

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

bakalářská práce

Právo na zaměstnání a zprostředkování práce

Jana Soukupová

Plzeň 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Právo na zaměstnání a zprostředkování práce“ zpracovala sama a pouze s využitím pramenů a zdrojů informací v ní uvedených.

Plzeň, srpen 2017

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Michalu Dittrichovi za ochotu, trpělivost a rady, které mi pomohly při jejím psaní. Mé poděkování patří také mojí rodině a přáteli za podporu během studia.

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Právo na zaměstnání.....	7
2.1 Právo na zaměstnání v mezinárodněprávních dokumentech.....	7
2.2 Úprava práva na zaměstnání v ČR.....	10
2.2.1 Vývoj právní úpravy na našem území.....	10
2.2.2 Zákon o zaměstnanosti.....	13
2.2.3 Antidiskriminační zákon.....	14
3. Nezaměstnanost.....	19
4. Politika zaměstnanosti.....	22
4.1 Úřad práce.....	23
4.1.1 Organizace úřadů práce.....	23
4.1.2 Zprostředkování zaměstnání úřadem práce.....	24
4.1.3 Podpora v nezaměstnanosti.....	28
4.2 Agentury práce.....	30
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	31
4.3.1 Investiční pobídky.....	31
4.3.2 Rekvalifikace.....	32
4.3.3 Překlenovací příspěvek.....	34
4.3.4 Ochrana osob se zdravotním postižením.....	34
4.3.5 Politika zaměstnanosti u mladých.....	35
4.4 Kontrolní orgány.....	35
4.5 Řešení problémů v oblasti politiky zaměstnanosti.....	36
5. Závěr.....	38
Resumé.....	40
Zdroje.....	41
Použitá literatura.....	41
Elektronické zdroje.....	42
Ostatní.....	42

1. Úvod

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila Právo na zaměstnání a zprostředkování práce. Jedná se o oblast práva, která se výrazně dotýká většiny společnosti a je tudíž také tématem, o kterém se často vyjadřují politici i právní laici. Úřad práce totiž navštívil někdy v životě téměř každý občan České republiky, ať už jako uchazeč či zájemce o zaměstnání nebo jako student, kterým zde pomáhají s prvotní orientací na trhu práce.

Pro mou práci byl stěžejní zákon o zaměstnanosti, který stejně jako jiné pracovněprávní předpisy prodělá každý rok řadu změn. V oblasti pracovního práva musí zákony i politika zaměstnanosti reagovat na neustále se měnící situaci na trhu práce.

Má bakalářská práce se člení do tří kapitol. V první kapitole, která se týká zakotvení práva na zaměstnání, se nejprve stručně zabývám historickým vývojem pracovního práva na mezinárodní úrovni se zaměřením na právo na zaměstnání a vznik Mezinárodní organizace práce. Dále se věnuji úpravě pracovního práva a různým institutům, které řadíme do oblasti práva na zaměstnání v Rakousku-Uhersku po vydání Všeobecného občanského zákoníku. Poté se věnuji současné české právní úpravě, především zákonu o zaměstnanosti a antidiskriminačnímu zákonu, ke kterému uvádím řadu stanovisek veřejného ochránce práv a výběr z obsáhlé judikatury.

Další kapitola vymezuje pojem nezaměstnanost a jednotlivé její druhy. Zabývám se v ní také současnou velmi nízkou mírou nezaměstnanosti.

Poslední a nejobsáhlejší kapitola se zabývá státní politikou nezaměstnanosti. Na jejím začátku se věnuji organizaci úřadů práce a službám, které poskytují, tedy především zprostředkování práce a vedení evidence uchazečů o zaměstnání. V této souvislosti zmiňuji i pokusy, které měly v minulosti odstranit zneužívání podpory v nezaměstnanosti, tedy zavedení veřejné služby a projekt sKarta. V této oblasti také existuje rozsáhlá judikatura a zajímavá stanoviska ombudsmana.

Ve druhé části kapitoly se věnuji nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, tedy prostředkům, kterými může Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ovlivňovat situaci na trhu práce. Patří sem např. investiční pobídky, rekvalifikační kurzy a podpora zdravotně postižených. Stručně se věnuji i kontrolním orgánům

v oblasti pracovního práva. V závěru čtvrté kapitoly rozebírám často se objevující tendenci možného vývoje v oblasti pracovního práva.

V závěru mé práce se zamýšlím nad politikou zaměstnanosti v České republice.

2. Právo na zaměstnání

2.1 Právo na zaměstnání v mezinárodněprávních dokumentech

Práce, tedy výdělečná činnost vykonávaná v pracovněprávním vztahu, provází lidstvo odedávna. V souvislosti s průmyslovou revolucí se v 18. století začalo více hovořit o pracovních podmínkách, které byly tehdy naprosto tristní. Běžné byly jevy jako dětská práce, velmi dlouhá pracovní doba, práce o sobotách a nedělích, žádný nárok na dovolenou, a jiné, které ve svých románech popisuje například Charles Dickens.

Na mezinárodní úrovni již tehdy probíhaly různé kongresy, které měly za cíl upravit minimální standardy ochrany zaměstnanců (např. zákaz dětské práce v dolech). V roce 1919 byla založena Versailleským mírovým systémem Mezinárodní organizace práce (ILO)^{1 2}, která poté fungovala pod Společností národů. Tématy v tehdejší době byla ochrana těhotných žen nebo maximální délka pracovní doby u mladistvých. V roce 1946 se ILO stala součástí OSN.

V období po druhé světové válce vznikla celá řada lidskoprávních dokumentů, ve kterých jsou garantována nejen práva občanská a politická (tedy tzv. první a druhá generace lidských práv), ale i práva sociální, spadající do třetí generace, kam patří právě i právo na zaměstnání. Mezi dokumenty mezinárodního významu patří především Všeobecná deklarace lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které vznikly na půdě OSN.

Ve **Všeobecné deklaraci lidských práv**,³ která byla schválena Valným shromážděním OSN v prosinci 1948, je právu na zaměstnání věnován článek č. 23, který říká, že *každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti*

1 Základní informace o mezinárodní organizaci práce [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

2 ILO (Mezinárodní organizace práce) [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/knihovna/dokumenty/ilo-mezinarodni-organizace-prace/>

3 Všeobecná deklarace lidských práv [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.msmt.cz/file/39238/download/

a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany. Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim. V dalších člancích je zmíněno také právo na sociální zabezpečení a právo na přiměřenou pracovní dobu.

Dalším významným dokumentem je **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**⁴ přijatý v roce 1966. Na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv se jedná o závazný dokument, který se jeho signatáři zavazují respektovat. Oblast pracovního práva najdeme ve třetí části deklarace, konkrétně ve člancích 6 až 9.

Šestý článek garantuje právo na práci a její svobodný výběr, sedmý článek obsahuje sociální jistoty, jako je např. spravedlivá výše platu, rovná odměna za stejnou práci, ochranné pracovní pomůcky, ale i právo na pravidelnou placenou dovolenou. Osmý článek se zabývá zakládáním odborových organizací a jejich činností a také právem na stávkou. Devátý článek obsahuje právo na sociální zabezpečení. Výčet práv je v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech obsáhlejší a práva jsou již konkrétněji popsána než ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

Signatářem této mezinárodní úmluvy byla i Československá socialistická republika, která ji podepsala v roce 1975 a do našeho právního řádu se Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech dostal jako vyhláška ministra zahraničí č. 120/1976 Sb. V praxi to však nemělo žádný vliv na tehdejší pojetí pracovního práva, které bylo vykládáno jako povinnost pracovat, někdy i bez možnosti výběru, což bylo zcela zjevným porušením práva na zaměstnání a práva na práci.⁵

Pro evropské zaměstnance má význam také **Evropská sociální charta**,⁶ kterou připravila mezinárodní organizace Rada Evropy a která vstoupila v platnost v roce 1961. Právo na zaměstnání je zde opět zastoupeno a při novelizacích smlouvy pomocí dodatkových protokolů byl zdůrazněn zákaz diskriminace

4 *Dokumenty: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/

5 *Plnění mezinárodních úmluv: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/

6 *Evropská sociální charta* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

z důvodu pohlaví a podíl zaměstnanců na rozvoji pracovního prostředí. Česká a Slovenská Federativní Republika podepsala Evropskou sociální chartu v roce 1992 a v České republice je závazná od roku 1999. S tím se pojí i možnost stěžovat si u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku, po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků, které stěžovatel měl.

Oblast pracovního práva je také předmětem zájmu **Evropské unie**.⁷ Již v Římských smlouvách z roku 1957 jsou stanoveny cíle jako zlepšování pracovních podmínek a zaměstnanosti ve Společenství. K těmto účelům smlouva zakládá Evropský sociální fond,⁸ do kterého v současné době ročně proudí přes 10 procent ročního rozpočtu EU. Politika zaměstnanosti je nyní obsažena ve Smlouvě o fungování Evropské unie, konkrétně v článku 151 (dříve článek 136 Smlouvy o Evropském společenství): *Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě a v Chartě Společenství, 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 trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.*⁹

Jedním z hlavních cílů EU je v současné době boj proti diskriminaci, což se výrazně projevuje i v právu na zaměstnání. Diskriminace je pojímána opravdu velmi široce a neustále se rozšiřuje množství důvodů, pro které může být zaměstnanec diskriminován.¹⁰

Pro členské státy EU platí povinnost implementovat do svého právního řádu směrnice EU. Při implementaci je důležité dosáhnout cíle směrnice a je na uvážení státu, jakými prostředky se o to bude snažit. I z tohoto důvodu jsou (nejen) české pracovněprávní předpisy velmi často novelizovány.

