřazení z evidence je právě dodržování zákonem stanovených povinností uchazeče.

Vyřazení uchazeče z evidence je dále také ze zákona spojeno s konkrétní dobou, kdy teprve po jejím uplynutím lze požádat znovu o zařazení do evidence. Dle této doby můžeme vyřazení z evidence rozdělit do dvou skupin, a to na vyřazení se sankcí tři měsíců a na vyřazení se sankcí šesti měsíců. Celý proces vyřazení uchazeče z evidence je pak správním řízením a jako takové se na něj tedy užije právní úprava stanovená správním řádem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví právní úpravu odlišnou.⁷¹

5.1.6.3 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se sankcí na dobu tří měsíců

První a také mírnější formou vyřazení uchazeče z evidence je jeho vyřazení se sankcí na dobu tří měsíců po kterou uchazeč nesmí být znovu zařazen do evidence. Jestliže by během této doby uchazeč požádal Úřad práce o své zařazení do evidence, musel by Úřad práce vydat rozhodnutí o jeho nezařazení do evidence s odůvodněním nesplnění zákonem stanovených podmínek, respektive překážky bránící zařazení do evidence. Doba tří měsíců pak počíná běžet dnem následujícím po dni, kdy byl uchazeč z evidence vyřazen.

Množství skutečností, za které lze ve správním řízení udělit tento typ sankčního vyřazení, je velice rozsáhlý. Z praxe se pravděpodobně nejčastěji jedná o nesplnění povinnosti oznámit Úřadu práce tzv. *nekolidujícího zaměstnání*, a to při podání žádosti o zařazení do evidence nebo nejpozději dnem nástupu do tohoto zaměstnání, jestliže je uchazeč již v evidenci veden. Může také nastat situace, kdy uchazeč sice Úřadu práce oznámí výkon nekolidujícího zaměstnání, ale nedokazuje pravidelně Úřadu práce výši měsíčního výdělku za toto zaměstnání, případně výši měsíčního výdělku nedokazuje Úřadu práce pravdivě.

Pro vyřazení uchazeče z evidence z důvodu neoznámení nekolidujícího zaměstnání je podstatné, aby byly splněny současně tři kumulativní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti. V první řadě takováto skutečnost musí vůbec existovat, dále pak uchazeč tuto skutečnost neoznámí do osmi kalendářních dnů ode dne jejího vzniku Úřadu práce. Tj. uchazeč nesplní svoji oznamovací povinnost,

⁷¹ § 1 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění

kteřou má stanovenou zákonem vůči Úřadu práce. A zároveň poslední třetí podmínkou je, že tato skutečnost musí nastat až během vedení uchazeče v evidenci. Jestliže by tato skutečnost existovala již v okamžiku zařazení uchazeče do evidence, nejednalo by se o důvod k sankčnímu vyloučení z evidence se sankcí tří měsíců, ale bylo by postupováno dle jiného ustanovení zákona o zaměstnanosti, o kterém bude pojednání v této práci dále.

Dalším důvodem pro vyřazení uchazeče z evidence na dobu tří měsíců je právě **neoznámení** Úřadu práce takových skutečností, které mohou mít vliv na rozhodnutí o zařazení/nezařazení uchazeče do evidence. Uchazeč takovýmto jednáním opět poruší svojí zákonnou povinnost a tohoto důvodu tedy může být z evidence vyřazen se sankcí na dobu tří měsíců.

Vedle výše uvedených důvodů může být důvodem pro vyřazení uchazeče z evidence se sankcí tří měsíců **nedostavení se** v předem dohodnutý čas na Úřad práce, respektive neoznámení Úřadu práce vážný důvod do osmi dnů. Případně důvod, pro který se uchazeč na Úřad práce ve stanovený čas nedostavil není považován za vážný ve smyslu zákona o zaměstnanosti a nezakládá tedy omluvu pro nepřítomnost uchazeče na Úřadu práce v předem stanovený čas.

Poslední, dle mého názoru však spíše teoretickým než praktickým, důvod pro vyřazení z evidence se sankcí tří měsíců nastane v okamžiku, kdy uchazeč odebere Úřadu práce souhlas se zpracováním jeho osobních údajů.⁷²

5.1.6.4 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na dobu šesti měsíců

Druhým způsobem sankčního vyřazení uchazeče z evidence je vyřazení se sankcí na dobu šesti měsíců. Také pro tento způsob vyřazení platí stejné podmínky jako pro vyřazení se sankcí tří měsíců. Tedy uchazeč může o zařazení do evidence požádat Úřad práce až po uplynutí doby šesti měsíců, kdy tato doba počíná běžet dnem následujícím po dni jeho vyřazení z evidence.

