

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Michaela Brokešová

Zabezpečení v nezaměstnanosti

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 12. září 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 163 887 znaků včetně mezer.

Michaela Brokešová

V Praze dne 12. září 2019

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce, panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za jeho spolupráci, cenné rady a doporučení při psaní této práce.

Obsah

Úvod	1
1. Nezaměstnanost.....	3
1.1 Pojem.....	3
1.2 Měření nezaměstnanosti	3
1.3 Druhy nezaměstnanosti.....	5
1.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	6
1.3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost.....	6
1.3.3 Cyklická nezaměstnanost.....	7
1.3.4 Sezónní nezaměstnanost	8
1.3.5 Skrytá, dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	8
1.3.6 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost.....	9
1.3.7 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost.....	10
1.3.8 Plná zaměstnanost a přirozená nezaměstnanost.....	10
1.4 Význam zaměstnání a důsledky jeho ztráty pro jednotlivce	11
1.4.1 Ekonomické důsledky a snížení životní úrovně.....	12
1.4.2 Sociální izolace	13
1.4.3 Změna vnímání času	13
1.4.4 Vliv na rodinu	13
1.4.5 Zdravotní potíže	14
2. Právo na práci a právo na zaměstnání	15
2.1 Právo na práci	15
2.2 Ústavní základ práva na práci.....	15
2.3 Právo na zaměstnání	17
2.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání	18
3. Státní politika zaměstnanosti.....	21
3.1 Pojem.....	21
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
3.4 Dokumenty v oblasti státní politiky zaměstnanosti.....	26
4. Zprostředkování v nezaměstnání	28
4.1 Pojem.....	28
4.2 Subjekty při zprostředkování zaměstnání.....	29

4.3	Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky	30
4.3.1	Vhodné zaměstnání	31
4.3.2	Zájemce o zaměstnání	32
4.3.3	Uchazeč o zaměstnání	33
4.3.4	Podmínky pro zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání..	34
4.3.5	Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání	39
4.3.6	Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	39
4.3.7	Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	42
4.4	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	43
4.4.1	Povolení ke zprostředkování zaměstnání	44
4.4.2	Agenturní zaměstnávání	48
5.	Podpora v nezaměstnanosti	52
5.1	Vznik nároku	52
5.2	Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti	56
5.3	Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti	58
5.4	Výše podpory v nezaměstnanosti	60
5.5	Doplatek a přeplatek podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	64
5.6	Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci do ciziny	67
6.	Podpora při rekvalifikaci	68
6.1	Vymezení pojmu rekvalifikace	68
6.2	Vznik nároku na podporu při rekvalifikaci	68
6.3	Výše a doba podpory při rekvalifikaci	69
	Závěr	71
	Seznam použitých zkratk	71
	Seznam použitých zdrojů	75
	Seznam použitých příloh	83
	Klíčová slova:	90
	Abstrakt	90
	Key words	92
	Abstract	92

Úvod

Tématem mé diplomové práce je „Zabezpečení v nezaměstnanosti“, přičemž obsahově se práce zaměřuje na právní úpravu v České republice. Problematika týkající se nezaměstnanosti je velmi rozsáhlá a je nutné na ní nahlížet z více úhlů pohledu. Nezasahuje pouze do sféry právní, ale je zároveň předmětem věd společenských i ekonomických. V současné době vykazuje míra nezaměstnanosti v České republice historicky rekordně nízká procentní čísla, v rámci celé Evropské unii stojí v této oblasti dokonce na prvním místě a ve srovnání s ostatními členskými státy, jak lze vidět v příloze č. 1, tak dosahuje podprůměrných hodnot. To byl jeden z hlavních důvodů pro výběr mé diplomové práce, jelikož téma zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti je tématem velmi aktuálním a významným jak pro samotného jedince, tak pro společnost.

Hlavním cílem mé diplomové práce je především zanalyzovat platnou právní úpravu zabezpečení v nezaměstnanosti v České republice, podrobně rozebrat její jednotlivé aspekty a přitom se zaměřit na některé vybrané aplikační a praktické problémy s ní spojené. Dále si kladu za úkol zhodnotit právní úpravu týkající se této problematiky, zamyslet se nad určitými instituty a podat na ně můj názor.

Jako stěžejní zdroj práce sloužil především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004. a který je základním právním předpisem upravující zabezpečení v nezaměstnanosti. Přitom jsem zdůraznila některé jeho nedávné novely významné pro účely této práce. Zároveň jsem při psaní práce vycházela i ze související relevantní judikatury.

Z hlediska systematiky je práce rozdělena do šesti kapitol. První část práce poskytuje teoretický úvod, který je základem pro porozumění problematice nezaměstnanosti jako takové. Uvádím její druhy, význam pro jednotlivce a současně i důsledky, které s sebou ztráta zaměstnání nese. Zároveň je v této kapitole vysvětleno, proč jsou ve statistikách týkajících se nezaměstnanosti vykazována rozdílná procentuální čísla. Důvodem je dvojitý výpočet uskutečňovaný na jedné straně Ministerstvem práce a sociálních věcí a na straně druhé Českým statistickým úřadem.

Klíčovým pojmem právních vztahů týkajících se zaměstnanosti je právo na práci, jakožto základní sociální právo zakotvené v Listině základních práv a svobod, kterému je věnována kapitola druhá. Dále jsem definovala právo na zaměstnání upravené zákonem o zaměstnanosti a vysvětlila rozdíly mezi nimi.

Třetí kapitola pojednává o státní politice zaměstnanosti a jejím dělení na pasivní a aktivní. Zároveň vymezuje postavení a působnost základních subjektů participujících se na vytváření státní politiky zaměstnanosti.

Důležitou součástí práce představuje úprava institutu zprostředkování zaměstnání, které je vykonáváno jak ze strany krajských poboček Úřadu práce ČR, tak ze strany soukromých subjektů – agentur práce. V současné době, kdy poptávka po zaměstnancích významně převažuje jejich nabídku, je tento institut obzvláště důležitý. Pro porozumění následující kapitoly pojednávající o podpoře v nezaměstnanosti je podstatné pochopit postavení uchazeče o zaměstnání, kterému je taktéž věnována tato čtvrtá kapitola.

Stěžejní a zároveň poslední část mé práce tvoří kapitola pátá společně s kapitolou šestou upravující hmotné zabezpečení nezaměstnaných. Zabývá se zejména podmínkami pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, její výši, dobou, po kterou podpora osobám náleží a dalšími zákonnými nástroji. Vymezuje rozsah práv, kterými osoby v této oblasti disponují a jejichž účelem je osoby v nezaměstnanosti hmotně zajistit.

1. Nezaměstnanost

1.1 Pojem

Dle teorie práva sociálního zabezpečení je nezaměstnanost základní sociální událostí, tedy právní skutečností, která vzniká nezávisle na vůli subjektů a jejímž důsledkem je vznik, změna nebo zánik práv a povinností. Dalšími typickými sociálními událostmi jsou například stáří, porucha zdraví či invalidita.¹ Nezaměstnanost je fenomén, který ovlivňuje jak společnost, tak samotného jedince, má závažné ekonomické i sociální důsledky. Ne vždy však představuje pro společnost jako takovou negativní stav. Existence určité míry nezaměstnanosti je přirozeným jevem a součástí demokratické a svobodné společnosti i tržní ekonomiky. Problém však nastává, pokud se nezaměstnanost mění na masovou.² Jednotlivé druhy a dopady budou podrobněji rozebrány v následujících podkapitolách.

Dle Mezinárodní organizace práce (dále jen „ILO“) je nezaměstnaným osoba starší 15 - ti let, která je bez zaměstnání, připravená ke vstupu do práce a zároveň projevující vůli do placeného zaměstnání nastoupit, což spočívá v jejím aktivním přístupu. Právě tato iniciativa je zásadním požadavkem začlenění do klasifikace nezaměstnaného. Spočívá v podání žádosti u krajské pobočky Úřadu práce ČR a jeho následné evidenci, využití soukromých agentur ke zprostředkování zaměstnání, inzerci i jakýchkoliv jiných snah o to, najít si práci. V neposlední řadě spočívá také v žádosti cizinců o pracovní povolení. Nezaměstnaní společně s osobami zaměstnanými, tj. osobami vykonávající jakoukoliv placenou práci, tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.³

1.2 Měření nezaměstnanosti

V současné době se při výpočtu míry nezaměstnanosti používají dvě hlavní metodiky, jsou jimi tzv. míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob.

¹ KOLDINSKÁ, Petra, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 64 - 70

² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 10,11

³ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Statistiky zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) při zjišťování nezaměstnanosti od ledna 2013 používají právě ukazatel **podílu nezaměstnaných osob**. Spočívá v podílu nezaměstnaných k celkovému počtu obyvatel ČR ve stejném věku. Důležitým faktorem k odlišení od druhého způsobu měření je odpověď na otázku, kdo je považován za nezaměstnaného. V tomto případě je nezaměstnaný definován jako osoba splňující kumulativně tyto podmínky:

- dosažitelný uchazeč zaměstnání, který podal žádost na úřadu práce, tzn. je oficiálně evidovaný jako nezaměstnaný,
- věk 15 - 64 let a
- možnost nastoupit do práce bezprostředně.⁴

Negativním aspektem tohoto ukazatele však je, že mohou nastat určité odchylky oproti reálnému stavu. Příkladem je situace, kdy osoba u krajské pobočky Úřadu práce ČR je sice evidovaná (tzn. formálně je nezaměstnaná), avšak zároveň je osobou pracující a pobírající plat. Dle zákona o zaměstnanosti totiž může být osoba vedena stále jako uchazeč o zaměstnání v případě, že měsíčně vydělává ne více jak polovinu minimální mzdy (podrobněji v kapitole 4.3.4).⁵ Nesrovnalosti způsobuje i tzv. skrytá pracovní síla, o které je více pojednáno v kapitole 1.3.5. Na druhou stranu však vidím velké pozitivum v rychlosti a efektivitě zpracování dat, které lze poměrně snadno získat z vedených databází.