7 *Doporučení Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

8 *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf

9 *Smlouva o fungování EU ve znění Lisabonské smlouvy* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>

10 FOREJTOVÁ, M. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 10.

2.2 Úprava práva na zaměstnání v ČR

2.2.1 Vývoj právní úpravy na našem území

Všeobecný zákoník občanský (ABGB) z roku 1811 upravoval námezdní smlouvu, která v sobě zahrnovala služební smlouvu (dnešním jazykem pracovní smlouvu) a smlouvu o dílo. Služební smlouvou se někdo zavazoval konat osobně a za přiměřenou úplatu pro jiného po určitý čas nějakou službu.¹¹

První základy sociálního zabezpečení se objevily ve druhé polovině 19. století. Horní zákon z roku 1854 ukládal majitelům dolů zřídit účet, ze kterého bylo financováno nemocenské a důchodové pojištění.¹² Později byla tato povinnost stanovena i závodům, které zaměstnávaly více než dvacet dělníků. Dvorský dekret z roku 1873 nařizoval továrníkům úhradu pobytu v nemocnici pro dělníky, kterým se stal pracovní úraz.

Po Rakousko-Uherském vyrovnání v roce 1867 byl v Předlitavsku umožněn vznik odborových organizací. Byly zakotveny kolektivní smlouvy a přestala být trestná pokojná stávká.¹³

V 80. letech 19. století byla vytvořena inspekce, jejímž úkolem bylo dohlížet na zajištění bezpečnosti práce na pracovištích. Nově byla zakázána práce v továrnách v neděli a maximální pracovní doba dělníků stanovena na 11 hodin. Povinným se stalo sociální pojištění pro všechny dělníky.¹⁴ Na počátku 20. století začaly vznikat zprostředkovatelný práce, které pomáhaly nezaměstnaným s nalezením vhodné práce.

Pracovněprávní zákonodárství v Rakousku-Uhersku bylo ve své době na velmi vysoké úrovni ve srovnání s jinými evropskými státy. Sociální zabezpečení dělníků a snahy o zlepšení bezpečnosti práce tehdy rozhodně nebyly běžné. Základy ochrany zaměstnanců položil ještě před ABGB Josef II., který stanovil určité požadavky pro pracující děti. Od té doby se vícekrát zvyšovala věková hranice, od které bylo možné pracovat, a také se postupně snižovala maximální

11 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 44.

12 MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vyd. Praha: Linde, 2003. s. 293.

13 Tamtéž, s. 227.

14 Tamtéž, s. 294.

délka pracovní doby u pracujících dětí, a to z dvanácti až na osm hodin (koncem 19. století).¹⁵

V roce 1918 po vzniku samostatného státu nejprve zůstaly v platnosti rakouské právní předpisy, postupně však docházelo ke zvyšování ochrany zaměstnanců. Byla zavedena osmihodinová pracovní doba a zároveň maximální týdenní pracovní doba 48 hodin, zavedeny byly i povinné přestávky během pracovní doby.¹⁶

Byly odstraněny některé prvky nerovného zacházení v souvislosti s prací žen, které se nově mohly věnovat např. i studiu práv a mohly se stát advokátkami, což nebylo za Rakouska-Uherska možné. (Pro zajímavost v roce 1931 registrovala Československá advokátní komora 7 advokátek a 58 koncipientek.)¹⁷

V roce 1921 byla uzákoněna také povinná desetidenní placená dovolená pro horníky, o čtyři roky později i pro ostatní profese. Byl přijat také zákon o podporách v nezaměstnanosti, které však vyplácely odborové organizace jednotlivých závodů. Tento systém se ale v době hospodářské krize ukázal jako nedostatečný. Ve třicátých letech se pracovněprávní zákonodárství příliš nerozvíjelo.¹⁸

Prvorepublikové zákony platily i v období Protektorátu Čechy a Morava, byly však doplněny dalšími, které byly v zásadním rozporu s právem na zaměstnání, např. zákonem o nuceném nasazení. Ty byly po 2. světové válce zrušeny, ostatní předpisy však zůstaly v platnosti.¹⁹

Po roce 1948 se úplně změnilo chápání pracovního práva, které bylo pojímáno jako povinnost pracovat. Byly zavedeny tzv. umístěnky, pomocí kterých byli umísťováni absolventi do podniků, kde to zrovna bylo potřebné, což zcela koliduje se svobodným výběrem zaměstnání.

Pracovněprávní předpisy byly v 50. letech velmi nepřehledné, proto bylo rozhodnuto, že bude vytvořen kodex pracovního práva. Socialistický zákoník

15 MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vyd. Praha: Linde, 2003. s. 206.

16 Tamtéž, s. 409.

17 Balík, S. *Minulost, přítomnost a perspektivy advokacie*. Plzeň: Západočeská univerzita, 1998. s. 41.

18 MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vyd. Praha: Linde, 2003. s. 407.

19 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 23.

práce (č. 65/1965 Sb.) přinesl řadu novinek. Obsahoval téměř výlučně pouze kogentní ustanovení (na rozdíl od ABGB, ve kterém byla většina ustanovení dispozitivní povahy). Zákoník přinesl jednotnou právní úpravu pro všechny profese (za první republiky vznikla řada zákonů pro jednotlivá povolání) a upravoval komplexně celou pracovněprávní oblast. Zaváděl pravidlo, že vše, co není výslovně povoleno, je zakázáno. Významnému postavení se těšilo Revoluční odborové hnutí (ROH).^{20 21}

Po revoluci v roce 1989 bylo opět úplně povoleno soukromé podnikání (které bylo omezeně možné už od roku 1988) a být zaměstnán již nebylo povinné. Dochází k tříštění pracovněprávních předpisů, zákoník práce z roku 1965 již není univerzálním kodexem. V 90. letech přesto zůstává většina jeho ustanovení týkající se zaměstnanců v platnosti, což působí značné problémy. Není možné uzavírat pracovní smlouvy tak, jak by si přáli zaměstnanec i zaměstnavatel, protože normy v zákoníku jsou kogentní. Princip „co není dovoleno, je zakázáno“ je navíc v kolizi s Listinou základních práv a svobod.²²

Od konce 90. let byl zákoník práce mnohokrát novelizován i kvůli harmonizaci s evropským právem, což souviselo s plánovaným vstupem do EU.²³ Souběžně s novelizacemi starého však probíhaly také přípravy nového kodexu a souvisejících předpisů, tedy např. zákona o zaměstnanosti, kterému se podrobně věnuje následující kapitola nebo zákona o inspekci práce.

Nový zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) byl výrazně ovlivněn pozměňovacími návrhy především levicových poslanců, kteří posílili úlohu odborů a kolektivních smluv. Naopak zájmy zaměstnavatelů byly ignorovány a i proto byl nový zákoník práce označován jako příliš ochranářský a nepřilíhající flexibilitě.²⁴ Zavedl sice princip „co není zakázáno, je dovoleno,“ ale nebylo jasné, která ustanovení jsou absolutně kogentní, která relativně kogentní a která jsou dispozitivní.

Pravicoví poslanci se obrátili na Ústavní soud, který jim zčásti vyhověl. Kritizoval velmi omezenou smluvní volnost a určil, která ustanovení jsou

20 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 25.

21 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 49.

22 Tamtéž, s. 53.

23 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 28.

24 Tamtéž, s. 29.

absolutně a která relativně kogentní a dále zrušil vazbu na občanský zákoník. Tímto nálezem výrazně vzrostla právní jistota v oblasti pracovního práva.²⁵ Od té doby byl zákoník práce mnohokrát novelizován z důvodu zajištění souladu s právem EU, a také kvůli nutnosti reagovat na situaci na trhu práce a kvůli zpřesnění některých ustanovení.

2.2.2 Zákon o zaměstnanosti

Definici práva na zaměstnání poskytuje zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) v desátém paragrafu. Jedná se o *právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*. Zákon dále říká, že fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Zákon o zaměstnanosti se člení na osm částí. V první části nalezneme úvodní ustanovení, zákon zde vymezuje pojmy, stanovuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce a definuje právo na zaměstnání. Druhá část se zabývá zprostředkováním zaměstnání, které je možné prostřednictvím úřadů práce nebo pracovních agentur. Další část se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým je věnována zvýšená míra ochrany. Ve čtvrté části se zákon zabývá zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí, za cizince však nejsou považováni občané jiných členských zemí EU. V páté části se zákon zabývá nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, tedy nástroji, kterými může ministerstvo a Úřad práce ovlivňovat trh práce. Další část upravuje výkon umělecké, kulturní nebo sportovní činnosti dítěte. V následující, tedy sedmé části je upravena činnost kontrolních orgánů – Inspekce práce a Úřadu práce. Osmá část obsahuje společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

Cílem zákona je podle důvodové zprávy dosáhnout plné zaměstnanosti, bojovat proti nelegální práci a poskytnout zvláštní ochranu osobám se zdravotním znevýhodněním.

25 *Nález pléna Ústavního soudu Pl.ÚS 83/06* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1

Právo na zaměstnání má dvě roviny, objektivní, což znamená možnost pracovat a subjektivní, která vyjadřuje zájem osoby o práci. Možnost být subjektem práva na zaměstnání označujeme jako pracovněprávní subjektivitu. Jedná se o soubor fyzických a duševních předpokladů jedince a je ji možné nabývat až dosažením určitého věku.

Právo na zaměstnání je právem, které má fyzická osoba vůči státu, který jej zajišťuje prostřednictvím Úřadu práce.