Oproti vyřazení z evidence se sankcí tří měsíců se z pohledu uchazeče jedná o přísnější postih. Delší doba, po kterou nemůže být uchazeč znovu zařazen do evidence, je z důvodu, že v případě, kdy uchazeče lze takto vyřadit z evidence, takovýto uchazeč porušil své povinnosti v porovnání s porušením povinností, za které ho lze vyřadit z evidence se sankcí tří měsíců, závažnějším způsobem.

⁷² § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zásadním důvodem pro vyřazení uchazeče se sankcí šesti měsíců je **maření součinnosti** s Úřadem práce. Součinnost v tomto případě lze obecně definovat jako povinnost uchazeče poskytovat Úřadu práce veškerou pomoc při zprostředkování zaměstnání. Konkrétní situace, které lze zařadit pod pojem maření součinnosti s Úřadem práce pak stanovuje sám zákon o zaměstnanosti. Dle něho je mařením součinnosti myšleno například to, že je podle vydaného lékařského posudku schopen plnit povinnosti stanovené mu zákonem vůči Úřadu práce, ovšem on je i přes takovýto lékařský posudek neplní. Dále například pokud uchazeč ve stanovené době neprojedná s potenciálním zaměstnavatelem zaměstnání zprostředkované Úřadem práce, nedostaví se v předem dohodnutý čas na Úřad práce bez vážného důvodu nebo jiným svým jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno Úřadem práce.⁷³

Ustanovení zákona o zaměstnanosti „*jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání*“⁷⁴ je však dost nepřesné a nabízí spoustu okolností, které lze pod toto ustanovení podřadit. Lze tedy konstatovat, že přestože zákon o zaměstnanosti uvádí pouze celkem pět důvodů pro vyřazení uchazeče z evidence se sankcí šesti měsíců, ve skutečnosti těchto důvodů bude mnohonásobně více, a to z důvodu právě takovéhoto řekněme otevřeného posledního důvodu.

Tímto posledním důvodem může být například vykonávání **nelegální práce** uchazečem. Nelegální prací je pak taková závislá práce, kterou vykonává uchazeč mimo pracovněprávní vztah, případně pokud jde o cizince, jestliže ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, případně bez takového povolení, pokud je dle platné právní úpravy nutné atd.⁷⁵ Výkon nelegální práce zpravidla odhalí příslušný oblastní inspektorát práce na základě provedené kontroly u některého zaměstnavatele. Oblastní inspektorát práce následně předá tuto informaci Úřadu práce, který tak s uchazečem zahájí správní řízení z moci úřední o jeho vyřazení z evidence z důvodu maření součinnosti.

Dalším dle mého názoru v praxi poměrně častým důvodem je **odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání**, které bylo uchazeči zprostředkované Úřadem

⁷³ § 30 a § 31 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁷⁴ § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁷⁵ § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

práce. Zde však musí být splněny některé podmínky, aby se mohlo jedno právě o tento důvod, a ne o nějaký jiný stanovený zákonem důvod.

Za prvé zaměstnání, které uchazeč odmítl, mu musel zprostředkovat Úřad práce. Není důvodem pro vyřazení uchazeče z evidence, pokud uchazeč odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které mu sehnal někdo jiný nebo si ho případně také sehnal sám a Úřad práce se o tomto dozvěděl. Na druhou stranu se však uchazeč, pokud si vedle zprostředkování zaměstnání Úřadem práce sám aktivně hledá zaměstnání vlastním úsilím, může dostat do situace, kdy podstoupí pracovní pohovor u potencionálního zaměstnavatele, kterého si vyhledal sám vlastní aktivitou a zaměstnání z jakéhokoliv důvodu odmítl a následně mu stejné zaměstnání zprostředkuje Úřad práce. Pokud by v této situaci uchazeč neprojednal ve stanovené lhůtě toto zaměstnání, jednalo by se o porušení jeho povinnosti a následně by tedy byl z evidence vyřazen. V tomto případě by tedy uchazeč musel stejné zaměstnání u stejného potencionálního zaměstnavatelem projednat na základě doporučenky od Úřadu práce znovu, a to i přesto že ho při předcházejícím pracovním pohovoru, kterého se zúčastnil na základě vlastní aktivity, zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu odmítl.