Druhým způsobem měření je **míra nezaměstnanosti** vykazována Českým statistickým úřadem (dále jen „ČSÚ“). Představuje podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle a nikoliv ke všem obyvatelům ČR.⁶ Pro účely tohoto ukazatele je nezaměstnaný definován podle předpisů ILO jako osoba, která současně splňuje během tzv. referenčního týdne tyto požadavky:

- není zaměstnaný,
- je ve věku 15 let a více,
- aktivně hledá zaměstnání v posledních čtyřech týdnech a

⁴ Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

⁵ § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

⁶ Dvě tváře nezaměstnanosti. Měsíčník Českého statistického úřadu Statistika&My [online]. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2019/06/dve-tvare-nezamestnanosti/>

- je připravený nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 - ti dnů.⁷

To, zda je nezaměstnaný registrován na úřadu práce, je naprosto irelevantní a tato data nejsou využívána jako součást tohoto typu šetření. Při výpočtu se využívá dotazník výběrového šetření pracovních sil (dále jen “VŠPS“), který je plně harmonizován s požadavky EU a odpovídá metodice Eurostatu.⁸ Ukazatel míry nezaměstnanosti lze proto využívat pro mezinárodní komparaci, jelikož všechny členské státy EU povinně provádí tento typ šetření⁹ - na rozdíl od metodiky podílu nezaměstnaných osob, která je ovlivněna odlišnostmi v definicích nezaměstnaného a legislativách jednotlivých států. VŠPS se uskutečňuje na náhodném vzorku respondentů a domácností po celé ČR a výsledky jsou zveřejňovány každé čtvrtletí.¹⁰

Díky těmto odchylkám při měření míry nezaměstnanosti jsou výsledkem jiná procentuální čísla. Pro srovnání uvádím údaje obou metod měření o stavu nezaměstnanosti v ČR v letech 2005 - 2018 v Příloze č. 2 a 3. Z těchto příloh lze vyčíst, že zatímco obecná míra nezaměstnanosti v České republice byla pro rok 2018 průměrně vypočtena jako 2,2 %, podíl nezaměstnaných osob podle statistik MPSV činil pro stejný rok o jedno procentní číslo více - 3,2 %. Z obou tabulek nicméně vyplývá, že od roku 2013 nezaměstnanost stále klesá a momentálně dosahuje rekordně nízkých hodnot. Podle predikcí Ministerstva práce a sociálních věcí i Ministerstva financí však tento pozitivní trend již nemá pokračovat a nezaměstnanost se má v následujícím roce minimální míře navyšovat.¹¹

1.3 Druhy nezaměstnanosti

V následující podkapitole se budu stručně věnovat základnímu teoretickému dělení nezaměstnanosti podle příčin, časového trvání a dalších charakteristických jevů.

⁷ Unemployment rate. International Labour Organisation [online]. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf

⁸ European Statistical Office - v překladu Statistický úřad Evropské unie

⁹ Nařízení Komise (ES) č. 1897/2000 ze dne 7. září 2000, kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 577/98 o organizaci výběrového šetření pracovních sil ve Společenství, s ohledem na pracovní definici nezaměstnanosti

¹⁰ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

¹¹ Prognóza vybraných makroekonomických ukazatelů. Ministerstvo práce sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/869>; Makroekonomická predikce - červenec 2019. Ministerstvo financí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2019/makroekonomicka-predikce-cervenec-2019-35796>

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti nepředstavuje pro ekonomickou situaci ve státě tíživější problém. Jedná se o stav, který je způsoben především fluktuací pracovníků mezi zaměstnáním a jsoucími tak dočasně bez placeného pracovního místa. Důvodů může být spousta, příkladem je dobrovolné opuštění dosavadního zaměstnání za účelem hledání platově lukrativnější pracovní pozice, vyhlídky snazšího kariérního postupu nebo v důsledku změny bydliště. Do této kategorie řadíme také osoby hledající první zaměstnání po dokončení školy, ať vysoké, střední, či základní. Mohou to být i osoby, které byly propuštěny a ztratily tak práci například na základě organizačních či technologických změn ve firmě.¹²

Délka období hledání nové práce závisí mimo jiné na systému sociálních podpor v nezaměstnanosti poskytované státem: čím jsou podpory vyšší a trvání vyplácení dávek delší, tím více se časový úsek shánění nového zaměstnání protáhne. Negativním aspektem může být mimo jiné nedostatečná vzájemná informovanost na obou stranách (uchazečů i zaměstnavatelů).¹³ Frikční nezaměstnanost nebývá dlouhodobá a je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

1.3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost

Při tomto druhu nezaměstnanosti dochází k rozporu mezi poptávkou po práci a nabídkou práce a to primárně, jak již napovídá název, z důvodu změny struktury ekonomiky. Dochází tomu tak v období, kdy upadají určitá odvětví, to znamená, že klesá i poptávka po daných pracovních místech a naopak vznikají a expandují nové obory a tím roste i poptávka po nových profesích. Propuštěné osoby pak obtížně shánějí práci v oboru, na který jsou kvalifikováni a musí se přizpůsobit nové struktuře trhu i novým požadavkům na jejich odbornou způsobilost. Pokud tak například dojde k útlumu v oblasti těžkého strojírenství, v regionu, který je na toto postižené odvětví zaměřen, dojde k nárůstu nezaměstnanosti. Tím se vytváří regionální odchylky v míře nezaměstnanosti.¹⁴ Vzestupnou

¹² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4, str. 82-83

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 17-19

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 19

tendencí se v současné době naopak vyznačuje například elektrotechnika a informační technologie.

Východiskem pro uvolněné pracovníky je především poskytnutí rekvalifikace. Jinou možností je přestěhování se do jiného regionu, kde osoby najdou uplatnění s jejich stávající kvalifikací.¹⁵ To si však myslím, že pro lidi často představuje nesnadnou překážku, jako největší problém shledávám především momentálně nepříznivý realitní trh s nemovitostmi. Navíc regionální stěhování je nežádoucí především pro děti, které musí měnit školu a kamarády. Z průzkumů vyplývá, že tzv. pracovní mobilita neboli ochota stěhovat se za prací, je v ČR velmi nízká.¹⁶ Pro tyto účely je možné při splnění podmínek žádat finanční pomoc od státu v podobě příspěvku na podporu regionální mobility skládající se z příspěvku na dojíždění do práce a příspěvku na přestěhování, jež mají uchazeče motivovat a podněcovat k aktivnímu přístupu při hledání nového zaměstnání. Jen v roce 2018 bylo na podporu regionální mobility vyplaceno celkem 37.751 tis. Kč a bylo tak přispěno 2 515 osobám.¹⁷ Toto konkrétní opatření politiky zaměstnanosti bylo schváleno na základě § 106 ZoZ, který umožňuje poměrně pružně reagovat na aktuální problémy.

Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti mívá strukturální nezaměstnanost delší průběh, společnou vlastností je pak příslušnost k přirozené míře nezaměstnanosti. Mareš vedle strukturální nezaměstnanosti zmiňuje dále **nezaměstnanost technologickou**, která vzniká v důsledku substituce lidské pracovní síly technikou.¹⁸

1.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je způsobená proměnlivostí a výkyvy ekonomických aktivit v rámci celé ekonomiky nebo její podstatné části. Hospodářský cyklus se vyznačuje fází expanze neboli konjunktury a fází recese neboli poklesu. Zde platí nepřímá úměra -

¹⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 67

¹⁶ Tolerance Čechů k dojíždění do práce stále klesá. Personální agentura Grafton Recruitment [online]. [cit. 2019-08-01]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/tolerance-cechu-k-dojizdeni-do-prace-stale-klesa>

¹⁷ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018/anal2018.pdf

¹⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 20

nezaměstnanost se zvyšuje v období recese, kdy je v důsledku nedostatečné poptávky po zboží a službách a tím i snižování rozsahu výroby a služeb, vyšší počet nezaměstnaných hledajících volná pracovní místa. Naopak v období hospodářského růstu se nezaměstnanost snižuje.¹⁹

1.3.4 Sezónní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti souvisí s ročními obdobími, pro které je charakteristická zvýšená potřeba určitých druhů služeb či zboží, příkladem jsou Vánoce či oslava Nového roku. Sezónní nezaměstnanost také často vzniká v souvislosti s odvětvími, jako je rybolov, zemědělství, či stavebnictví, jejichž produkce je často podmíněna počasím.²⁰

1.3.5 Skrytá, dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dalším možným dělením nezaměstnanosti je z hlediska její dobrovolnosti. **Dobrovolně nezaměstnaným** je osoba, která tak činí z vlastního rozhodnutí a to nejčastěji proto, že je sama subjektivně přesvědčena, že najde pracovní místo s vyšším platovým ohodnocením, případně dává prioritu svému volnému času před vykonáváním práce za nízkou mzdu. Velký vliv má také výše a délka poskytování sociálních dávek. **Nedobrovolně nezaměstnaným** je naopak osoba projevující ochotu a vůli najít si práci a to i za cenu nižší mzdy, avšak se jí to nedaří.²¹

Mareš rozlišuje také takzvanou **skrytou nezaměstnanost**, která znamená, že určité osoby jsou reálně nezaměstnané, ale zároveň nejsou zaregistrované na úřadu práce. Zahrnuje lidi, které aktuálně práci nehledají (kupříkladu ženy v domácnosti, studenti) nebo o práci usilují, ale neformálními prostředky (bez přihlášení do evidence na úřadu práce).²²

¹⁹ ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk, KOTOUS, Jan. *Scripta iuridica: Universitas Carolina, Facultas Iuridica. Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2006, 80 s. ISBN 80-85889-76-5, str. 22

²⁰ MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X, str. 300-301

²¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 65

²² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 20

1.3.6 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji formulována jako časové období osob bez práce trvající déle než 12 měsíců. Délka trvání nezaměstnanosti je jeden z důležitých faktorů při zkoumání a hodnocení míry nezaměstnanosti. Ač se na první pohled podle statistik ukazujících nízkou nezaměstnanost může zdát, že panuje na trhu práce příznivý stav, může tomu být naopak, pokud většinu těchto nezaměstnaných osob tvoří právě dlouhodobě nezaměstnaní. Oproti krátkodobé nezaměstnanosti má neblahý vliv jak pro samotného jedince, tak na ekonomiku státu.²³ Ztráta zaměstnání a neschopnost najít si po dlouhou dobu jiné, způsobuje pro osobu ekonomické problémy, což negativně ovlivňuje celou jeho rodinu, snižuje se celková životní úroveň a výsledkem mohou být až potíže existenční povahy.²⁴ Dlouhá doba bez práce představuje pro nezaměstnané velkou psychickou zátěž, cítí se osamocení, jsou zahleděni do sebe, ztrácejí sebedůvěru a společenské vztahy, časem může vést k beznaději až k depresi a neochoty navrátit se do práce. Některým může způsobit či zhoršit zdravotní stav, uváděny jsou především neurotické obtíže, bolesti hlavy, potíže se spánkem, únava a žaludeční problémy (podrobněji v kapitole 1.4).²⁵ Lze konstatovat, že čím déle je osoba bez práce, tím těžší je pro ni opět najít pracovní uplatnění. Nezaměstnaní totiž postupem času ztrácejí kvalifikaci, ale i odpovědnost a vůli najít si nové zaměstnání. Často tak dochází ke změně od nedobrovolné k dobrovolné nezaměstnanosti. Firmy navíc dávají přednost jinému před takovýmto pracovníkem.²⁶ Dlouhodobá nezaměstnanost má také nepříznivý efekt na státní rozpočet: především náklady na zařazení osoby zpět do pracovního procesu, dlouhodobé vyplácení podpor (ty jsou však v délce maximálně 11 - ti měsíců), stát je zároveň ochuzen o pravidelné příjmy v podobě daní z příjmů fyzických osob.