Právo na zaměstnávání by nemělo být zaměňováno s právem na práci, byť laikovi mohou přijít oba pojmy totožné. Práci je možné definovat jako fyzickou nebo duševní činnost, která je vykonávána za odměnu a je hlavním zdrojem obživy. Naopak zaměstnání znamená vztah závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nepatří sem tedy jiné způsoby obživy. Právo na zaměstnání je tudíž vymezeno mnohem úžeji a je možné ho pojmout jako podmnožinu práva na práci.²⁶

2.2.3 Antidiskriminační zákon

S právem na zaměstnání je úzce spjat také zákaz diskriminace. Aby mohlo být toto právo realizováno, je nutné, aby pro zaměstnance neexistovaly překážky, jež nemají opodstatnění. Zákon o zaměstnanosti v § 4 říká, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace, konkrétní způsoby diskriminace nyní již neuvádí a odkazuje na antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.).²⁷

Diskriminaci můžeme definovat jako odlišné zacházení s různými osobami ve stejných situacích z důvodů, které stanovuje antidiskriminační zákon. Ne každé rozdílné zacházení je však diskriminací, zákon v § 6 a 7 uvádí jeho přípustné formy, což je např. požadavek na odborné vzdělání nebo minimální věk, má-li to vliv na řádný výkon povolání nebo ochrana těhotných žen.

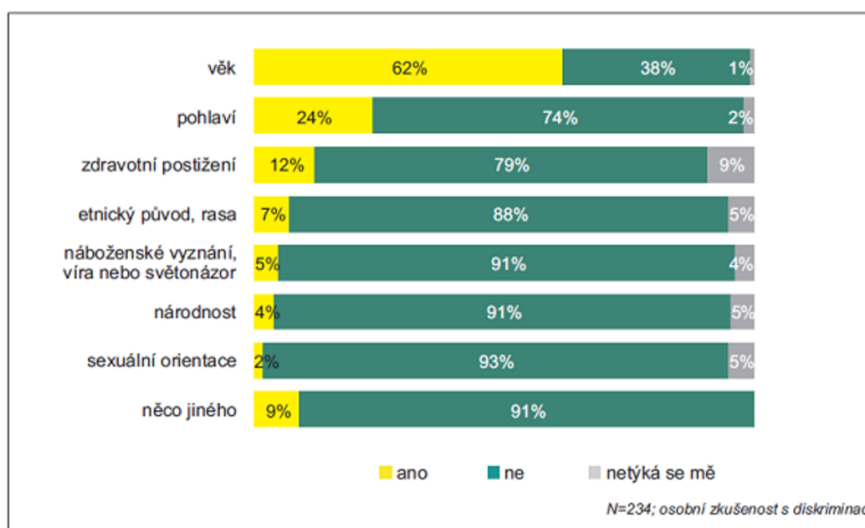
Rozlišujeme dva druhy diskriminace, a to přímou a nepřímou. **Přímá diskriminace** znamená rozdílné zacházení se dvěma osobami z důvodů, které uvádí antidiskriminační zákon v § 2 odst. 3, tedy etnického původu, rasy, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světonázoru.

²⁶ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 25.

²⁷ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 369

Ačkoliv se to na první pohled nemusí zdát zjevné, diskriminací z důvodu pohlaví jsou nabídky práce jako např. „hledáme muže na pozici zahradníka“ nebo „hledáme prodavačku, kosmetičku, apod.“ Zajímavé je, že diskriminací není uvedení pracovní pozice v mužském rodě („hledáme zahradníka“ by tudíž bylo v pořádku), ale pokud je uvedena pozice v ženském rodě („hledáme prodavačku“), o diskriminaci se podle veřejného ochránce práv jedná.

Nejčastějším typem přímé diskriminace, se kterým se lidé setkávají, je však diskriminace kvůli věku.²⁸ Řada personalistů zcela odmítá osoby nad 50 let, a to přesto, že s rostoucí hranicí pro odchod do důchodu mají tito lidé potenciál ve firmě pracovat ještě dalších 15 let. Zkušenost s diskriminací při hledání zaměstnání mají podle průzkumu dvě třetiny lidí, z nichž 62 procent se setkala právě s diskriminací kvůli věku.



Obr. 1: Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním [online]. [cit. 1. 8. 2017]

Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/lide-celi-diskriminaci-nejcasteji-pri-hledani-prace-z-duvodu-vysokeho-veku/

Nepřímá diskriminace je takové jednání, které může díky kritériím, která se zdají být neutrální, někoho omezovat. Může se jednat např. o inzerát, který hledá zájemce o práci v „mladém, dynamicky se rozvíjejícím kolektivu.“ Zaměstnavatel sice přímo nevyklučuje zaměstnání starších uchazečů, nicméně inzerátem dává jasně najevo, že hodlá vybrat spíše mladšího uchazeče.²⁹ Nepřímou diskriminací je také vyjádření minimálního věku zaměstnance pomocí

²⁸ Lidé čelí diskriminaci při hledání práce nejčastěji z důvodu vysokého věku [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/lide-celi-diskriminaci-nejcasteji-pri-hledani-prace-z-duvodu-vysokeho-veku/

²⁹ Nabídka mladého kolektivu je skrytou diskriminací [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejci-praci-je-diskriminacni

délky praxe, která u nekvalifikovaných pozic nemá význam („hledáme skladníka s alespoň pětiletou praxí“).

Diskriminací může být i požadavek čistého trestního rejstříku, kromě pozic, kde ho vyžaduje zákon (např. policie, justiční stráž, soudci, apod.). V ostatních případech by měl zaměstnavatel zvažovat, zda je požadavek na výpis z rejstříku přiměřený, a pokud shledá, že ano, pak by měl zvážit, nakolik je čistý trestní rejstřík nutný. Zaměstnavatel by měl brát v úvahu i povahu trestného činu (úmyslný nebo nedbalostní). V případě nekvalifikovaných zaměstnání je však požadavek na výpis z rejstříku podle ombudsmanky téměř vždy diskriminační.³⁰

Požadavek na znalost českého jazyka je diskriminační v případech, kdy zaměstnanec koná nekvalifikovanou práci, při které nepotřebuje komunikovat.

Za diskriminaci se považuje také obtěžování včetně sexuálního, pronásledování a pokyn další osobě, aby diskriminovala.

Diskriminace se kromě hledání zaměstnání vyskytuje také u rozdílného odměňování mužů a žen nebo při postupu na vyšší pozice.

Podle průzkumu úřadu veřejného ochránce práv je každý šestý inzerát diskriminační. Při zběžné pocházce centrem Plzně je možné vidět, že naprostou většinu inzerátů umístěných za výlohami lze hodnotit jako diskriminační („přijmeme prodavačku,“ „přijmeme dvě brigádnice,“ „hledáme uklízečku“ apod.).³¹

Zaměstnavatelé by měli při hledání budoucích zaměstnanců postupovat obezřetně a nastavit kritéria tak, aby nebyla napadnutelná z důvodu diskriminace (což jim ale nebrání vybrat kandidáta, který splňuje podmínky, které zaměstnavatel nemohl zveřejnit z důvodu možné diskriminace).

Na evropské úrovni existuje velmi bohatá judikatura v oblasti pracovněprávní diskriminace, v České republice se však lidé obrací na soudy poměrně zřídka. Z evropského práva vyplývá princip tzv. obráceného důkazního břemene. V našem právním řádu je zakotven³² tak, že žalobce (tedy zaměstnanec)

30 Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2016 [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2016-DIS-vyrocní-zprava.pdf

31 Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni

32 v § 133a občanského soudního řádu (č. 99/1963 Sb.)

má povinnost tvrzení (tedy tvrdit, že byl diskriminován) a také povinnost důkazní, která spočívá v uvedení situací, kdy s ním bylo odlišně zacházeno a proč.

Při splnění těchto povinností se presumuje, že se jedná o diskriminaci a zaměstnavatel poté musí prokázat, že k diskriminaci v daném případě nedošlo.

V některých evropských státech je však princip obráceného důkazního břemene ještě více posunut ve prospěch zaměstnance. Odškodné, které žalobce v případě prokázání diskriminace dostane, má většinou symbolický charakter v řádu několika desítek tisíc korun.

Zásadu obráceného důkazního břemena posvětil i Ústavní soud ve svém nálezu z roku 2004.³³ Krajský soud v Ústí nad Labem považoval princip za porušení práva na spravedlivý proces a porušení zásady rovnosti účastníků a také porušení některých mezinárodněprávních závazků. Ústavní soud však vyslovil názor, že princip obráceného důkazního břemena není v rozporu s ústavním pořádkem, protože na žalobci je jednak povinnost tvrdit, ale i prokazovat konkrétní situace, při nichž k diskriminaci došlo. Pouze platí vyvratitelná domněnka, že jednání, při kterém zaměstnavatel zacházel s různými osobami odlišně z důvodů, které uvádí žalobce, je diskriminací. Jedná se tedy o jakési sdílené důkazní břemeno.

Snad nejznámějším případem v oblasti pracovněprávní diskriminace je spor Marie Čauševičové s Pražskou energetikou, kde se ucházela o pozici finanční ředitelky. V prvním konkurzu neuspěla a ve druhém, kde byly nastaveny volnější podmínky, uspěl mužský uchazeč s nižší kvalifikací, ale obdobnou praxí.³⁴

Známý je také případ bývalé české diplomatky v Lybii, která byla odvolána z pozice konzulky v Tripolisu a poté jí bylo zakázáno přicházet do styku s utajovanými informacemi, kvůli čemuž dostala výpověď. Poukazovala však na to, že diplomaté, kteří byli podobně odvoláni a měli stejný zákaz, propuštění nebyli, a tudíž to považovala za diskriminaci kvůli pohlaví. Soud shledal, že k diskriminaci došlo a stanovil vzhledem k povaze práce nebývale vysoké odškodné 1 000 000 Kč.