Druhou podmínkou pak je, že uchazeč odmítl do vhodného zaměstnání zprostředkované Úřadem práce nastoupit bez vážného důvodu. V případě, že by k odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání měl vážný důvod, opět by se nejednalo o maření součinnosti a uchazeč by za takovéto své jednání nemohl být z evidence vyřazen.

O nejednoznačnosti ustanovení „*jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání*“⁷⁶ svědčí také fakt, že pod toto ustanovení může být zařazeno také jednání uchazeče, kdy uchazeč nevystupuje při jednání s potencionálním zaměstnavatelem o přijetí do pracovněprávního vztahu vhodným způsobem, který by vedl k jeho přijetí do pracovněprávního vztahu.

5.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace je další důležitý pojem spadající do působnosti zaměstnanosti Úřadu práce. Lze ji definovat jako získání nové kvalifikace, případně zvýšení nebo rozšíření dosažené současné kvalifikace uchazeče nebo zájemce

⁷⁶ § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

o zaměstnání. O rekvalifikaci se jedná také v případě, kdy osoba, která doposud žádnou kvalifikaci neměla, kvalifikaci za pomoc rekvalifikace teprve získala.

Rekvalifikace je řazena mezi opatření, jejichž úkolem je obecně zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti. V případě rekvalifikace má být dlouhodobé nezaměstnanosti zamezeno konkrétně zvýšením uplatnění uchazeče na trhu práce a jeho přijetí do zaměstnání.

Rekvalifikace probíhá prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které zajišťuje Úřad práce. Výběr vhodného rekvalifikačního kurzu probíhá na základě dohody Úřadu práce s uchazečem nebo zájemce o zaměstnání, který má rekvalifikace podstoupit. Přitom se klade důraz zejména kvalifikace, zdravotní stav, dosavadní zkušenosti a schopnosti uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který se má rekvalifikaci podrobit.

Rekvalifikaci Úřad práce zajišťuje také finančně, kdy náklady na rekvalifikační kurz může uchazeči nebo zájemci o zaměstnání plně uhradit, jestliže rekvalifikace uchazeči nebo zájemci o zaměstnání Úřad práce doporučil a zároveň zde existuje předpoklad, že se po rekvalifikaci zvýší uchazečovi nebo zájemcovi šance na jeho uplatnění na trhu práce. Ovšem na uhrazení rekvalifikace nemá uchazeč nebo zájemce o zaměstnání právní nárok. Pokud rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí nebo po jejím skončení odmítne nastoupit do zaměstnání zprostředkovaného Úřadem práce, které nutnou kvalifikací k jeho výkonu odpovídá kvalifikaci získané rekvalifikací, je uchazeč nebo zájemce o zaměstnání povinen náklady spojené s rekvalifikací Úřadu práce uhradit.⁷⁷

Zúčastnit se rekvalifikace je uchazečova povinnost stanovená mu zákonem, kdy v případě jejího nesplnění může být za toto nesplnění sankčně vyřazen z evidence. Možností samozřejmě také je, že si uchazeč rekvalifikaci zajistí sám, bez účasti Úřadu práce.

Vedle rekvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání je možné také rekvalifikace zaměstnanců. Tato rekvalifikace zpravidla probíhá přímo u zaměstnavatele, který o její provedení požádal. Cílem tohoto typu rekvalifikace pak je především zajistit další uplatnění zaměstnavatelovo zaměstnanců.⁷⁸

⁷⁷ *Rekvalifikace* [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

⁷⁸ § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

6 Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky

Jak již ze všeho v této práci dříve napsaného vyplývá, Úřad práce rozhodně nevykonává pouze činnost zprostředkování zaměstnání, byť má v této oblasti rozhodně nezpochybnitelný vliv. Působnost Úřadu práce, kterou má stanovenou zákonem o Úřadu práce, je daleko rozsáhlejší. Vykonává činnosti více nebo méně pro běžné občany dostupné.

Jeho činnost se především nevztahuje pouze na osoby se státním občanstvím České republiky, byť by se tak na první pohled mohlo zdát, ale naopak cizinci se s Úřadem práce setkají možná ještě s větší pravděpodobností než občané České republiky. Cizincem je pro účely Úřadu práce myšlena osoba, která není státním příslušníkem České republiky, zároveň není státním příslušníkem žádného ze všech členských států Evropské unie a není ani jeho rodinným příslušníkem. Tito cizinci totiž v případě, kdy chtějí být zaměstnání v České republice, potřebují k tomuto povolení právě od Úřadu práce. V opačném případě by se jednalo o nelegální práci, kde Úřad práce realizuje naopak svou kontrolní činnost. Vedle udělování povolení k zaměstnání cizincům, Úřad práce také uděluje povolení zaměstnavatelům k zaměstnávání cizinců, kdy základní podmínkou udělení tohoto povolení zaměstnavatelům je, že volné pracovní místo nelze obsadit jiným pracovníkem než právě cizincem.