Pro příklad uvádím údaje z posledních let, podle statistik integrovaného portálu MPSV ke konci června 2019 Úřad práce České republiky evidoval celkem 195 723 uchazečů o zaměstnání, z toho se dlouhodobě o zaměstnání ucházelo (tj. více

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 24

²⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4, str. 86-87

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 98 - 103

²⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4, str. 88

jak dvanáct měsíců) 49 887 osob, což představuje 25 % z celkového počtu uchazečů. K červnu 2018 to bylo necelých 34 %, rok zpět 39 % a k červnu 2016 téměř 43 %. Lze tedy říci, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob z osob ucházejících se o práci se v delším časovém horizontu snižuje. Poslední data ukazují, že největší část uchazečů o zaměstnání jsou osoby, které jsou u krajské pobočky práce ČR evidovány nejvýše tři měsíce (krátkodobě nezaměstnaní), a to téměř 38 %.²⁷

1.3.7 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Neúplnou zaměstnanost definujeme jako stav, kdy osoby nepracují na plný úvazek, ale na snížený. Jedná se o zkracování pracovní doby či o rozvržení práce více osobám, mezi které je výdělek posléze rozdělen.²⁸ Podle statistik Eurostatu patří Česká republika v rámci EU mezi země s nejnižším podílem osob pracujících na částečný úvazek. Zatímco průměr států EU v roce 2018 činil 18,5 %, v tuzemsku je to pouhých 6,2 % (viz Příloha č. 4). Nutno podotknout, že část osob má zkrácenou pracovní dobu bez jejich vůle, v Česku to je však pouze 6,5 % z osob tako pracujících, což je v rámci EU opět velmi nízké procentní číslo (viz Příloha č. 5).

Nepravá nezaměstnanost znamená, že osoby bez práce neprojevují snahu najít si zaměstnání a vyhovuje jim pobírání podpory v nezaměstnanosti. Do této kategorie se řadí také osoby, které, ač jsou úřady práce oficiálně evidovány jako nezaměstnaní, v reálu pracují, avšak nelegálně.²⁹

1.3.8 Plná zaměstnanost a přirozená nezaměstnanost

Tyto dva pojmy spolu úzce souvisí. **Plná zaměstnanost** nastává, je - li pracovní trh vyrovnaný - nabídka práce se shoduje s poptávkou po ní. Jinak řečeno je to stav, kdy osoba hledající práci ji vždy najde, pokud je přitom ochotna přijmout podmínky a mzdu nabízenou

²⁷ Statistika nezaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-07-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 21

²⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 21, 22

zaměstnavatelem. Při plné zaměstnanosti se vyrábí tzv. potenciální produkt. Neznamená to však, že by neexistovala volná pracovní místa a určitá míra nezaměstnanosti.

Stavu plné zaměstnanosti odpovídá právě **přirozená míra nezaměstnanosti**. Ovlivňuje ji více činitelů, jako je například fluktuace pracovníků, zásahy státu v sociální oblasti, složení a struktura obyvatelstva a jeho vývoj, ekonomické faktory a podobně, proto se v jednotlivých zemích a ekonomikách liší a časem se mění.³⁰ ČR se momentálně nachází relativně na hladině plné zaměstnanosti. Za pozitivum této situace shledávám možnost zaměstnanců požadovat zvýšení mezd u svých zaměstnavatelů a nárokování si lepších pracovních podmínek a různých benefitů. Na druhou stranu však vidím jako možnou hrozbu snižování nároků na kvality zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů, především větších firem, kteří k tomu budou donuceni v důsledku tíživého nedostatku pracovníků.

1.4 Význam zaměstnání a důsledky jeho ztráty pro jednotlivce

Zaměstnání představuje pro člověka jeden ze základních životních pilířů. Uspokojuje jeho stěžejní potřeby - ekonomické, sociální i psychologické. Klíčový význam má samozřejmě mzda jakožto materiální složka zaměstnání, práce však zasahuje do dalších sfér života jednotlivce a zaujímá nenahraditelnou úlohu jeho existence. Práce definuje člověka, vytyčuje jeho osobní identitu, pomáhá k seberealizaci a sebeúctě. Vytváří lidem společenský status v sociálním prostředí, osoba v zaměstnání navazuje kontakty, často zde nachází přátelství, účastní se aktivit společně s dalšími pracovníky a to vše mimo rodinné prostředí, což je velmi důležité pro pestrost žití. Další význam práce spočívá v získávání a tříbení si svých vlastních dovedností, schopností a také motivace k výkonům, k nimž by bez zaměstnání člověk vůbec neměl potřebu. Pravidelné docházení do práce znamená pro zaměstnaného smysluplné rozvržení a organizaci času v rámci jednoho dne i delšího časového horizontu.³¹

Ztráta zaměstnání s sebou proto nese mnoho těžkostí a je vnímána jako negativní zážitek. Samozřejmě však záleží na každém jednotlivém člověku, jak se s nastalou situací

³⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4, str. 80

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 56 - 60

vyrovná a jak se k tomuto nežádoucímu prožitku postaví - to je ovlivněno kupříkladu jeho zkušenostmi, názory, charakteristickými vlastnostmi či zda má finanční úspory a podobně. Pro komplexnost problematiky nezaměstnanosti v následujících podkapitolách stručně uvedu hlavní možné dopady ztráty zaměstnání na jednotlivce.

1.4.1 Ekonomické důsledky a snížení životní úrovně

Ztráta zaměstnání znamená pro osobu v první řadě zásadní finanční zásah. Zatímco má jedinec spoustu volného času, ztrácí pravidelný příjem. Ačkoliv má nezaměstnaný při splnění podmínek právo na pobírání podpory v nezaměstnanosti, na udržení si životní úrovně jedince a jeho rodiny to však často zdaleka nestačí. Osoby se mnohdy musí postupně vzdávat svých obvyklých návyků a mění priority v uspokojování svých potřeb. Problémem je pak zejména zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností, která může vyústit v chudobu a existenční potíže.³² K překonání tohoto období života s absencí příjmu z výdělečné činnosti kromě podpory v nezaměstnanosti slouží také institut odstupného dle zákoníku práce.³³

Osoby se často v této ekonomicky nepříznivé fázi života také zadlužují, případně ztrácí schopnost splácet své závazky věřitelům. Co se týče **aktuální situace v ČR**, dluh českých domácností rok od roku neustále roste (k 30. červnu 2019 to bylo 1,757 bilionu Kč).³⁴ Důvodem je nicméně rekordně nízká nezaměstnanost, zvyšování mezd a obecně příznivá ekonomická situace v zemi, lidé se díky tomu cítí sebevědoměji, mají pocit, že budou v budoucnu schopni dostát svým závazkům a obracejí se na banky s žádostmi o půjčky. Nejvyšší procento půjček přitom směřuje na bydlení. Pozitivní zprávou však je, že rozsah půjček, které lidé nejsou schopni splácet, má však opačný trend a snižuje se.

³² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 63

³³ § 67 spolu s § 68 zákoníku práce

³⁴ Celkové zadlužení domácností (v mil. Kč). Česká národní banka [online]. [cit. 2019-08-03]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.PARAMETRY_SESTAVY?p_sestuid=1538&p_strid=AAD&p_lang=CS

1.4.2 Sociální izolace

Osoby, které ztrácí zaměstnání, zároveň s ním pozbývají i vztahy s lidmi z bývalého pracoviště, které bývá zdrojem celé společenské sítě kontaktů. Je to přirozený proces, jelikož dřívější spolupracovníci již nesdílí každodenní společné zážitky a možnost pravidelně se vídat. V dlouhodobém kontextu jen málokdy vydrží vztahy z předchozího zaměstnání a to z oboustranného nezájmu, lidé se časem odcizují.

K sociálnímu odloučení však dochází i v jiných oblastech. Nezaměstnaný se v důsledku pocitu vlastní méněcennosti a studu nezřídka přestává vídat jak se zaměstnanými osobami v širším okolí, tak i s nezaměstnanými, jelikož se díky tomu může cítit depresivně či se odmítá identifikovat s touto skupinou. Čím déle je osoba nezaměstnána, tím hlouběji propadá do sociálního odloučení a cítí se osamocena.³⁵

1.4.3 Změna vnímání času

Jak jsem již zmínila, zaměstnání hraje důležitou roli ve vnímání času. Při jeho ztrátě se struktura dne rozpadá, jelikož časový harmonogram dne určuje často právě práce a lze tak díky ní odlišit čas pracovní od času volného. Toho je najednou přebytek a ztrácí tak na své hodnotě, pro osobu bez práce je těžké den zaplnit smysluplnou činností, vše jí trvá déle a ve srovnání s časem stráveným v zaměstnání, čas ubíhá pomaleji. Nezaměstnaní pak mají pocit nudy, vlastní zbytečnosti, méněcennosti a přichází o motivaci. Dá se konstatovat, že nejlépe se dokáží přizpůsobit a zvládnout tuto změnu lidé, kteří ve své práci nebyli spokojeni či kteří vnímají ztrátu zaměstnání jako šanci začít znovu, případně lidé s jinou důležitou úlohou ve svém životě (například matky s dětmi). Naopak nejhůře se adaptují lidé ctižádostiví a ambiciózní.³⁶

1.4.4 Vliv na rodinu

Významnou roli hraje také rodinné prostředí a to v pozitivním i negativním smyslu. Nepříznivou finanční situaci i sociální odloučení pocítí jak samotný jedinec, tak i členové

³⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 69

³⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4, str. 107 - 108

rodiny, dochází k rozdílnému vnímání nezaměstnaného ostatními členy, oslabuje se jeho autorita, postavení a mění se obvyklé zvyky. To vše a nejen to může vyústit k rozpadu vztahů v rodině. Na druhou stranu rodina může tuto těžkou fázi nezaměstnanému ulehčit a být mu jeho oporou.³⁷

1.4.5 Zdravotní potíže

Jak jsem již nastínila výše, deprivace ze ztráty zaměstnání, nejčastěji při dlouhodobém trvání, může způsobit fyzické či psychické obtíže. Hlavním indikátorem je především stres, člověk je dlouhodobě vystavován negativním pocitům, napětí, strachu z budoucnosti, úzkostem, často podléhá depresím, což se následně může projevit v poruchách spánku, nezaměstnané to táhne k alkoholu, kouření cigaret či jiným drogám, u jedince se může dokonce projevit potlačená agrese. Nakupený stres může vyústit k poruchám imunitního či kardiovaskulárního systému.³⁸

³⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4, str. 67, 68

³⁸ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 95 - 105

2. Právo na práci a právo na zaměstnání

2.1 Právo na práci

Právo na práci je základní sociální právo, které řadíme do tzv. práv třetí generace, která byla v širším měřítku uznávána postupně od 20. let 20. století.³⁹ Chápání obsahu tohoto práva prošlo svým historickým vývojem a samotné pojetí se v průběhu času vyvíjelo. Na mezinárodním poli byl zásadním mezníkem konec první světové války a následná rozsáhlá nezaměstnanost, která postihla téměř celou Evropu. To vyústilo k uspořádání konference Mezinárodní organizace práce a následné přijetí Úmluvy o nezaměstnanosti v roce 1919.⁴⁰ Co se týče dokumentů, upravujících právo na práci na mezinárodní úrovni, jedná se především o Všeobecnou deklaraci lidských práv, která právo na práci zakotvuje v čl. 23. Dalším významným dokumentem je Evropská sociální charta a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V rámci EU je významným dokumentem Listina základních práv Evropské unie. Za zmínku dále stojí Mezinárodní organizace práce, která vydává celou řadu úmluv a doporučení, v této oblasti např. Úmluvu č. 122 o politice zaměstnanosti, Úmluvu č. 88 o organizaci služeb pro zprostředkování práce či Úmluva č. 181 o soukromých agenturách.