Zajímavý je i případ zaměstnankyně, která se po dlouhé nemoci vracela do práce, tedy z oblasti diskriminace kvůli zdravotnímu stavu. Zaměstnavatel

33 *Nález pléna Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-37-04>

34 *Rozhodnutí Nejvyššího soudu: Diskriminace z důvodu pohlaví při výběrovém řízení* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/rozhodnuti-nejvyssiho-soudu-diskriminace-z-duvodu-pohlavi-pri-vyberovem-rizeni-60328.html

upozornil ostatní zaměstnance na její příchod, zakázal jí styk s ostatními zaměstnanci a pohyb po části pracoviště, který však potřebovala k výkonu své práce. Soud konstatoval, že za diskriminační je třeba považovat každé jednání zaměstnavatele, které, přestože se může jevit jako legální, má za cíl poškodit zaměstnance a ponížit jeho lidskou důstojnost. Zaměstnavatel také instruoval ostatní zaměstnance, jak mají s onou zaměstnankyní jednat, čímž se dopustil navádění k diskriminaci.³⁵

Diskriminací naopak nebylo propouštění zaměstnanců po 50. roce věku, kteří tvořily tři čtvrtiny všech propuštěných, v případě, kdy dvě třetiny zaměstnanců byly starší 40 let. Soud konstatoval, že při organizačních změnách není vždy možná úplná vyváženost.³⁶

Ústavní soud se zabýval otázkou, zda nejsou v rozporu s rovností garantovanou Ústavou a Listinou ustanovení zákona o zaměstnanosti, která zaručují zvláštní ochranu zdravotně postiženým. Konstatoval, že zdravotně postižení musí být přiměřeně zvýhodněni proto, aby jim byl zaručen stejný přístup k zaměstnání jako zdravým lidem.³⁷

V poslední době byla veřejná ochránkyně práv terčem kritiky kvůli provádění tzv. situačního testování. Jednalo se o známý případ realitní makléřky, která odmítla romské zájemce o pronájem bytu, protože si majitel nepřál byt Romům pronajímat. Podobně však úřad ombudsmanky postupuje i u pracovních nabídek, kam jsou posíláni figuranti, kteří mají potenciál být diskriminováni, a předstírají zájem o práci. Právě proto, že se jedná o figuranty (de facto „agenty provokatéry“) kteří zájem pouze předstírají, je tato praxe terčem kritiky.³⁸

35 Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 69 Co 29/2007 uveřejněný ve sborníku *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*, 1. vyd. Český Krumlov: ICOS, 2008. s. 41.

36 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 27 C 5/2005 uveřejněný ve sborníku *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*, 1. vyd. Český Krumlov: ICOS, 2008. s. 42.

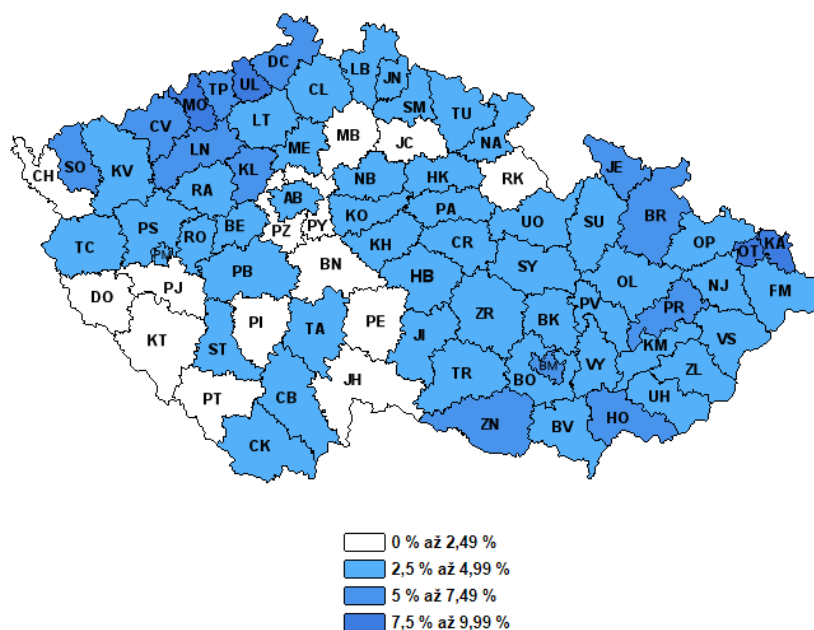
37 *Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 228/99* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=32896&pos=1&cnt=1&typ=result>

38 *Využití situačního testování ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/situacni-testovani/

3. Nezaměstnanost

Za nezaměstnanou může být považována osoba starší patnácti let, která je dočasně ekonomicky neaktivní, ale má zájem pracovat a je připravena nastoupit do zaměstnání.³⁹ V některé literatuře je takový stav pojmenován nedobrovolná nezaměstnanost. Existují však i osoby, které o zaměstnání nejeví zájem – ti jsou označováni jako dobrovolně nezaměstnaní (a podle některých by neměli být jako nezaměstnaní vůbec označováni). Ačkoliv § 1 zákona o zaměstnanosti říká, že jeho cílem je dosažení plné zaměstnanosti, je jasné, že k tomu nikdy nemůže v tržně-ekonomickém prostředí dojít.

V současné době (červenec 2017) je míra nezaměstnanosti 4,1 %, což je nejnižší úroveň od poloviny devadesátých let. Nejnižší míra nezaměstnanosti je nyní v Plzeňském kraji, kde dosahuje pouhých 2,6 %, nejvyšší naopak v Ústeckém a Moravskoslezském, kde dosahuje bezmála sedmi procent.⁴⁰



Obr.2: Nezaměstnanost podle okresů [online]. [cit. 1. 8. 2017]

Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.stase=2000000000198&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=20000000001108&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=G&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2017&ok=Vybrat

Míra nezaměstnanosti se v minulosti pohybovala obvykle mezi šesti a devíti procenty, v letech 2003 a 2004 dokonce přesahovala deset procent. Pouze před začátkem hospodářské krize v roce 2008 klesla až na úroveň pěti procent.

39 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 508.

40 *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/stat/nz

Ekonomové označují současný stav v naší zemi jako plnou zaměstnanost, de facto se jedná o stav, kdy jsou všechny osoby, které mají zájem pracovat, schopny najít práci za pro ně akceptovatelnou mzdu. Osoby, které z vlastní vůle nechtějí pracovat jsou tzv. přirozeně nezaměstnaní a vždy jich bývá okolo tří procent.^{41 42}

Velmi nízká míra nezaměstnanosti v praxi znamená, že zaměstnavatelé obtížně hledají zaměstnance (a v současné době si některé firmy stěžují, že zaměstnance nemohou vůbec sehnat). Zaměstnanci tudíž přechází k zaměstnavatelům, kde jsou lépe ohodnoceni a jejich původní zaměstnavatel tak musí uvažovat o lepších platových podmínkách, aby neodešli i zbývající zaměstnanci.

Nezaměstnanost můžeme podle příčin dělit na cyklickou, strukturální, frikční a sezónní.⁴³

Cyklická nezaměstnanost souvisí s vývojem hospodářského cyklu, je-li ekonomika v recesi, je nezaměstnanost vyšší a naopak v období růstu je nezaměstnanost nižší. V České republice byla v létě 2008 před vypuknutím hospodářské krize míra nezaměstnanosti 5,3 %, zatímco v prosinci následujícího roku 9,2 %. Počet volných míst klesl ze 150 tisíc o 80 % přibližně na 30 tisíc. Tento typ nezaměstnanosti tudíž není možné výrazně ovlivnit.

Strukturální nezaměstnanost se projevuje, pokud existuje nesoulad mezi kvalifikací zaměstnanců a potřebami zaměstnavatelů. Vzniká v případech, kdy klesne poptávka po určitém zboží nebo v souvislosti se změnou technologie výroby (např. robotizací). Je možné ji řešit pomocí rekvalifikací zaměstnanců, které zajišťují úřady práce (a kterým se věnuje jedna z následujících kapitol) nebo stěhování zaměstnanců, ke kterému však v České republice dochází zřídka.

Frikční nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost a týká se zaměstnanců, kteří mění práci nebo stěhují za novou práci a jsou po určitou dobu nezaměstnaní.

41 *Plná zaměstnanost* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.finslovník.cz/plna-zamestnanost/

42 *Nezaměstnanost z pohledu ekonomie* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/maek1/texty/07_Nezamestnanost.pdf

43 *Nezaměstnanost a její typy* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: home.zcu.cz/~raskova/8.-nezamestnanost.docx

Speciálním typem nezaměstnanosti je **sezónní** nezaměstnanost, která je spojena se zaměstnanci vykonávajícími sezónní práce, např. zaměstnanci v lyžařských střediscích nebo v zemědělství.

Někteří autoři zmiňují ještě další podoby nezaměstnanosti, tzv. skrytou a nepravou nezaměstnanost. **Skrytá** nezaměstnanost je stav, kdy kvůli malé nabídce práce ji potenciální zaměstnanci ani nehledají a místo toho se věnují jiným aktivitám, např. studiu na vysoké škole (na kterou by jinak nešli studovat). Tento typ nezaměstnanosti není možné najít ve statistikách a ekonomové hovoří o tzv. skryté pracovní síle.

Nepravá nezaměstnanost se obvykle projevuje tak, že uchazeč o zaměstnání vedený na úřadu práce nechce být zaměstnán, protože buď někde pracuje nelegálně nebo má pouze zájem o pobírání podpory v nezaměstnanosti.