Vedle cizince se s Úřadem práce může setkat nejenom dospělá osoba, ale naopak také dítě, a to dokonce již od svého nejútlejšího věku. Přestože osoba může být zaměstnána nejdříve od svých 15 let, výjimku tvoří výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti. Tuto činnost ovšem nemůže dítě vykonávat automaticky, například pouze se souhlasem alespoň jednoho z rodičů, ale naopak k tomu i přes souhlas rodičů potřebuje souhlas také Úřadu práce. Vedle povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti Úřad práce poskytuje poměrně podstatné poradenství při volbě povolání. Tato činnost Úřadu práce je využívána především právě žáky končící základní školu, kteří se rozhodují o výběru svého povolání a dle toho o výběru vhodného dalšího vzdělávání.

Dále Úřad práce drží pomyslnou ochranou ruku nad osobami se zdravotním postižením, kde kontroluje, zdali zaměstnavatelé dodržují povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Rozhoduje o tom, zdali je osoba zdravotně znevýhodněná nebo naopak nikoliv.

Vedle všech těchto činností Úřad práce významně spolupracuje také se zaměstnavateli, kterým za účelem ochrany zaměstnanosti může poskytnou hned několik finančních příspěvků, jako například příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, na společensky účelná pracovní místa, na zapracování nového zaměstnance, na vytvoření chráněného pracovního místa a na jeho provoz. Vedle toho v rámci rozvoje již zaměstnaných pracovníků může Úřad práce rozhodnout o tom, že zaměstnavateli uhradí náklady, které mu vzniknou rekvalifikací jeho zaměstnanců, jestliže je to v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění. Stejně tak může Úřad práce zaměstnavatelům uhradit náklady spojené s pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením.⁷⁹

⁷⁹ *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti.* [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>

Závěr

Jak jsem již uvedla v samotném úvodu k této diplomové práci, mým cílem během jejího psaní bylo přiblížit Úřad práce České republiky jakožto úřad, se kterým se minimálně jedenkrát za život setká každý z nás, ale i přes tuto skutečnost se o jeho činnosti dle mého názoru mezi lidmi ví stále relativně málo.

Vedle okrajového zmínění práva na práci a práva na zaměstnání, jakožto základních lidských práv, bez jejichž existence by jakýkoliv úřad svojí činností podobný Úřadu práce České republiky neměl vůbec smysl, jsem se tedy v této práci podrobně věnovala právě tomuto úřadu. Snažila jsem se zachytit jeho prvotní vznik a historické souvislosti jeho vývoje až do jeho dnešní podoby. Prostor je věnován také současnosti tohoto úřadu, věcné působnosti a organizační struktuře.

Nejrozsáhlejší část této práce je pak věnována zprostředkování zaměstnání, jakožto jedné ze zásadních činností Úřadu práce České republiky. Zprostředkování zaměstnání se z počátku této diplomové práce zabývám v samostatné kapitole, ve které je tento pojem nejprve podrobně vysvětlen. Dále je pak uvedena právní úprava, subjekty tuto činnost realizující a také způsoby této činnosti.

Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky je pak věnována celá samostatná kapitola, neboť to považuji za zásadní problematiku a hlavní téma celé této diplomové práce. V této kapitole jsem se snažila popsat nejdůležitější informace, které by každý uchazeč nebo zájemce o zaměstnání měl velice dobře znát. Bohužel si však myslím, že tomu tak ne vždy je. Z tohoto důvodu jsem se všechny informace v této práci uvedené snažila psát a vysvětlovat srozumitelně, avšak stále odborně.

Dále jsem se při psaní této diplomové práce při setkání s nějakým běžně používaným pojmem, jako například zaměstnanost nebo naopak nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, rekvalifikace apod. snažila tento pojem vždy z hlediska práva vysvětlit, neboť se také domnívám, že se sice jedná o pojmy v každodenním životě relativně běžně užívané, ale jejich skutečnou definici také zná málokdo.