2.2 Ústavní základ práva na práci

V českém právním řádu přesnou definici práva na práci nenalezneme, má však ústavněprávní zakotvení v Listině základních práv a svobod a to v hlavě čtvrté (nesoucí název Hospodářská, sociální a kulturní práva), konkrétně v článku 26, který v prvním odstavci stanoví, že „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“. Současné nazírání na toto právo tkví v myšlence, že každý má umožněno obstarávat si prostředky k uspokojování svých potřeb prostřednictvím různých společenských a cílevědomých činností, ve kterých zužitkuje a zdokonaluje své schopnosti či rozvíjí své zájmy.

³⁹ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, 335 s. ISBN 978-80-7380-652-1, str. 225 - 226

⁴⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor, KŘEPELKA, Filip. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 340 s. ISBN 978-80-7552-701-1, str. 194

Na rozdíl od práva na zaměstnání se nevztahuje pouze na závislou práci.⁴¹ Svoboda ve volbě povolání spočívá mimo jiné ve svobodě určit si zaměstnání za „*důstojných a uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu*“.⁴² Právo na práci v sobě ale nezahrnuje nárok být zaměstnán, to znamená, že ho nelze chápat jako právo absolutní. Listina ve druhém odstavci stejného článku umožňuje, aby zákonná úprava určila podmínky a případně omezení pro vykonávání jistých povolání nebo činností.⁴³

Odstavec 3 článku 26 LZPS dále uvádí, že „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací (...)*“.⁴⁴ Stát má pak povinnost osobám, které toto právo nemohou bez svého vlastního přičinění vykonávat, přiměřeně hmotně zajistit. Dle této věty je však zavázán pouze k občanům, nikoli vůči každému. Tato peněžitá podpora poskytnutá státem má být vysoká tak, aby osobu zabezpečila alespoň na úrovni důstojného lidského života a aby byla přiměřená.⁴⁵

Dále je nutné brát v potaz to, že právo na práci patří do skupiny práv, které nemají bezpodmínečnou povahu a nejsou přímo aplikovatelná, tzn., že se jich lze domáhat pouze v mezích zákonů, které ustanovení provádějí.⁴⁶

Celý článek 26 LZPS souvisí a je v souladu se zákazem, který je vyjádřen v čl. 9 Listiny a který nepřipouští podrobení se nuceným pracím a službám. Nikdo tedy nesmí být nucen nastoupit do práce, aniž by chtěl, případně v takové práci setrvat. Ustanovení zároveň vyjmenovává případy, na které se zákaz nevztahuje:

- vojenská služba,
- služba v případech živelných pohrom, nehod nebo jiných nebezpečí ohrožující životy a zdraví lidí nebo majetkové hodnoty,
- práce ve výkonu trestu odnětí svobody či
- jednání, která ukládá zákon na ochranu života, zdraví a práv jiných.

⁴¹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 22

⁴² TRÖSTER, Petr. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepr. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5, str. 7

⁴³ např. zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, který v § 7 stanoví podmínky pro jmenování notářem

⁴⁴ Každým se rozumí všichni lidé, každá lidská bytost, není zde tedy podmínkou státní občanství

⁴⁵ TRÖSTER, Petr. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepr. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5, str. 7

⁴⁶ čl. 41 odst. 2 Listiny základních práv a svobod

2.3 Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání a jeho definice je vymezena zákonem o zaměstnanosti v § 10, který stanoví, že „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na:*

- *zaměstnání v pracovněprávním vztahu,*
- *zprostředkování zaměstnání a*
- *poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“⁴⁷*

Již z tohoto vymezení je patrné, že se jedná o pojem užší, než je právo na práci. Na zaměstnání nahlížíme dle dikce zákoníku práce jako na určitou závislou práci, která může být vykonávána pouze na základě pracovního poměru či právních vztahů založených dohodami o pracích konanými mimo pracovní poměr, tj. v základním pracovněprávním vztahu a dále pak pokud tak stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě či zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).⁴⁸ Závislá práce se vztahuje i na agenturní zaměstnávání.⁴⁹ Naproti tomu právo na práci zahrnuje jak práci závislou, tak i uplatňování svých schopností prostřednictvím různé samostatné tvůrčí aktivity.

Z uvedené definice je také zřejmé, že fyzická osoba musí projevit vůli pracovat, to znamená, že má zájem o práci a zároveň musí být naplněna podmínka objektivní, a tou je možnost pracovat. Tato možnost být subjektem práva na zaměstnání bývá označována jako tzv. pracovněprávní svéprávnost. Zahrnuje dvě složky: duševní způsobilost vykonávat práci a mít povinnosti z ní vyplývající a způsobilost fyzickou.⁵⁰ Ostatně, Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku v souvislosti s § 10 ZoZ stanovil, že: „*Toto ustanovení je třeba vykládat tak, že osoby, které mohou pracovat, jsou takoví jednotlivci, kteří v současné době zaměstnání nemají a neexistuje u nich ani žádná jiná překážka, která by bránila tomu, aby mohla být osoba zaměstnána.“⁵¹* Jen při splnění obou těchto podmínek může být právo na zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti realizováno. Dle § 34 NOZ je způsobilost

⁴⁷ tato definice odpovídá vymezení práva na zaměstnání stanovené MOP

⁴⁸ § 2 spolu s § 3 zákoníku práce

⁴⁹ § 307a a násl. zákoníku práce

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 398

⁵¹ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15

vykonávat závislou práci vázána na dovršení patnácti let a ukončení povinné školní docházky.

Obsahem práva na zaměstnání je dle § 11 ZoZ také právo fyzických osob svobodně si zvolit a zabezpečit zaměstnání a toto zvolené zaměstnání vykonávat na území celé ČR, případně zabezpečit si zaměstnání i v zahraničí. Zákon přitom nestanoví podmínky, jakým způsobem si osoba zaměstnání má získat a neklade mu v tom omezení, jako je kupříkladu rozhodnutí, u jakého zaměstnavatele bude osoba práci vykonávat. Naplňuje se tak zásada garance možnosti volby zaměstnání a volného pohybu pracovních sil.⁵²

2.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Při realizaci práva na zaměstnání je nutné dodržovat antidiskriminační ustanovení obsahující zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, která jsou vyjádřena v ustanovení § 4 a § 12 zákona o zaměstnanosti. Rovné zacházení se všemi fyzickými osobami při přístupu k zaměstnání jsou povinni zajišťovat MPSV a Úřad práce ČR, zaměstnavatelé a dále pak fyzické a právnické osoby a jiné subjekty vykonávající činnost podle zvláštních právních předpisů (například podle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích).⁵³ V druhém odstavci § 4 ZoZ je stanoveno, že „*Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.*“, přičemž dále odkazuje na antidiskriminační zákon. Ten nabyl účinnosti 1. 9. 2009 a zapracovává relevantní předpisy EU, přičemž z hlediska vztahu k ostatním právním předpisům má povahu *lex generalis*. To znamená, že v případě kolize antidiskriminačního zákona s jiným právním předpisem, se použije tento jiný právní předpis, který je vůči němu speciální, přednostně.⁵⁴

Dále zákon o zaměstnanosti vyjmenovává rozsáhlý seznam důvodů, na základě kterých nelze občana diskriminovat a odepřít mu tak uplatnění práva na zaměstnání (těmi jsou například věk, pohlaví, státní občanství apod.).⁵⁵ Významným ustanovením této

⁵² STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 24

⁵³ § 4 odst. 1 spolu s § 3 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁵⁴ Sněmovní tisk 253/0 (5. volební období, 2007). *Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*, str. 21; dále např. Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15

⁵⁵ § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti; totožný výčet je v §16 odst. 2 zákoníku práce

problematiky je dále § 12 ZoZ, který zakazuje účastníkům právních vztahů činit nabídky v zaměstnání, které „(...) mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.“. V praxi pak toto ustanovení nejvíce dopadá na zaměstnavatele inzerující volná pracovní místa v souvislosti s požadavkem absence diskriminačních nabídek.⁵⁶ Na tomto místě je nutno poznamenat, že zákaz platí i pro krajské pobočky Úřadu práce ČR zveřejňující nabídky zaměstnání při zprostředkování zaměstnání.⁵⁷

Zmíněný antidiskriminační zákon rozlišuje mezi přímou a nepřímou diskriminací. Přímá diskriminace znamená, že s osobou je zacházeno méně příznivě v porovnání s jinou osobou, která se nachází nebo by se nacházela ve srovnatelné situaci. Zákon vyjmenovává důvody, na základě kterých k tomu může dojít, jsou jimi např. rasa či etnický původ, sexuální orientace, pohlaví a podobně. K přímé diskriminaci může dojít na základě jednání i opomenutí. Rozumí se jím i méně příznivé chování založené na určitém domnělém důvodu⁵⁸ (tím může být například domněnka o homosexualitě).⁵⁹ Nepřímá diskriminace pak dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona spočívá ve znevýhodnění osoby oproti jiným a to ze stejných důvodů zmíněných u diskriminace přímé, přičemž je vyvolána skrze ustanovení, kritérium nebo praxi, které působí zdánlivě neutrálně. Toto jednání nebo opomenutí tak není snadné na první pohled rozpoznat, jelikož působí diskriminačně až ve svých důsledcích. Ve druhé větě stejného ustanovení zákon stanoví, že o nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, jsou-li ustanovení, kritérium nebo praxe odůvodněny legitimním cílem a zároveň jsou k tomu použity přiměřené a nezbytné prostředky.