4. Politika zaměstnanosti

Pod pojmem politika zaměstnanosti si můžeme představit soubor nástrojů, kterými stát zajišťuje realizaci práva na zaměstnání. Cílem státní politiky zaměstnanosti, který je vyjádřen i v prvním paragrafu zákona o zaměstnanosti, je dosažení plné zaměstnanosti. Tento cíl je zmiňován i v dokumentech evropského práva nebo Mezinárodní organizace práce. Z pohledu ekonomie je však tento cíl utopický, protože má-li být plná zaměstnanost, pak nikdy nebude efektivní, a má-li být zaměstnanost efektivní, pak nikdy nemůže být plná.⁴⁴

Státní politika zaměstnanosti se snaží řešit problémy trhu práce a jejím cílem je dosáhnout produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti uvádí v § 2 demonstrativní výčet prvků, které v sobě státní politika zaměstnanosti skrývá. Jedná se například o zabezpečení práva na zaměstnání, sledování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a také opatření pro zaměstnávání znevýhodněných osob.⁴⁵

Politiku zaměstnanosti můžeme dělit na aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti spočívá v poskytování podpory v nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání, zatímco aktivní politika zaměstnanosti v sobě zahrnuje činnosti směřující k dosažení nejvyšší možné zaměstnanosti, tedy rekvalifikace nebo investiční pobídky.

Správu politiky zaměstnanosti věnuje zákon o zaměstnanosti do rukou Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a úřadů práce, kterým se podrobněji věnuje následující kapitola. Pro její efektivní fungování je ale nezbytná spolupráce těchto subjektů se zaměstnavateli, odborovými organizacemi, profesními komorami a zaměstnanci. MPSV sleduje situaci na trhu práce v České republice a snaží se na ni reagovat, např. při návrzích zákonů nebo ve vydávaných vyhláškách.⁴⁶

44 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 519.

45 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 395.

46 Tamtéž, s. 397.

4.1 Úřad práce

4.1.1 Organizace úřadů práce

Úřad práce se organizačně člení na generální ředitelství, které sídlí v Praze a krajské pobočky, které sídlí ve všech krajských městech. Krajské pobočky zřizují tzv. kontaktní pracoviště, na kterých se občané mohou obracet na úřad. Každé kontaktní pracoviště poskytuje celou škálu služeb, které úřad práce nabízí, tedy zprostředkovává zaměstnání, vyplácí státní sociální podporu, dávky v hmotné nouzi, příspěvky na péči a také dávky pro zdravotně postižené.⁴⁷

Kromě kontaktních pracovišť existují ještě jim podřízená dislokovaná pracoviště, která jsou zřizována v menších městech. Ta obvykle nezajišťují celou škálu služeb, ale jen některé.

Pod krajskou pobočku úřadu práce v Plzni spadá devět kontaktních pracovišť. Ta jsou umístěna ve všech bývalých okresních městech, tedy Plzni (pro Plzeň – město, Plzeň – sever a Plzeň – jih), Rokycanech, Klatovech, Domažlicích a Tachově, a dále také v Sušici a ve Stříbře.⁴⁸

Dislokovaná pracoviště se v našem kraji nachází v Boru u Tachova, Blovicích, Dobřanech, Horažďovicích, Horšovském Týně, Kralovicích, Manětíně, Nepomuku, Nýrsku, Nýřanech, Plané, Plánici, Plasech, Přešticích a Stodu. Mezi poskytovanými službami je velký rozdíl, zatímco např. v Přešticích poskytuje detašované pracoviště celou škálu služeb, v Plánici zajišťuje pouze výplatu dávek v hmotné nouzi.

Široká síť pracovišť úřadů práce pomáhá nezanedbatelně snižovat náklady jeho klientů, kteří tak nemusí cestovat až do nejbližšího bývalého okresního města.

Určitý problém spatřuji v tom, že na řadu služeb úřadu práce není nárok a úředníci podle svého uvážení (a své libovůle) rozhodují o jejich přidělení.

47 *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/oup

48 *Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Plzni* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk

4.1.2 Zprostředkování zaměstnání úřadem práce

Úřad práce zprostředkovává bezplatně vhodné zaměstnání pro fyzické osoby, které mají zájem o práci, což vyplývá i z mezinárodněprávních závazků České republiky. Rozlišujeme zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání nemá žádné zaměstnání, zatímco zájemce o zaměstnání je zaměstnán, ale chce od úřadu pomoci s hledáním nového.⁴⁹

Dnem podání žádosti na Úřadu práce je fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání v ní uvádí (kromě osobních údajů) především dosažené vzdělání, praxi a zaměstnání, o která má zájem. Po zařazení do evidence má nárok (při splnění podmínek, které stanovuje zákon o zaměstnanosti v § 25) na podporu v nezaměstnanosti, ale také úhradu sociálního a zdravotního pojištění od státu. Zařazení do evidence brání pochopitelně především existence pracovníprávního vztahu nebo služebního poměru, dále pokud je uchazeč OSVČ, ale také student, na mateřské dovolené, ve výkonu trestu nebo v pracovní neschopnosti. Zákon důvody vymezuje taxativně, uvádí tudíž několik desítek důvodů, které zařazení brání.⁵⁰

Zákon však připouští výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání, které je možné vykonávat souběžně s vedením v evidenci. Měsíční příjem může činit maximálně polovinu minimální mzdy (která dosahuje v současnosti 11000 Kč) a nesmí uchazeči bránit v hledání nového zaměstnání. Novela zákona platná od 29. července 2017 nově zakazuje, aby nekolidující zaměstnání mělo podobu dohody o provedení práce.⁵¹

Zájemce o zaměstnání má nárok pouze na pomoc úřadu při hledání zaměstnání, popřípadě mu může úřad může najít vhodný rekvalifikační kurz.

Vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci není v zákoně časově omezeno, v praxi však po určité době skončí buď ukončením vedení v evidenci nebo vyřazením z evidence, kterými se zákon o zaměstnanosti zabývá v § 29 a 30.

Nejlepším případem **ukončení vedení v evidenci** je nástup uchazeče do zaměstnání. Uchazeč také může požádat o ukončení vedení v evidenci, aniž by

49 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 399.

50 *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

51 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 529.

musel uvádět důvod, ovšem v takovém případě nesmí existovat důvod pro jeho vyřazení z evidence. Vedení v evidenci je také ukončeno nástupem do výkonu trestu, pobytem ve vazbě delším než 6 měsíců a také smrtí uchazeče. Ukončení vedení v sobě nenese žádnou sankci, ale uchazeč přichází o podporu v nezaměstnanosti a případné další výhody.⁵²

Vyřazení uchazeče z evidence je proti tomu správní rozhodnutí, které má pro uchazeče sankční povahu a proti kterému je tudíž možné odvolání. Jedním z nejběžnějších důvodů vyřazení je odmítnutí nastoupit do úřadem zajištěné práce bez vážného důvodu. Když úřad práce nalezne uchazeči volné místo, dá mu s sebou tzv. doporučenku, na kterou zaměstnavatel uvede, zda uchazeč práci přijal nebo nepřijal a z jakého důvodu.⁵³

Dalším důvodem pro vyřazení je, pokud uchazeč vykonává nelegální práci. Zákon o zaměstnanosti v § 5 písm. e definuje nelegální práci jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Za výkon nelegální práce může být postihnut zaměstnavatel, ale i zaměstnanec.

Nejvyšší správní soud konstatoval, že nelegální práce musí splňovat všechny znaky závislé práce, tedy osobní a soustavný výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Zabýval se případem majitelky obchodu, za kterou krátce (zrovna v době kontroly) zaskakovala její neteř, které byla uložena pokuta za nelegální práci. NSS považuje za nezbytné rozlišovat skutečnou nelegální práci a občasnou výpomoc.⁵⁴

V roce 2011 byla kvůli snaze eliminovat nelegální práci uchazečů o zaměstnání, kteří zároveň pobírají podporu v nezaměstnanosti, zavedena povinná tzv. docházka nezaměstnaných (DoNez). Uchazeči se museli pod hrozbou vyřazení z evidence třikrát týdně dostavit na místo, kde jsou poskytovány služby CzechPointu, tedy obvykle pošty.

Velkým problémem pro uchazeče, kteří měli skutečný zájem o zaměstnání, byla nutnost dostavit se na poštu v termínu, který jim byl náhodně vygenerován systémem. To jim ztěžovalo hledání práce, kdy museli např. odřeknout pohovor,

52 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 528.

53 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 399.

54 *Rozhodnutí NSS sp. zn. 6Ads13/2014* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_prevedeno.pdf

zatímco osoby, které chtěly vykonávat nelegální práci, ji mohly vykonávat zbylé čtyři dny.

DoNez podrobil kritice i veřejný ochránce práv, který jej označil za šikanózní a v rozporu s lidskou důstojností. Upozornil, že náhodné vygenerování příští návštěvy zabraňuje uchazečům hledat práci nebo navštívit dlouho předem objednaného lékaře. Mnohdy byla jejich návštěva v určitou hodinu téměř nemožná kvůli neexistenci dopravního spojení. Systém byl i proto počátkem roku 2013 zrušen.⁵⁵

Dalším častým důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je maření součinnosti s úřadem práce, což jsou případy uvedené v § 31 zákona o zaměstnanosti. Nejčastějším z nich je nedostavení se na příslušnou pobočku úřadu práce ve stanovené době, nevedou-li k tomu uchazeče vážné důvody, demonstrativně vymezené v § 5. Dalším důvodem může být nedostavení se s doporučenkou k úřadem určenému zaměstnavateli.

Rozhodnutí o vyřazení z evidence je správní rozhodnutí, které musí být přezkoumatelné (tzn. musí z něj být jasné, z čeho úřad vycházel při rozhodování). Vzhledem k následkům vyřazení existuje v této oblasti velmi bohatá judikatura.