Vedle všeho výše uvedeného jsem se při studiu této problematiky a psaní této práce snažila zamyslet, jakou roli skutečně hraje Úřad práce České republiky při zprostředkování zaměstnání. Neboť automatická odpověď každého bez jakéhokoliv přemýšlení, komu jsem tuto otázku položila byla, že velikou.

Musím konstatovat, že s takovýmto závěrem jsem souhlasila jak před napsáním této diplomové práce, tak s ním stále souhlasím i nyní, po bližším prostudování téměř celé této problematiky, a to bez jakýchkoliv pochybností. Role Úřadu práce České republiky při zprostředkování zaměstnání je nezpochybnitelná. Vždyť tato jeho silná pozice je zakotvena již v samotných platných právních předpisech, typicky například v zákoně o zaměstnanosti.

Na druhou stranu však Úřad práce České republiky má podstatnou roli nejenom při této činnosti. Domnívám se, že většina ostatních činností Úřadu práce však zůstává ostatním lidem téměř skryta. Proto, přestože jádrem této diplomové práce je zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky, okrajově pro nastínění hrubé představy, zmiňuji také další působnost Úřadu práce České republiky.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

ČESKO. Listina základních práv a svobod: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. xxv, 906 s. Kodex. ISBN 978-80-7357-750-6.

DURDISOVÁ, Jaroslava. Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy). Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.

FOREJTOVÁ, Monika. Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-475-6.

GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. Učebnice Právnické fakulty MU; sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

KLÍMA, Karel. Listina a její realizace v systému veřejného a nového soukromého práva. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xx, 332 stran. Právní monografie. ISBN 978-80-7478-647-1.

PRŮCHA, Petr. Správní právo: obecná část. 8., dopl. a aktualiz. vyd., (V nakl. Doplněk 3.). Brno: Doplněk, 2012. ISBN 978-80-7239-281-0.

STÁDNÍK, Jaroslav. Zákon o inspekci práce: komentář. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xxii, 293 stran. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-931-1.

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTEFKO, Martin a KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální práva cizinců. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2013. xvii, 285 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-464-3.

Periodika

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Nezaměstnanost a realizace sociálních práv. In: Uskutečnitelnost sociálních práv v systémech sociální bezpečnosti. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 46-64. ISBN 978-80-7380-574-6.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Právo na zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. Aplikované právo, 2010, 8(2).

STÁDNIČEK, Jaroslav a Petr KIELER. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012

Právní předpisy

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, v platném znění.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění.

Zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných.

Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 9/1991 S., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění.

Zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.

Vládní nařízení č. 161/1933 Sb., o přechodné úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaných.

Vládní nařízení č. 193/1939 Sb., o úřadech práce.

Vládní nařízení č. 101/1940 Sb., o podporách v nezaměstnanosti.

Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

Vládní nařízení č. 128/1951 Sb., o organizaci náborů pracovních sil.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 177/2016 ze dne 20. 10. 2016.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 68/2013 ze dne 2. 7. 2014.

Nález pléna Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 04. 2006.

Akademické práce

STÁDNÍKOVÁ, Jana. *Zprostředkování zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti*. Praha, 2017. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Dokumenty: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-

[vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-oobcanskych-a-politicky-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskyh--socialnich-akulturnich-pravech-19852/](#)

Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 12. 11. 2003. [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqga2f6nbtgvpwi6q&rowIndex=0#>

O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 12. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

Smlouva o fungování Evropské unie: Konsolidované znění. [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

Smlouva o založení evropského společenství [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné také z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. [cit. 23. 02. 2020]. Dostupné z: www.msmt.cz/file/39238/download/

Resumé

As the title of this diploma thesis itself says, this diploma thesis deals with the problems associated with the Labor Office and job placement. This is a topic that is up to date at almost any time, and not just now. I think that the Labor Office of the Czech Republic is an office that each of us will meet at least once in our lives.

The diploma thesis first deals in detail with the mediation of employment. It explains this term, the ways of mediation of employment and subjects that carry out this activity. The next chapter is devoted to the Labor Office of the Czech Republic itself. Its origin and historical development, legislation, scope and organizational structure. The basis of this thesis is a chapter that describes in detail the mediation of employment by the Labor Office of the Czech Republic. I explain the basic differences between a job applicant and a job seeker, the conditions for the inclusion of a person in the relevant records, etc. A substantial part is also devoted to the basic rights and obligations that result from the management in the relevant records.

Finally, in the thesis I also marginally mention other activities of the Labor Office of the Czech Republic, as employment mediation is definitely not its only activity.