Antidiskriminační zákon dále v § 10 upravuje právní prostředky, kterými se lze chránit před diskriminací nebo při porušení práva na rovné zacházení. Jsou jimi právo domáhat se soudní žalobou upuštění od diskriminačního chování, odstranění následků daného zásahu, přiměřené zadostiučinění a konečně právo na náhradu nemajetkové újmy. V oblasti judikatury se touto problematikou soudy často zabývají. Jako významné

⁵⁶ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8, str. 40

⁵⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 156 s. ISBN 978-80-7380-277-6, str. 156

⁵⁸ § 2 odst. 3, odst. 5 antidiskriminačního zákona

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 156 s. ISBN 978-80-7380-277-6, str. 172

rozhodnutí shledávám rozsudek Nejvyššího soudu, který stanovil, že „*Došlo-li k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání, nelze se úspěšně domáhat odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace tak, aby zaměstnavateli, který zaměstnance odmítl přijmout, bylo uloženo jeho přijetí do pracovního poměru.*“⁶⁰ Mimo tuto formální cestu se osoba, která byla daným chováním dotčena, může samozřejmě bránit přímo u zaměstnavatele, případně prostřednictvím odborové organizace nebo mediátora, do úvahy přichází také tzv. compliance linka nebo oddělení lidských zdrojů (HR oddělení).⁶¹

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013

⁶¹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8, str. 5

3. Státní politika zaměstnanosti

3.1 Pojem

Státní politika zaměstnanosti, její jednotlivé nástroje a úkoly jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti. Hned v prvním odstavci ZoZ je vymezen její hlavní cíl, kterým je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení plné zaměstnanosti. Stát tak prostřednictvím nejrůznějších opatření omezuje a snaží se vyloučit negativní aspekty a dopady nezaměstnanosti na společnost i jednotlivce. Podporování plné zaměstnanosti státem je zároveň prostředkem k realizaci práva na práci. Prostřednictvím politiky zaměstnanosti dochází k působení na trh práce v kontextu s vyrovnáváním poptávky osob po volných pracovních místech a nabídky pracovních příležitostí.⁶²

V druhém paragrafu ZoZ vyjmenovává demonstrativním výčtem okruh činností, jimiž je státní politika představována. Jedná se především o zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti nebo usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a naopak.⁶³ V souladu s požadavky EU je dále kladen důraz na zásadu rovného zacházení s muži a ženami a na ochranu fyzických osob majících na trhu práce ztížené postavení. Těmi jsou osoby zdravotně postižené, osoby pečující o dítě nebo osoby potřebující zvýšenou péči např. z důvodu věku.⁶⁴ Spektrum jednotlivých úkolů, které řadíme pod státní politiku zaměstnanosti, podléhá neustálému vývoji tak, aby reflektovalo aktuální stav na trhu práce v ČR, požadavky EU a další vyskytnuvší se situace.⁶⁵

Co se týče **participace subjektů na vytváření státní politiky zaměstnanosti**, primární úlohu hraje především stát. V rámci efektivity je však nutná spolupráce dalších osob: na straně jedné zaměstnavatelů (kteří jsou často zastoupeni zvolenými zástupci

⁶² ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk, KOTOUS, Jan. Scripta iuridica: Universitas Carolina, Facultas Iuridica. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2006, 80 s. ISBN 80-85889-76-5, str. 15

⁶³ § 2 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁶⁴ § 2 odst. 1 spolu s § 33 zákona o zaměstnanosti

⁶⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 4

či prostřednictvím zaměstnavatelských svazů) a na straně druhé odborových organizací, které reprezentují zaměstnance. Z širšího hlediska dále mohou na politice zaměstnanosti spolupracovat subjekty, jako jsou sdružení osob se zdravotním postižením a z hlediska regionálních trhů práce na jednotlivých územích to pak jsou krajské a obecní úřady či profesní organizace.⁶⁶

V ČR působí významný dohádovací a iniciativní orgán pro tzv. tripartitní jednání (tzn. jednání mezi odbory, zaměstnavateli a vládou) zvaný jako Rada hospodářské a sociální dohody České republiky. Tento orgán vlády, který vznikl v roce 1990, vede tzv. sociální dialog a zajišťuje spolupráci na nejvyšší úrovni.⁶⁷ Státní správu, jak je stanoveno v § 2 odst. 3 ZoZ, vykonávají v oblasti státní politiky zaměstnanosti Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je v souladu se zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR ústředním orgánem státní správy.⁶⁸ Jeho kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti jsou pak vymezeny v § 6 ZoZ. Jeho hlavní působnost spočívá v usměrňování a kontrole výkonu státní správy a v kontrole dodržování zákonnosti v rámci zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. K tomu mu zákon poskytuje široké spektrum nástrojů, mezi něž patří například zpracovávání celostátních konceptů a programů státní politiky zaměstnanosti a zaujímání stanovisek k návrhům ohledně této oblasti, dále pak zabezpečování zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce. Do jeho působnosti také spadá financování opatření v oblasti zaměstnanosti a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mimo jiné vede centrální evidenci osob v souvislosti se zaměstnaností a spolupracuje s příslušnými orgány na úrovni EU i ČR.⁶⁹

Úřad práce ČR jakožto správní úřad s celostátní působností, je zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR se skládá z generálního ředitelství a krajských poboček, jejichž součástí jsou dále organizační útvary - kontaktní pracoviště. Obvody krajských poboček jsou ve shodě

⁶⁶ § 2 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

⁶⁷ O nás. Rada hospodářské a sociální dohody České republiky Tripartita [online]. [cit. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>

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

⁶⁹ § 6 zákona o zaměstnanosti

s územím krajů podle Ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 135/2011 Sb.⁷⁰

Úřad práce ČR svou působnost vykonává ve více oblastech, kromě zaměstnanosti také například ve sféře pomoci v hmotné nouzi, dávek pěstounské péče, inspekce poskytování sociálně - právní ochrany nebo příspěvků na péči.⁷¹ V relaci s tématem této diplomové práce, tedy s právními vztahy souvisejícími se zaměstnaností, respektive nezaměstnaností se zaměřím na okruh kompetencí vztahující se k této oblasti. Jakožto hlavní činitel státní správy státní politiky zaměstnanosti jsou jeho základní úkoly vymezeny v § 7 až 8a ZoZ. Zde je vymezena věcná působnost generálního ředitelství Úřadu práce ČR (dále jen „generální ředitelství“), mezi jeho hlavní kompetence patří například:

- zajišťování podkladů, programů a opatření souvisejících se státní politikou zaměstnanosti pro MPSV,
- přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- sledování a vyhodnocování aktuální situace na trhu práce a následné přijímání opatření za účelem ovlivnění pracovní nabídky a poptávky,
- spolupráce s jinými správními úřady, územními samosprávnými celky a dalšími subjekty,
- spolupráce se zahraničními institucemi,
- zřizování školicích a rekvalifikačních středisek,
- vykonávání kontrolní činnosti,

⁷⁰ § 2 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

- poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a zajištění hmotné podpory rekvalifikace, školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a jiné související programy schválené vládou.⁷²

Zákon dále stanoví místní působnost krajských poboček Úřadu práce ČR a to podle místa, ve kterém se nachází výkon zaměstnání fyzické osoby, případně, kde teprve má tento výkon vzniknout. To shledávám jako praktické řešení, a to zejména v situacích, kdy má zaměstnavatel hlavní sídlo v jednom územním obvodu a zároveň další provozovny spadající do jiných územních obvodů. Právní předpis může však stanovit odchylku, jak je upraveno např. v § 24 ZoZ, kdy je pro evidenci uchazečů o zaměstnání místně příslušná pobočka, v jejímž územním obvodu má fyzická osoba bydliště.⁷³ V zákoně je dále krajským pobočkám Úřadu ČR svěřeno široké spektrum činností, které často korespondují s úkoly generálního ředitelství. Do jejich věcné působnosti spadá například:

- zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytování příspěvků z prostředků na tuto oblast,
- poskytování poradenských a informačních služeb fyzickým osobám a zaměstnavatelům,
- vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a dalších osob podle ZoZ, volných pracovních míst.⁷⁴

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze dělit dle přístupu k řešení nezaměstnanosti na aktivní a pasivní, které se v praxi vzájemně prolínají.⁷⁵ Aktivní politice zaměstnanosti je věnována celá 5. část zákona o zaměstnanosti, přičemž jejím hlavním cílem je dosáhnout co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti, to znamená tedy i nejnižší minimální úrovně nezaměstnanosti.

⁷² § 8 zákona o zaměstnanosti

⁷³ § 8a spolu s § 24 zákona o zaměstnanosti

⁷⁴ § 8a zákona o zaměstnanosti

⁷⁵ to lze pozorovat například v oblasti rekvalifikace, kdy samotná rekvalifikace je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a naproti tomu poskytování podpory při rekvalifikaci řadíme do pasivní části politiky

Zabezpečují ji primárně Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí, přitom kooperují i s jinými subjekty, především s obcemi a zaměstnavateli.⁷⁶ Jednotlivé nástroje a opatření, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti zabezpečována, vyjmenovává zákon o zaměstnanosti demonstrativním výčtem v § 104 odst. 2. Jsou jimi: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Zároveň ZoZ v § 106 otevírá možnost novým nástrojům a opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, v současné době to je konkrétně příspěvek na podporu regionální mobility (viz kapitola 1.3.2)

3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

S tímto teoretickým pojmem zákon o zaměstnanosti přímo nepracuje, do pasivní politiky však řadíme především podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, které ZoZ upravuje v § 39 a násl. Jak jsem již zmínila výše, jedná se o naplnění ústavního práva upraveného v Listině základních práv a svobod v čl. 26 odst. 3, který garantuje hmotné zajištění občanům, kteří nemohou bez svého vlastního přičinění vykonávat právo získávat prostředky prací. Stát tak v tzv. podpůrné době poskytuje nezaměstnaným určitou náhradu ztráty mzdy, než osoba najde nové zaměstnání a napomáhá tak osobám bez práce, aby si udržely určitou životní úroveň. Výše podpory je vždy nižší, než výše příjmu v posledním zaměstnání, což považuji za důležité především proto, aby osoba bez zaměstnání neztrácela motivaci k tomu najít si nové pracovní uplatnění a nezůstala závislá pouze na finančních příspěvcích. Je však nutné najít určitý kompromis tak, aby se občanovi nesnížila životní úroveň markantním způsobem. K nástrojům pasivní politiky zaměstnanosti lze v širším kontextu řadit také zprostředkování zaměstnání, jelikož jejím hlavním úkolem je pomoci nezaměstnaným osobám překlenout rozhodné období a pomoci jim najít nové zaměstnání.

⁷⁶ § 104 zákona o zaměstnanosti

3.4 Dokumenty v oblasti státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je kromě právních předpisů rozvedena ve spoustě dokumentů, které se snaží na základě různých analýz a prognóz reagovat na aktuální situaci na trhu práce a v oblasti zaměstnanosti.