Není možné uchazeče vyřadit pouze kvůli tomu, že zaměstnavatel na doporučenku uvedl, že uchazeč nemá zájem o práci. Je nutné, aby se úřad podrobně zabýval důvody, které vedly zaměstnavatele k tomuto označení – v tomto případě uchazeč pouze vyslovil možnost, že zaměstnání po čase změní (ale zájem o něj měl). Úřad práce se důvody vůbec nezabýval a z evidence ho vyřadil.⁵⁶

Důvodem k vyřazení nemůže být ani to, když se do té doby bezproblémová uchazečka kvůli poruše vozidla nedostavila na úřad ve stanovenou dobu. Sice se stihla omluvit ještě před schůzkou, ale úřad měl za to, že se nejedná o vážný důvod a že mohla přijet veřejnou dopravou, na kterou ovšem neměla peníze. Nejvyšší správní soud konstatoval snahu uchazečky situaci řešit, což měl

55 *DONEZ skončí. Nezaměstnaní už se nebudou muset hlásit na poště* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14435>

56 *Rozhodnutí Městského soudu v Praze sp. zn. 1 Cad 76/2006*. [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: kraken.slv.cz/1Cad76/2006

úřad práce vzít v potaz, a dále upozornil, že výčet vážných důvodů je pouze demonstrativní.⁵⁷

Úřad práce vyřadil z evidence uchazečku, protože neuvedla, že bezplatně vykonává funkci předsedkyně družstva. NSS ovšem upozornil na fakt, že k vyřazení by bylo nutné kumulativní splnění hned čtyř podmínek, a to: členství v orgánu družstva, výkon práce pro tuto společnost, a pobírání odměny, která navíc musí přesáhnout polovinu minimální mzdy.⁵⁸

Uchazeč o zaměstnání při návštěvě úřadu práce oznámil, že mu nevyhovuje datum příští schůzky kvůli naplánované šestitýdenní cestě do zahraničí, kam pojede navštívit syna a právě narozenou vnučku. Úřad práce to však neakceptoval a datum příští schůzky bylo určeno v době cesty do zahraničí. Uchazeč však do Thajska odcestoval a byl posléze vyřazen z evidence. NSS konstatoval, že úřad práce postupoval přepjatě formalisticky a návštěvu narozené vnučky (byť dlouhou) je nutné považovat za důvod hodný zvláštního zřetele. Přihlédl také k tomu, že uchazeč spolupracoval s úřadem práce zcela bezproblémově a že mu úřad i přes jeho žádost určil datum, na které se nemohl dostavit.⁵⁹

I veřejný ochránce práv zaujal v této oblasti řadu stanovisek. Zastal se uchazečky, která si aktivně hledala práci, ale kvůli neplánovanému posunutí výběrového řízení o den zmeškala domluvenou schůzku, ze které ji ale omluvila osoba blízká. Úřad práce zaujal nepochopitelný postoj, že se uchazečka neměla výběrového řízení účastnit (což znamená nesnažit se hledat práci i vlastními silami), ovšem v tomto názoru ho nepodpořilo ani MPSV.

Veřejný ochránce se také zastal uchazeče, který se nedostavil na schůzku, protože trpěl občasnou ztrátou paměti, což doložil psychologickým vyšetřením.⁶⁰

57 *Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4Ads109/2013* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.codexisuno.cz/16G#!20

58 *Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3Ads4/2011* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: kraken.slv.cz/3Ads4/2011

59 *Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4Ads13/2014* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0124_4Ads_13_2014_0812115952_prevedeno.pdf

60 *Ministerstvo nezohlednilo poruchu paměti uchazeče o zaměstnání* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2014/ministerstvo-nezohlednilo-poruchu-pameti-uchazece-o-zamestnani/

Zastání našla i uchazečka, která si vzhledem k předchozím návštěvám úřadu práce zapamatovala o den jiné datum.⁶¹

4.1.3 Podpora v nezaměstnanosti

Cílem podpory v nezaměstnanosti je dočasné zmírnění úbytku příjmů uchazeče. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká osobě, která v alespoň 12 měsících z 24 odvedla prostředky do důchodového systému. V praxi se tedy jedná o uchazeče, který byl zaměstnaný nebo byl osobou samostatně výdělečně činnou.

Délka podpory je závislá na věku uchazeče v den podání žádosti a zohledňuje ne vždy rovné zacházení se staršími uchazeči o zaměstnání. Uchazečům do 50 let je vyplácena po dobu 5 měsíců, uchazečům mezi 50. a 55. rokem se vyplácí 8 měsíců a lidem nad 55 let je vyplácena 11 měsíců. Výše podpory se určuje podle posledního výdělku uchazeče nebo z vyměřovacího základu u OSVČ. V prvních dvou měsících činí podpora 65 % výdělku, v následujících dvou měsících klesá na 50 % a v dalších měsících klesá na 45 %.⁶²

Uchazeč, který ukončil bez vážných důvodů pracovní poměr, má nárok pouze na 45 % výdělku po celou dobu, kdy může podporu pobírat. Maximální výše podpory činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí minulého roku. V roce 2017 dosahuje maximální výše částky 15560 Kč.

Nárok na podporu zaniká v případech, kdy byl s uchazečem v jeho předchozím zaměstnání okamžitě ukončen pracovní poměr kvůli zvláště hrubému porušení pracovní povinnosti. Nárok na podporu také nevzniká osobám v důchodovém věku, které byly propuštěny.⁶³

Kvůli zamezení zneužívání podpory v nezaměstnanosti byla v roce 2012 zavedena tzv. veřejná služba. Všichni uchazeči, kteří byli v evidenci úřadu déle

61 *MPSV trvá na restriktivním a formalistním výkladu zákona o zaměstnanosti v případě vyřazení z evidence úřadu práce z vážných důvodů* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/sankce/sankce-proti-mpsv-vyrazeni-z-evidence/

62 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 408.

63 Tamtéž, s. 409.

než 2 měsíce, mohli být posláni bez nároku na odměnu vykonávat 20 hodin týdně práci, kterou jim stanovil úřad práce.

Příznivci argumentovali tím, že se podařilo výrazně omezit zneužívání dávek, řada uchazečů o zaměstnání dobrovolně ukončila vedení v evidenci úřadu práce. Odpůrci poukazovali na to, že se jedná o skryté nucené práce a že veřejná služba může být pro vzdělanější nezaměstnané ponižující.

Levicoví poslanci se obrátili na Ústavní soud, který jim dal za pravdu a veřejnou službu zrušil. Ústavní soudci však nebyli jednotní, např. JUDr. Balík se ve svém odlišném stanovisku ptá, jestli není nucenou prací i mazání tabule ve škole nebo pomáhání v kuchyni skautského tábora.^{64 65}

Proti zneužívání podpory v nezaměstnanosti měl pomoci i projekt sKarta. Ten předpokládal, že všichni uchazeči o zaměstnání dostanou platební kartu a bude jim u České spořitelny založen speciální účet, na který jim budou zasílány veškeré sociální dávky. Na kartě měly být uvedeny osobní údaje držitele, případně stupeň postižení, protože měla nahradit i průkazy ZTP.

Stát by získal možnost kontrolovat, co nezaměstnaní za peníze z dávek nakupují. Systém by jim např. zakázal platit ve videoloterijních terminálech nebo kupovat určité druhy zboží, jako např. alkohol. Řada starších uživatelů systému by mohla mít problémy s obsluhou bankomatu nebo i se samotným placením kartou.

Ombudsman kritizoval především uvedení osobních údajů na kartě, které uvidí i prodavači v obchodech, dále možnou ostrakizaci osob, které touto kartou budou platit v menších obcích. Kritizovány byly i vysoké poplatky související s vedením účtu u České spořitelny, ale i za výběr z vlastních bankomatů České spořitelny.⁶⁶

Na popud senátorů ČSSD se sKartami začal zabývat i Ústavní soud, který však vzhledem k vydání zákona, který projekt sKaret zrušil, řízení zastavil.

64 *Nález pléna Ústavního soudu Pl. ÚS 1/12* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-1-12_1

65 *Co dál po zrušení veřejné služby?* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2012/co-dal-po-zruseni-verejne-sluzby/

66 *Ochránce upozorňuje na protiprávní aspekty tzv. karty sociálních systémů (sKarty)* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2012/ochrance-upozornuje-na-protipravni-aspekty-tzv-karty-socialnich-systemu-skarty/

4.2 Agentury práce

Kromě úřadů práce se zprostředkováním práce zabývají také agentury práce. Jedná se o fyzické nebo právnické osoby, které s povolením Generálního ředitelství Úřadu práce zprostředkovávají práci. Agentura práce nesmí požadovat po uchazeči o zaměstnání úhradu nákladů souvisejících se zprostředkováním práce, obvykle tyto náklady hradí zaměstnavatel, který je poté zohlední ve finančním ohodnocení zaměstnanců.

Při zaměstnání přes agenturu práce nevzniká dvojstranný právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale trojstranný vztah mezi agenturou práce, zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je označován jako uživatel. Agentura práce přidělí konkrétnímu zaměstnanci pracovní pozici u uživatele po určitou dobu (tzv. dočasné přidělení).⁶⁷

Tento systém umožňuje agentuře velmi pružně reagovat na požadavky s ní spolupracujících zaměstnavatelů, neboť může zaměstnance libovolně přesouvat. Agentura práce musí zaměstnanci zajistit obdobné mzdové podmínky jaké mají stálí zaměstnanci. Délka dočasného přidělení nesmí přesahovat 12 po sobě jdoucích měsíců, ledaže zaměstnanec s delším přidělením souhlasí. Agentury práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání pro osoby zdravotně postižené

Od roku 2012 existuje možnost tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání. Úřad práce může uchazeče podle svého uvážení s jeho souhlasem zařadit do skupiny uchazečů, pro kterou se bude snažit zprostředkovat práci agentura. Agentura je motivována příspěvkem až 500 Kč za každého uchazeče, kterému najde zaměstnání, a dále částkou až 6250 Kč, pokud setrvá v pracovním poměru minimálně 6 měsíců. Agentura nemůže tyto uchazeče přijmout sama do pracovního poměru.⁶⁸

67 BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 402.

68 Tamtéž, s. 407.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce, která vytváří rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, programy ke zlepšení zaměstnanosti, podpora zdravotně znevýhodněných osob a jiné. V následujících podkapitolách jsou podrobně rozebrány nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

4.3.1 Investiční pobídky

Investiční pobídky upravuje zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů. Zákon o zaměstnanosti dále rozlišuje investiční pobídky podle toho, zda dají vzniknout novým pracovním místům nebo podpoří zaškolení a rekvalifikace nových zaměstnanců.

Investiční pobídky mají směřovat především do oblastí s vysokou nezaměstnaností (ale mohou se týkat celého území České republiky s výjimkou hlavního města). Jejich poskytování podrobně upravuje nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.⁶⁹

Jsou podporovány tři hlavní oblasti, do kterých mohou pobídky směřovat, a to do vzniku technologických center, center strategických služeb a do zpracovatelského průmyslu. Za těmito líbivými pojmy se však skrývají například call-centra („řízení vztahů se zákazníky prostřednictvím informačních a komunikačních technologií“ v terminologii CzechInvestu⁷⁰), velkoopravny a podobné.

Pobídka může mít několik forem. Může se jednat o plnou nebo částečnou slevu na dani z příjmu po dobu až deseti let nebo o prodej pozemku za nižší než tržní cenu.

69 *Investiční pobídky* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-czechinvest>

70 *Slovníček pojmů* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.czechinvest.org/slovnicek-pojmu?dic=C

V oblastech s vyšší nezaměstnaností⁷¹ mohou mít pobídky také formu podpory za vytvořené pracovní místo, která v současnosti dosahuje 300 000 Kč, nebo zaplacení až čtvrtiny výdajů nutných na rekvalifikaci zaměstnanců nebo jejich zaškolení. Pro společnosti působící v určitých průmyslových zónách je možné ještě osvobození od daně z nemovitosti na 5 let.

4.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace spočívá v rozšíření kvalifikace nebo jejím získání v jiném oboru, než v jakém byl uchazeč dosud zaměstnán. Umožňuje tak reagovat na potřeby trhu práce v případě výskytu strukturální nezaměstnanosti, kdy zájemci o zaměstnání mají jinou kvalifikaci, než kterou požadují zaměstnavatelé.⁷²

Rekvalifikaci může provádět pouze vzdělávací zařízení, které splní podmínky uvedené v § 108 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kvůli zajištění určité odbornosti a úrovně studia. Každý absolvent kurzu obdrží po jeho absolvování certifikát. Za rekvalifikaci ale není možné považovat např. studium na vysoké škole.

Formy rekvalifikace upravuje vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace může probíhat v těchto formách vzdělávání: ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání; ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti; ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů; ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání; ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání; v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Úřady práce zajišťují rekvalifikaci a obvykle hradí náklady s ní spojené osobám, které jsou vedené jako uchazeči o zaměstnání, ale i zájemcům o zaměstnání, tedy osobám, které jsou zaměstnané, ale požádají úřad práce

71 V regionech s průměrnou mírou nezaměstnanosti nejméně o čtvrtinu vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR nebo ve vybraných průmyslových zónách.

72 *Rekvalifikace* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

o zprostředkování jiného. Podmínkou zařazení do rekvalifikačního kurzu jsou předpoklady uchazeče vykonávat zvolené budoucí povolání a zdravotní způsobilost pro výkon nové profese. Rekvalifikace by měla být uchazeči umožněna jen v případech, kdy po jeho současné kvalifikaci není na trhu poptávka a zároveň jím vyžadovaný obor rekvalifikace je na trhu práce žádaný.

Pracovníci úřadu práce posoudí individuálně každého uchazeče a rozhodnou, zda je pro něj rekvalifikace ve vybraném oboru přínosem a zda mu ji tudíž uhradí. Absolvent rekvalifikačního kurzu nemůže bez vážného důvodu odmítnout zaměstnání v oboru, ve kterém byl rekvalifikován, a pokud tak učiní, úřad práce po něm bude požadovat úhradu kurzu. To platí i v případě, pokud kurz úspěšně nedokončí nebo pokud z něj předčasně odejde.

I přes tyto přísné podmínky se v praxi vyskytují rekvalifikační kurzy v oborech jako např. kosmetička, vrátný, marketingový specialista, podnikatel, sekretářka a další. To souvisí s často se vyskytujícími případy, kdy po absolvování rekvalifikačního kurzu jeho absolvent nenalézá uplatnění a chce se rekvalifikovat znovu. Proto je omezena částka, kterou může úřad práce uchazeči o zaměstnání přispět, a to 50 000 Kč ve tříletém období. Rekvalifikační kurz vychází obvykle na 15 až 25 tisíc Kč.

Při absolvování rekvalifikačního kurzu má jeho účastník nárok na podporu při rekvalifikaci, což je doba podpory v nezaměstnanosti a dosahuje 60 % jeho původní mzdy.

Zájem o rekvalifikace se v minulém roce výrazně snížil, absolvovalo je jen 22 tisíc lidí, což je ve srovnání s předchozím rokem o téměř 40 % méně. Důvodem je současná situace na trhu práce, kdy se lidé obvykle mohou uplatnit se svou kvalifikací.

MPSV na svých stránkách uveřejňuje různé statistiky, ovšem statistika úspěšnosti nalezení pracovního místa po rekvalifikaci není od roku 2012 k dispozici. V roce 2011 se tato úspěšnost pohybovala pouze okolo 40 %.⁷³

73 Úspěšnost rekvalifikací [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_1298285_37_241135_241135.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298285_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_1298285_37_241135_241135.statsk=2000000000014&_piref37_1298285_37_241135_241135.send=send&_piref37_1298285_37_241135_241135.stat=2000000000027&_piref37_1298285_37_241135_241135.obdobi=1&_piref37_1298285_37_241135_241135.rok=2014&_piref37_1298285_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vybrat

4.3.3 Překlenovací příspěvek

Jedná se o nástroj, který má motivovat nezaměstnané vedené v evidenci úřadu práce, aby přestali být uchazeči o zaměstnání a se stali osobou samostatně výdělečně činnou. Překlenovacím příspěvkem se rozumí prostředky, které úřad práce poskytne OSVČ v prvních měsících podnikání.

Příspěvek je možné získat na nájemné a služby s ním spojené, nejedná-li se o bytovou jednotku, a služeb s ním spojených; náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků; a náklady na opravu a údržbu objektu ve vlastnictví OSVČ. Na poskytnutí příspěvku není nárok, je na zvážení úřadu, zda ho konkrétnímu žadateli poskytne.⁷⁴

4.3.4 Ochrana osob se zdravotním postižením

Stát podporuje zřizování chráněných pracovních míst a pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace spočívá v pomoci úřadu práce osobám zdravotně postiženým při hledání práce, při které je brán ohled na jejich specifické potřeby. Úřad práce zároveň pomůže vytvořit příznivé pracovní prostředí u zaměstnavatele.⁷⁵

Do roku 2012 existovaly tzv. chráněné dílny, ve kterých pracovalo alespoň 60 % zdravotně postižených. Ty byly především kvůli administrativní náročnosti zrušeny, zachována zůstala jen chráněná pracovní místa. Ta vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce pro zdravotně postižené na dobu minimálně tří let. Úřad práce finančně podporuje zaměstnavatele za vytváření těchto míst. Příspěvek může dostat také zdravotně postižený, pokud se rozhodne stát se OSVČ.⁷⁶

74 *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/10414

75 *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/8#zozp

76 *Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

4.3.5 Politika zaměstnanosti u mladých

Nezaměstnanost mladých lidí je v řadě evropských států velký problém, například ve Španělsku dosahuje míra nezaměstnanosti středoškolsky vzdělaných osob do 25 let více než 37 procent. Česká republika měla v evropském srovnání koncem minulého roku druhou nejnižší nezaměstnanost lehce pod 9 %, což je však výrazně více než průměrná nezaměstnanost jiných věkových skupin.⁷⁷

Úřady práce proto pořádají besedy na středních školách, na kterých informují studenty o aktuální situaci na trhu práce a také vysvětlují základy pracovního práva, o kterém mají studenti bohužel malé povědomí. Krajská pobočka Úřadu práce v Plzni připravila např. brožuru *Plav!*, kterou distribuuje na střední školy a která vysvětluje základy pracovního práva v praxi, ale také obsahuje rady, jak vystupovat na pohovoru nebo jak napsat životopis a další.⁷⁸

Tato brožura obsahuje i konkrétní nabídky firem (z nichž většina působí v průmyslové zóně na Borských Polích) zaměřené na studenty. Je třeba říci, že vzhledem k současnému nedostatku pracovníků nabízí zaměstnavatelé v minulosti ne zcela obvyklé bonusy. Pět týdnů dovolené je již standardem, většina zaměstnavatelů nabízí také příspěvek na dopravu do zaměstnání. Obvyklé jsou také bonusy za nulovou absenci, sleva na výrobky firmy, závodní stravování zdarma a příplatky za noční směny nad rámec zákona.