Jeden z takovýchto nejdůležitějších dokumentů se nazývá **Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020** (dále jen „Strategie 2020“)⁷⁷, který byl schválen vládou ČR usnesením ze dne 15. října 2014.⁷⁸ Tento dokument v návaznosti na vymezení hlavních problémů na trhu práce v ČR vytyčil čtyři základní priority, ke kterým má ČR směřovat a snažit se je do roku 2020 naplnit, těmi jsou:

- 1) *„podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce,*
- 2) *podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,*
- 3) *přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce a*
- 4) *rozvoj služeb zaměstnanosti.“*

Dokument upravuje, jakým způsobem dosáhnout vymezených cílů a navrhuje k tomu opatření legislativní i nelegislativní povahy. Jednotlivé priority odpovídají mimo jiné také závazkům ČR, které jsou stanoveny v dokumentu EU - Strategie Evropa 2020.⁷⁹ Co se týče finanční stránky věci, k zajištění cílů Strategie 2020 jsou využívány prostředky ze státního rozpočtu a dále z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost 2014 - 2020.⁸⁰

V souvislosti se zásadními změnami v ekonomice a na trhu práce ČR bylo nutné Strategii aktualizovat, tomu se tak stalo v roce 2017. Ačkoliv byla původní Strategie a její priority vypracovány v období hospodářské recese, tedy v období, které bylo naprosto odlišné oproti stavu v roce 2017, Strategie byla označena za nadčasovou a až na drobné

⁷⁷ Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

⁷⁸ Usnesení vlády České republiky ze dne 15. října 2014 č. 835 o Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020

⁷⁹ Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

⁸⁰ Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

úpravy stále platnou do roku 2020.⁸¹ Hlavní změna tkví v tom, že zatímco v roce 2013 spočíval primární problém v nadbytku volné pracovní síly a nedostatku pracovních míst, v roce 2017 (a tento problém přetrvává i v současnosti) je to naopak nedostatek vhodné pracovní síly, když poptávka po zaměstnancích převyšuje nabídku.

Dalším významným dokumentem v oblasti politiky zaměstnanosti je **Akční plán Práce 4.0**, který „(...) navrhuje v široce pojatá konkrétní opatření, spojená s očekávanými dopady digitalizace na oblast zaměstnanosti, trhu práce a na vybrané, s těmito oblastmi spojené, sociální aspekty. Značná pozornost je věnována také otázkám dalšího vzdělávání.“⁸² Tento dokument tedy opět reaguje na aktuální změny, které hýbou českým trhem práce a to konkrétně v otázkách digitalizace, kybernetizace a informatizace, jakožto nevyhnutelných důsledků dnešní moderní doby a vyslovuje požadavek adaptace na budoucí výzvy v této oblasti.

Za důležitou listinu v neposlední řadě shledávám **Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 – 2020**, který byl přijat jako odpověď na celosvětový jev digitalizace, a to především v kontextu šíření a přenosu informací. Plán je zaměřen konkrétně na občany České republiky, kteří jsou a budou, ať chtějí či nechtějí, těmito technologickými změnami a digitálním rozvojem zasaženi a má jim pomoci rozšířit si znalosti a dovednosti právě v tzv. digitální gramotnosti. Ta může ovlivňovat nejen oblast zaměstnání, ale např. i sociální prostředí jedince. Akční plán k tomu navrhuje konkrétní opatření, která mají být postupně realizována. V oblasti zaměstnanosti je to například podpora vzdělání o digitálních kompetencích prostřednictvím kurzů a rekvalifikací či účast nezaměstnaných na odborných stážích.⁸³

⁸¹ Aktualizace strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

⁸² Akční plán Práce 4.0. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0

⁸³ Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/digitalni_gramotnost/akcni-plan-strategie-digitalni-gramotnosti-cr.pdf

4. Zprostředkování v nezaměstnání

4.1 Pojem

Zprostředkování zaměstnání je jednou z klíčových oblastí politiky zaměstnanosti a lze ho řadit do pasivní části politiky zaměstnanosti. Zároveň je, jak jsem již zmínila výše, součástí práva na zaměstnání dle § 10 ZoZ. Fyzická osoba, která chce být zaměstnána, má právo na svobodnou volbu a zabezpečení si pracovního místa a je pouze na této osobě, jakým způsobem tak učiní (například pomocí inzerce nebo přímo ucházením se práce u zaměstnavatele).⁸⁴ Osoba, která hledá zaměstnání, se však může obrátit na krajskou pobočku Úřadu práce ČR, případně také využít služeb soukromých zprostředkovatelských organizací, tzv. agentur práce.

Pod pojem zprostředkování zaměstnání dle § 14 ZoZ řadíme vyhledávání zaměstnávání osobám ucházejících se o práci a vyhledávání zaměstnanců zaměstnavatelům, kteří projeví vůli hledat novou pracovní sílu. Dále se zprostředkováním rozumí poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí a konečně také zaměstnávání osob za účelem výkonu jejich práce pro jiné osoby, ať už fyzické či právnické, které práci přidělují a dohlíží na její provedení (tzv. agenturní zaměstnávání). Tyto posledně zmíněné osoby se nazývají uživatelé. Vymezení zprostředkování zaměstnání má svůj původ a je odvozeno z dokumentů Mezinárodní organizace práce, jako je Úmluva č. 88 o organizaci služeb pro zprostředkování práce či Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce.

Zákon obsahuje také negativní definici zprostředkování, když stanoví, že se za něj nepovažuje inzerce nabídek práce pomocí sdělovacích prostředků či elektronických médií, pokud se nejedná o přímou zprostředkovatelskou aktivitu mezi osobami ucházejícími se o zaměstnání a zaměstnavatelem.⁸⁵ To znamená, že například takový vydavatel tisku nebo majitel internetového portálu nemusí být majitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání,

⁸⁴ § 11 zákona o zaměstnanosti

⁸⁵ § 16 zákona o zaměstnanosti

pokud pouze otiskne či publikuje požadavek na práci a nemá tak zájem na výsledku dané nabídky zaměstnání.⁸⁶

4.2 Subjekty při zprostředkování zaměstnání

Subjekty vykonávající zprostředkování jsou, jak jsem již nastínila, krajské pobočky Úřadu práce ČR (dále jen „krajské pobočky“) a agentury práce, které jsou zákonem definovány jako právnické nebo fyzické osoby mající ke zprostředkování zaměstnávání příslušné povolení, které na jejich žádost vydává generální ředitelství Úřadu práce ČR.⁸⁷ Agentury mají širší působnost než samotné úřady, mohou totiž, na rozdíl od nich, vykonávat činnost dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, tedy tzv. agenturní zaměstnávání a uskutečňovat tak všechny možné podoby zprostředkování.

Zásadní rozdíly mezi těmito dvěma subjekty při zprostředkování zaměstnání spočívají tedy v rozsahu jejich působnosti a dále z hlediska jejich postavení. Zatímco Úřad práce ČR je zřízen přímo ze zákona, tedy *ex lege*⁸⁸, agentury musí ke svému vzniku splnit zákonné podmínky, které na ni český právní řád klade a získat tak povolení ke zprostředkování zaměstnání (viz podkapitola 4.4).

Další podstatnou odlišnost shledávám z hlediska úplatnosti. Krajské pobočky poskytují zprostředkovatelské služby dle § 18 odst. 3 ZoZ zásadně bezúplatně.⁸⁹ Naproti tomu agentury práce mají dvě možnosti: mohou své služby poskytovat bezúplatně, ale i za úhradu (což je více obvyklé), při které navíc mohou dosahovat zisků. Je však přísně zakázáno, aby byla úhrada vyžadována od osob, kterým je zprostředkování poskytováno, tedy od zaměstnanců (a to ani ve formě srážek ze mzdy nebo jiných odměn). Úhrada tak může být poskytována pouze od zaměstnavatelů hledající pracovní síly.⁹⁰ Při tomto nahlížení je však třeba vzít v potaz ustanovení § 14 odst. 2 ZoZ, který stanoví, že za agenturní zaměstnávání se podle § 14 odst. 1 písm. b) pokládá situace, při které

⁸⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 3

⁸⁷ § 14 odst. 3 spolu s § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁸⁸ § 1 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

⁸⁹ to zároveň vyplývá z čl. 1 odst. 1 Úmluvy č. 88 o organizaci služeb pro zprostředkování práce

⁹⁰ § 58 zákona o zaměstnanosti;

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 80

zaměstnavatel ze zahraničí vyšle cizince k výkonu práce do České republiky dle smlouvy s právnickou či fyzickou osobou z ČR, přičemž obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly. V komentáři k tomuto ustanovení L. Steinichová uvádí, že z pojmu pronájem pracovní síly lze dovodit, že „*pojmovým znakem smlouvy o pronájmu pracovní síly je její úplatnost, kdy je za účelem dosažení zisku sjednána úplata za pronájem pracovní síly.*“ To znamená, že pokud bude vyslán zaměstnanec z ciziny k výkonu práce na území v ČR na základě smlouvy s českou osobou, přičemž jejím obsahem nebude žádná speciální odměna s účelem dosažení zisku, nepůjde o zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.⁹¹

4.3 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky

Dle § 18 odst. 1 a 2 ZoZ mohou krajské pobočky Úřadu práce ČR vykonávat zprostředkování zaměstnání na území celé České republiky, zároveň je jim však umožněno provádět tuto činnost v rámci mezinárodního prostoru, tedy z území ČR do zahraničí a naopak. Hlavní úlohu k realizaci tohoto mezinárodního zprostředkování zaměstnání má zejména síť EURES (v překladu Evropské služby zaměstnanosti)⁹², provozující zaměstnanecké služby pro všechny členské státy Evropské Unie, Islandu, Norsku a Lichtenštejnsku (tzn. členských zemí Evropského hospodářského prostoru) a v poslední řadě pro Švýcarsko. Tento systém slouží na jedné straně zaměstnavatelům hledající nové zaměstnance ze zahraničí a na straně druhé fyzickým osobám, kteří chtějí pracovat mimo hranice své země. Dochází tak k naplňování práva na volný pohyb osob.⁹³ K tomuto účelu funguje Evropský on - line portál pracovní mobility spravovaný Evropskou komisí a dále je zde možnost využít služeb EURES poradců, kteří jsou rozmístěni na některých krajských pobočkách a kontaktních pracovištích.⁹⁴ Zprostředkování zaměstnání do zahraničí nelze pochopitelně učinit bez souhlasu příslušné osoby hledající pracovní uplatnění.⁹⁵

⁹¹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 29

⁹² z angl. European Employment Services

⁹³ Služba EURES. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí - EURES [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>

⁹⁴ EURES - Evropský Portál Pracovní Mobility. Evropská komise [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>

⁹⁵ § 18 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

4.3.1 Vhodné zaměstnání

Při zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám jde o nalezení **vhodného zaměstnání** ve smyslu § 20 ZoZ. To je vymezeno jako zaměstnání:⁹⁶