4.4 Kontrolní orgány

Kontrolní činnost v pracovněprávní oblasti prováděly do roku 2005 úřady práce. Po vydání zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce byly pravomoci rozděleny mezi inspekci práce, úřady práce a další orgány.⁷⁹

Státní úřad inspekce práce dohlíží na dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů. Zabývá se dodržováním bezpečnosti práce

⁷⁷ *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04

⁷⁸ Kolektiv autorů. *Plav!, aneb, Průvodce absolventa střední školy přípravou na reálný život*. 1. vyd. Plzeň: Grafia, 2016.

⁷⁹ *Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1052v1028-kontrolni-cinnost-uradu-prace-po-prijeti-zakona-o-inspekci-prace/

(uděluje certifikát „Bezpečný podnik“) a dále řeší případy nelegálního zaměstnávání, diskriminaci při přijímání a odměňování zaměstnanců a jiné.

Zaměstnanci, kteří se domnívají, že zaměstnavatel nedodržuje pracovněprávní předpisy, se mohou obrátit na místně příslušný oblastní inspektorát práce. Úřad je poté informuje o své činnosti ve věci, jejich identitu před zaměstnavatelem však tají.⁸⁰

Úřady práce se mohou, stejně jako inspekce práce, zabývat nelegálním zaměstnáváním. Dále jsou příslušné kontrolovat čerpání státní sociální podpory, dodržování podmínek pro příjemce různých příspěvků od úřadů práce a také vyplácení mezd při úpadku zaměstnavatele.⁸¹

Kontrolu hygienických požadavků na pracovišti (např. osvětlení a odvětrávání) provádí krajské hygienické stanice.

4.5 Řešení problémů v oblasti politiky zaměstnanosti

V současné době se v mnoha státech diskutuje o zavádění tzv. nepodmíněného základního příjmu, který působí jako „konkurence“ pro státní politiku zaměstnanosti. Spočívá v tom, že každému občanovi daného státu je měsíčně vyplácen příspěvek, a je na něm, zda se rozhodne pracovat nebo mu tento příspěvek postačí k uspokojování životních potřeb. (Nepodmíněný základní příjem nenahrazuje jen podporu v nezaměstnanosti, ale i další dávky, jako např. příspěvek na bydlení nebo přídavky na děti.)⁸²

Jeho příznivci argumentují úsporou velmi vysokých nákladů na provozování státních sociálních systémů a jejich neefektivitou. Došlo by také k odstranění podvodů v souvislosti s podporou v nezaměstnanosti. Odpůrci se obávají, že pokud by se větší procento lidí začalo spoléhat na nepodmíněný základní příjem, zkolabovala by ekonomika a potažmo i státní rozpočet.

80 Kompetence orgánů inspekce práce www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

81 HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 543.

82 *Kanada zavádí základní příjem. Jde o zatím největší experiment tohoto druhu* [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: echo24.cz/a/wXJVR/kanada-zavadi-zakladni-prijem-jde-o-zatim-nejvetsi-experiment-tohoto-druhu

Mezi jeho zastánce obvykle patří liberálně levicové stany, v Čechách jej podporuje především Pirátská strana a Zelení. Myšlenku nepodmíněného základního příjmu však rozebírají ve svém díle i ekonomové z opačné části politického spektra, jako např. A. F. von Hayek a Milton Friedman, který v této souvislosti hovoří o záporné dani.

5. Závěr

Oblast zprostředkování práce se zaměřuje na práci s lidmi v tíživé životní situaci při hledání zaměstnání a musí řešit velmi složité otázky, které mají dopad na většinu společnosti. To vyžaduje nemálo finančních prostředků, které by měly být efektivně vynaloženy. Domnívám se, že politika zaměstnanosti v České republice se velmi často mění v závislosti na politické situaci. Před každými volbami se politici předhánějí ve slibech, že zarazí zneužívání podpory v nezaměstnanosti, na což někteří voliči slyší. Po volbách jsou tyto sliby obvykle zapomenuty nebo někdy realizovány způsobem, který naopak postihne především poctivé uchazeče o zaměstnání.

Četné novelizace ztěžují orientaci v pracovněprávních předpisech. Česká republika samozřejmě musí implementovat právo EU do svého právního řádu, důvodem většiny novelizací jsou však změny, ke kterým není stát nikým nucen. Myslím si, že politika zaměstnanosti musí mít dlouhodobou strategii a není možné ji měnit každé čtyři roky (nebo ještě častěji, takže zúčastněným se čtyři roky mohou jevit v rovině zbožného přání).

Proti zneužívání podpory v nezaměstnanosti by se mělo samozřejmě efektivně bojovat, ale některé v minulosti uskutečněné kroky se příliš nezdařily, musely poté být zrušeny a vedly dokonce k demisi ministra Drábka. Po zásahu Ústavního soudu skončila veřejná služba, projekt DoNez pak zrušilo ministerstvo samo.

Práce z domova (tzv. home office) je pro řadu zaměstnanců velmi vítaná, kterou někteří zaměstnavatele nabízejí jako benefit, musí však splňovat určitá pravidla. Snahu o její regulaci v nedávné době MPSV možná lehce přehnal, když se snažilo vytvořit přísnější podmínky pro home office. Jeho snaha by ve výsledku vedla k tomu, že by žádný zaměstnavatel práci z domova neumožňoval, neboť by v řadě případů byly nutné i stavební úpravy bytů zaměstnanců. Naopak některé prvky aktivní podpory zaměstnanosti jako v zahraničí běžné snížené úvazky nebo v současnosti diskutované sdílené úvazky, kdy se o jedno místo dělí dva zaměstnanci, se zatím u nás příliš neprosazují, neboť zaměstnavatelé nemají vhodnou motivaci (úlevy nebo pobídky) k vytváření a nabízení takových míst. Tato opatření by jistě uvítaly některé skupiny obyvatel, které chtějí pracovat, ale

z určitých důvodů nemohou pracovat na celý úvazek, zejména rodiče malých dětí nebo lidé pečující o staršího či nemocného člena domácnosti apod.

Domnívám se, že pracovní podmínky a péče o zaměstnance se vzhledem k současné situaci na trhu práce zlepšuje sama a nejsou k tomu nutné další regulace. Např. jeden diskontní řetězec se snažil současné zaměstnance motivovat a lákat nové, což vedlo k tomu, že ostatním řetězcům začali ubývat zaměstnanci. Další dva řetězce nedlouho poté také oznámily výrazný růst mezd.

Jak již bylo řečeno, zprostředkování práce je především službou lidem v těžké situaci. Řada uchazečů svou pozici ještě zhoršuje, protože se vůbec neumí orientovat na trhu práce. Někteří si zaměstnání aktivně nehledají a spoléhají se na úřady práce, což je zcela nedostatečné (pokud se nejedná o taktiku). Myslím si, že práce, která bude uchazeče naplňovat a která bude adekvátně ohodnocená, na úřadu práce na uchazeče spíše nečeká.

Při tvorbě této práce jsem často navštěvovala i internetové stránky MPSV a Úřadu práce. Ty jsou psány vysoce odborným jazykem, který neznalý člověk bude těžko chápat. Nebylo by na škodu, pokud by bylo na jeho stránkách možné nalézt laicky vysvětlené fungování úřadů práce a pracovního trhu. Zákonné definice nezaměstnaným nejspíše nepomohou. Přílišný formalismus se bohužel vyskytuje i při rozhodování úřadu, např. při vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence, což soustavně kritizuje veřejný ochránce práv.

Jsem velmi ráda, že se úřady práce v poslední době snaží informovat studenty o situaci na trhu práce a základech pracovního práva při besedách, které pořádají na školách. Myslím si však, že by se studenti o pracovnímu právu a trhu práce měli více dozvědět, např. v rámci předmětu základy společenských věd.

Resumé

For majority of people is important to have a job, because it is the most common way how to earn money. My bachelor thesis is about right to employment and state policy of employment.

I mention the development of labour law in the world and in Austria-Hungary from 1800. Than I give a description of the current labour law in our country, the employment act and the act against discrimination. These two acts are the most important in my bachelor thesis. Right to employment cannot exist with discrimination in labour law. I mention some cases about the discrimination in our country.

In the second chapter I definite the unemployment and some of types unemployment and I describe the current situation, too – in this days is in The Czech republic wery low unemployment.

The largest chapter is about the state policy of unemployment, which includes functioning the Ministry of Labour and Social Affairs and the Employment Offices and their activities. It means above all making the register of unemployment people and suggest them job vacancies. I mention their instruments of supporting the labour market, too.

At the end I wrote my opinions and I suggest possible changes in the policy of employment.

Key words: labour law, right to employment, employment office, labour market, employment, unemployment, state policy of employment, discrimination.

Zdroje

Použitá literatura

- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014.
ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha:
C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015.
ISBN 978-80-7380-540-1.
- PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*.
Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- Kolektiv autorů. *Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti a všechny
prováděcí předpisy*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2017. ISBN 978-80-7488-213-5.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. 1. vyd.
Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-671-4.
- STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters
Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.
- GALVAS, M. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012.
ISBN 978-80-210-5852-1.
- HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s
podrobným komentářem* 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012.
ISBN 978-80-7263-785-0.
- KOMENDOVIÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vyd. Praha: Wolters
Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
- MALÝ, K. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vyd. Praha:
Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1.
- FOREJTOVÁ, M. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech
zákazu diskriminace*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
ISBN 978-80-7380-475-6.

Elektronické zdroje

Práce a právo [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6>

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf

Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Výroční zpráva veřejného ochránce práv o ochraně před diskriminací 2016 [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocnizpravy/2016-DIS-vyrocnizprava.pdf

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Plzni [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk

Rekvalifikace [online]. [cit. 1. 8. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

Ostatní

K vyhledávání všech právních předpisů byla využívána databáze Codexis, není – li uvedeno jinak.