- ze kterého vyplývá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,⁹⁷
- při kterém délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,⁹⁸
- sjednaného na dobu neurčitou či na dobu určitou delší než tři měsíce a
- vyhovující zdravotní způsobilosti osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.⁹⁹

Odstavec 2 stejného ustanovení upravuje podmínky vhodného zaměstnání pro osoby, které jsou nezaměstnány dlouhodobě a jsou vedeny u úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání déle než jeden rok.¹⁰⁰ Nejsou u nich kladeny tak přísné nároky na vhodnost zaměstnání jako u uchazečů vedených kratší dobu, což je dle mého názoru logické a správné, jelikož je důležitější začlenit tyto osoby co nejrychleji opět do pracovního procesu a to i na úkor méně příznivých podmínek v zájmu snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Speciální úprava je pak stanovena i pro osoby, které mají nastoupit do výkonu veřejně prospěšných prací.¹⁰¹

Aby bylo hledání vhodného zaměstnání co nejúčinnější, je potřebná určitá spolupráce mezi úřady práce a zaměstnavateli tak, aby byly úřady co možná nejvíce informovány o počtech a charakteristice volných pracovních míst. K tomu slouží institut hlášení volných pracovních míst směřovaný k příslušné krajské pobočce zakotvený

⁹⁶ § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁹⁷ dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁸ dle § 79 zákoníku práce činí týdenní pracovní doba 40 hodin týdně

⁹⁹ za povšimnutí stojí, že zákon nezmiňuje za požadavek vhodného zaměstnání finanční ohodnocení u předchozího zaměstnavatele

¹⁰⁰ § 20 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

¹⁰¹ § 20 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

v § 35 ZoZ. Od 1. 1. 2012 nicméně zanikla povinnost oznamovat uvolněná nebo nově vytvořená pracovní místa a to je nyní ponecháno zaměstnavatelům jen na základě jejich dobrovolnosti.¹⁰² Hlavním důvodem přitom bylo dle důvodové zprávy předkládané novely zákona o zaměstnanosti snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a záměr dosáhnout úbytku výdajů v této oblasti. Na druhé straně si klade za cíl aktivnější přístup krajských poboček při jednání a kooperaci se zaměstnavateli.¹⁰³ Dle mého názoru byl tento ústupek zaměstnavatelům krok mířený špatným směrem, jelikož shledávám snahu o nejvyšší míru zaměstnanosti a co nejvíce kvalitní a efektivní zprostředkování zaměstnání v porovnání s označovanou administrativní zátěží jako nepřesvědčivý a nepřiměřený argument.

Co se týče informačních žádostí o možnostech zaměstnání či informací o volných pracovních místech, fyzické osoby tak mohou učinit bez ohledu na své trvalé bydliště, a to u kterékoliv krajské pobočky, případně skrze veřejně dostupný seznam na internetových stránkách Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí nebo prostřednictvím sítě EURES. Osoba hledající zaměstnání může mít při žádosti o zprostředkování zaměstnání u krajských poboček ČR buď postavení zájemce o zaměstnání či uchazeče o zaměstnání, od toho jsou pak odvozeny jejich práva a povinnosti, kterými se budu zabývat níže.¹⁰⁴

4.3.2 Zájemce o zaměstnání

Postavení zájemce o zaměstnání je ve srovnání s uchazečem podstatně slabší, neboť mu zákon nepřiznává právo pobírat podporu v nezaměstnanosti a to ani v případě neúspěšných pokusů o zprostředkování práce. Zájemce má na základě žádosti o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání ze strany krajských poboček právo na zprostředkování vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci. Na rozdíl od uchazečů není podání žádosti vázáno na místo jeho bydliště, může tak učinit u kterékoliv krajské pobočky po celém území ČR a tam být evidován.¹⁰⁵

¹⁰² Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁰³ Sněmovní tisk 373/0 (6. volební období, 2011). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 42, 44

¹⁰⁴ § 19 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹⁰⁵ § 22 odst. 1, 2 zákona o zaměstnanosti

Se statusem zájemce o zaměstnání se vážou i určité povinnosti a to především v podobě součinnosti s krajskými pobočkami. Za potřebnou součinnost se pokládá například reagování zájemce na činnost krajských poboček v podobě výzev nebo oznámení týkajících se navržených volných pracovních míst.¹⁰⁶ V opačném případě nebo v dokonce v případě maření spolupráce krajská pobočka vedení v evidenci zájemců o zaměstnání ukončí. To lze i na základě jeho písemné žádosti.¹⁰⁷ Zde nastává další rozdíl, když s vyškrtnutím z evidence zájemců nenastávají pro osobu žádné další nežádoucí následky, například v možnosti čerpání dávek v nezaměstnanosti či postih v oblasti důchodového nebo zdravotního pojištění.¹⁰⁸ Další odlišnosti zmíním v následující podkapitole.

V kontextu s aktuální situací v ČR, od dubna 2018 lze ze statistik uveřejňovaných na integrovaném portálu MPSV pozorovat, že uchazečů o zaměstnání je počtem méně, než volných pracovních míst, které úřady evidují, a tento stav trvá dodnes, jak lze vidět v příloze č. 6. Ke konci srpna 2019 na jedno volné pracovní místo dokonce připadalo průměrně pouze 0,6 uchazeče.¹⁰⁹ Tato situace však logicky pohledem zaměstnavatelů není vůbec příznivá. Právě nedostatek zaměstnanců a obtížnost nalézt osoby pro volná pracovní místa pro ně představuje zásadní překážku v jejich růstu a podnikání. Celkový počet zájemců o zaměstnání nelze získat, ale můžeme předpokládat, že ve srovnání s počtem uchazečů půjde o nepatrné číslo.

4.3.3 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která se osobně obrátí na příslušnou krajskou pobočku Úřadu ČR se žádostí o zprostředkování zaměstnání, na základě které ji po splnění všech zákonných podmínek zařadí do evidence uchazečů. Na rozdíl od žádosti zájemce o práci zákon stanoví místní příslušnost krajské pobočky, která je dána bydlištěm žadatele, což shledávám z hlediska praktičnosti nejúčelnější.¹¹⁰ Zákon o zaměstnanosti ohledně postavení uchazeče v § 25 odst. 1 stanoví, že se může jednat pouze o fyzickou

¹⁰⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 39

¹⁰⁷ § 22 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

¹⁰⁸ KOLDINSKÁ, Petra, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 245

¹⁰⁹ Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹¹⁰ § 24 zákona o zaměstnanosti

osobu mající na území ČR bydliště. Je však nutno brát na zřetel, že podle rozsudku Nejvyššího správního soudu není bydliště v ČR nutnou podmínkou pro zařazení do seznamu uchazečů a jeho absence tudíž není považována za důvod pro rozhodnutí krajské pobočky o nezařazení fyzické osoby této evidence. „Pojem „bydliště“ uvedený v § 24 zákona o zaměstnanosti se váže k pojmu úřad práce a je zde pouhým kritériem pro určení místní příslušnosti toho kterého úřadu.“¹¹¹

4.3.4 Podmínky pro zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání

Kromě podání žádosti je nutné, aby osoba splnila další zákonné předpoklady, k tomu ZoZ vyjmenovává taxativním výčtem případy výdělečných činností, které nemohou být uchazečem vykonávány. Inkompatibilní je například:

- pracovněprávní vztah nebo služební poměr (s níže popsány výjimkami),
- osoba samostatně výdělečně činná,
- fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání (s výjimkami),
- výdělečná činnost v cizině,
- výkon funkce soudce, prezidenta, poslance a senátora Parlamentu ČR/Evropského parlamentu a další.¹¹²

Zákon však připouští, aby fyzické osoby, respektive uchazeči o zaměstnání, mohli na základě pracovního nebo služebního poměru dosáhnout určitého výdělku, aniž by jim to bylo překážkou pro zařazení a následné trvání v evidenci uchazečů. Takové zaměstnání se označuje jako tzv. **nekolidující**. Při pracovním či služebním poměru je měsíční výdělek omezen na polovinu minimální mzdy, obdobně to platí pro výkon činnosti podle dohody o pracovní činnosti (s účinností od 29. 7. 2017 nikoliv dohody o provedení práce),¹¹³ kdy měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nesmí být vyšší jak polovina minimální mzdy.¹¹⁴ Pokud osoba vykonává takových činností

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008, 4 Ads 40/2008-73

¹¹² § 25 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹¹³ Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹¹⁴ dle § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy,

více, budou se měsíční odměny sčítat. Zároveň zákon ve stejném ustanovení zakotvuje povinnost hlásit tyto skutečnosti v okamžiku žádání krajské pobočky o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den, kdy uchazeč k výkonu této činnosti nastoupí a dále stanoví povinnost doložit výši výdělku za každý měsíc.¹¹⁵ Nekolidující zaměstnání uchazeče nesmí bránit ve výkonu součinnosti mezi ním a krajskou pobočkou a možností přijmout nabídku vhodného zaměstnání.¹¹⁶ Je však nutné zdůraznit, že uchazeč vykonávající zákonem povolené nekolidující zaměstnání, nemá nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti.¹¹⁷ To znamená, že při jejím vyplácení nesmí vydělávat finanční prostředky ani jako osoba samostatně výdělečně činná ani v rámci pracovního poměru. Osobně tuhle úpravu vnímám jako pozitivní jelikož pro osoby nacházející se v těžké situaci bez zaměstnání, bez hlavního zdroje příjmu a po vyčerpání nároku na dávky v nezaměstnanosti to umožní alespoň nějaký finanční příjem. Z druhé strany pohledu však nezaměstnaní mohou ztrácet motivaci vykonávat určitou výdělečnou činnost, jelikož je pro ně výhodnější pobírat podporu, přičemž v důsledku toho pak ztrácejí své pracovní návyky. Zároveň může dojít ke zneužívání tohoto institutu, kdy hrozí, že osoby budou pracovat nelegálně a na černo, aby si mohly současně s pobíráním dávek přivydělávat po své vlastní ose.¹¹⁸

Krátkodobé zaměstnání, které zprostředkuje osobě krajská pobočka a které trvá nejdéle tři měsíce, vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče a zároveň nesplňuje požadavky na vhodné zaměstnání, taktéž jako u nekolidujícího zaměstnání, nebrání, aby byl uchazeč veden v seznamu uchazečů.¹¹⁹ Další výjimka se týká **osoby soustavně se připravující na budoucí povolání**.¹²⁰ Taková příprava nebude překážkou, pokud během dvou let před zařazením do seznamu uchazečů o zaměstnání osoba získala výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců.¹²¹ Osoby, které studují denní formu

o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí pro rok 2019 základní sazba minimální mzdy 13.350 Kč za měsíc, měsíčně tedy odměna nesmí přesáhnout 6.675 Kč hrubého příjmu

¹¹⁵ § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

¹¹⁶ § 25 odst. 5 zákona o zaměstnanosti

¹¹⁷ § 39 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

¹¹⁸ Nekolidující zaměstnání v r. 2019 s novými výdělkovými možnostmi. Epravo.cz [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolidujici-zamestnani-v-r-2019-s-novymi-vydelkovymi-moznostmi-108843.html>

¹¹⁹ § 25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti

¹²⁰ dle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti se za takovou přípravu považuje doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenční studium na vysoké škole (včetně prázdnin)

¹²¹ § 25 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

studia na základě individuálního vzdělávacího plánu, se považují za osoby soustavně se připravující na budoucí povolání a nemohou být tudíž vedeni jako uchazeči o zaměstnání.¹²²

Jako uchazeč nemůže být podle § 25 odst. 2 ZoZ evidována osoba, která se nachází v určitých situacích, kterými jsou:

- dočasná neschopnost pracovat,
- výkon trestu odnětí svobody, zabezpečovací detence či vazba,
- pobírání peněžité pomoci v mateřství v době před porodem a šest týdnů po porodu, nebo
- invalidita třetího stupně (s výjimkami).

Pokud se zamyslíme nad těmito uvedenými skutečnostmi, je logické, že jsou dle ZoZ posuzovány jako překážky pro to stát se uchazečem o zaměstnání. Je nepochybné, že například osoba nacházející se ve vazbě nebude schopna dostavovat se na schůzky, přijmout vhodné zaměstnání či vykonávat jinou součinnost s krajskou pobočkou. U osoby dočasně neschopné práce lze nahlížet na evidovaného uchazeče o zaměstnání jako na základní pracovněprávní poměr, kdy případná dočasná neschopnost práce znamená překážku na straně zaměstnance a osoba tak není vůči zaměstnavateli schopna plnit své závazky, což zaměstnavatel musí akceptovat. Z pohledu případného uchazeče je jasné, že tento stav dočasné neschopnosti a nemožnost přistupovat aktivně ke zprostředkování zaměstnání, je rozhodný i pro je jeho zařazení do evidence uchazečů.¹²³

Neslučitelné s evidencí uchazeče o zaměstnání je dále situace, kdy osoba neposkytne své identifikační údaje, případně pokud neposkytne či zruší souhlas se zpracováním osobních údajů.¹²⁴ Tím však nejsou všechny překážky pro zařazení osoby do evidence uchazečů vyčerpány. Zákon o zaměstnanosti v § 25 odst. 8 ZoZ rozšiřuje okruh skutečností bránících být evidován jako uchazeč o zaměstnání, tou je situace, kdy osoba ukončí vhodné zaměstnání sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem bez vážného důvodu¹²⁵

¹²² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2013., č. j. 3 Ads 38/2012-23

¹²³ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Evidence uchazečů o zaměstnání a dočasná pracovní neschopnost. *Práce a mzda*. 6/2017, str. 44

¹²⁴ § 25 odst. 7 zákona o zaměstnanosti

¹²⁵ vážné důvody jsou vymezeny v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti

či ho ukončí zaměstnavatel na základě porušení povinností zvláště hrubým způsobem.¹²⁶ Zároveň musí být v obou případech splněna podmínka, že se jedná o zaměstnání, které bylo zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Pokud se tak stane, osoba je sankcionována tím, že novou žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání může podat až po šesti měsících uplynulých ode dne, který byl sjednán jako den nástupu do tohoto zprostředkovaného zaměstnání. Toto ustanovení osobně vnímám rozporuplným dojmem. Pozitivum samozřejmě shledávám, ostatně, jak zmiňuje samotná důvodová zpráva k novele ZoZ,¹²⁷ u těch osob, které sice nastoupily do zprostředkovaného zaměstnání, avšak cíleně ho ukončily, aby mohly ihned zažádat o zaevidování do seznamu uchazečů. V návaznosti na to mohly využívat výhod být v postavení uchazeče o zaměstnání a nebyly za toto jednání nijak postiženy. Díky této novele jsou osoby motivovány setrvat v zaměstnání, které jim krajská pobočka nabídla. Z hlediska praktického však vidím určitá negativa, například pokud se zaměstnanec se svým zaměstnavatelem vzájemně dohodnou na ukončení pracovního poměru, aniž by k tomu měli vážný důvod. V takovém případě by zaměstnanec mohl být zařazen do evidence až po výše zmíněných šesti měsících. Účastníci si z toho důvodu tak často účelně a uměle vymýšlejí okolnosti, které nejsou reálné, a to jen proto, aby se tomuto postihu zaměstnanec vyhnul a obešel zákonnou úpravu. Obdobná situace může kupříkladu nastat v případě, kdy ačkoliv má zaměstnanec právo ve zkušební době bez uvedení důvodu zrušit pracovní poměr, musel by pro tyto účely opět vytvářet smyšlený vážný důvod, což je pro mě osobně absurdní.

Optikou výše uvedeného je nutné zmínit, že tyto překážky se nevztahují na osoby vedené v seznamu jako zájemci o zaměstnání, ty mohou být bez omezení zaměstnání v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, aniž by se to dle zákona považovalo za neslučitelné. To také odpovídá jejich rozdílnému postavení, kdy výrazně silnější je přirozeně právě pozice uchazeče o zaměstnání a to v návaznosti na vyšší úroveň kooperace s krajskými pobočkami a větším počtem oprávnění (kterými jsou např. podpora v nezaměstnanosti, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením). Uchazečům dále stát po celou dobu jejich evidence

¹²⁶ srov. § 55 odst. 1 písm. b) spolu s § 52 písm. g) zákoníku práce

¹²⁷ Sněmovní tisk 373/0 (6. volební období, 2011). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 5

u krajských poboček platí zdravotní pojištění¹²⁸ a za splnění podmínek se započítává doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání do důchodového pojištění.¹²⁹

Pokud osoba splňuje všechny výše zmíněné požadavky, bude zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání dnem, ve kterém podá žádost o zprostředkování zaměstnání. V případě, že ukončí výdělečnou činnost či tzv. náhradní dobu zaměstnání dle § 41 odst. 3 ZoZ a zažádá o zprostředkování, bude do evidence zařazen v den, který následuje po dni, ve kterém skončil tuto činnost.¹³⁰ Toto ustanovení tak osobám, kteří při ztrátě zaměstnání jednají rychle a projeví vůli skrze krajské pobočky najít si pracovní uplatnění na jiném místě, poskytuje výhodu v podobě nepřerušování a trvání zdravotního pojištění. Pokud krajská pobočka zjistí, že fyzická osoba nevyhovuje zákonným podmínkám, je povinna vydat rozhodnutí o jeho nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a to v rámci správního řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“), přičemž zkoumá skutkový stav tak, aby neměl důvodné pochybnosti o tom, že nastala některá ze skutečností, které zákon považuje za překážku.¹³¹ V opačném případě, tedy pokud krajská vyhoví žádosti v plném rozsahu, se v rámci usnadnění administrativní zátěže a úspornějšího ekonomického řešení ve správním řízení nerozhoduje.¹³²

Od rozhodnutí o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, které jsem popsala výše, je nutné odlišit situaci, kdy uchazeči o zaměstnání může skončit vedení v evidenci. To se může dít více způsoby, zákon o zaměstnanosti rozlišuje ve své podstatě dvě formy se třemi možnými důsledky:

1. ukončení evidence dle § 29 ZoZ,
2. vyřazení z evidence dle § 30 ZoZ, přičemž osoba může být znovu zařazena po uplynutí tří měsíců ode dne vyřazení,
3. vyřazení z evidence dle § 30 ZoZ s možností znovuzařazení až po uplynutí šesti měsíců.

¹²⁸ § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁰ § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 8. 2013, 3 Ads 97/2012-31

¹³² STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 44

4.3.5 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Zákon taxativně vyjmenovává důvody, které jsou založeny na určité právní skutečnosti, na základě níž krajská pobočka evidenci uchazeče o zaměstnání ukončí, a to bez potřeby konání správního řízení. Navíc na rozdíl od vyřazení z evidence uchazečů zákon s ukončením nespojuje žádné postihy, to znamená, že může podat žádost o znovuzaražení i den následující po té, co byla jeho evidence ukončena.¹³³ Těmito rozhodnými skutečnostmi jsou:

- pokud uchazeč písemně či osobně krajské pobočce oznámí, že u něj nastala překážka dle § 25 ZoZ, s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti či v situaci pobírání peněžité pomoci v mateřství v době před porodem a šest týdnů po porodu,
- pokud uchazeč o ukončení sám písemně požádá,
- nastoupí k výkonu trestu odnětí svobody či do zabezpečovací detence,
- den následující smrti uchazeče nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče za mrtvého,
- je - li uchazeč vzat do vazby, evidence bude ukončena uplynutím šesti měsíců od tohoto dne,
- den, kdy byla osoba zařazena do evidence, pokud bylo následně zjištěno, že uchazeč není způsobilý být účastníkem právních vztahů podle ZoZ nebo dnem pozbytím této způsobilosti a
- dnem, kdy byla zrušena nebo uplynula doba platnosti modré karty.¹³⁴

4.3.6 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Odlišná situace nastává v případě vyřazení uchazeče z evidence, která s sebou nese sankci v podobě zákazu být po určitou dobu po vyřazení z evidence opět umístěn do tohoto

¹³³ srov. § 34 odst. 4 zákona o zaměstnanosti;

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 47

¹³⁴ § 29 zákona o zaměstnanosti

seznamu. Krajská pobočka musí k tomu účelu vydat rozhodnutí ve správním řízení. První důvod nastává v případě, kdy vznikne překážka dle § 25 ZoZ, s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti nebo v situaci, kdy matka pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a šest týdnů po porodu a nedojde k povinnému oznámení ze strany uchazeče dle § 27 odst. 2 ZoZ.¹³⁵ Dále pokud bez vážných důvodů:

- nesplní oznamovací povinnost o nekolidujícím zaměstnání dle § 25 odst. 3 ZoZ,
- nesplní povinnost, která je zakotvena v § 27 odst. 3 ZoZ,
- neoznámí skutečnosti, jako jsou důvody, proč se nedostavil na schůzku na krajskou pobočku či rozhodující skutečnosti významné pro zařazení a vedení v seznamu uchazečů.¹³⁶

Uchazeč bude rovněž vyřazen při výkonu nelegální práce, dále pak v případě zrušení svého souhlasu se zpracováním svých osobních údajů, nebo pokud není na základě lékařského posudku způsobilý spolupracovat s krajskou pobočkou. Jedná se o objektivní podmínky, při kterých není rozhodné, zda bude uchazeč uvádět, že nastaly z vážného důvodu.

Poslední skupinou skutečností odůvodňující vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence jsou případy, kdy bez vážného důvodu¹³⁷ nekoná, případně odmítá konat určité činnosti vyžadované při zprostředkování zaměstnání:¹³⁸

- odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítnutí nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci a neplnění dalších uvedených závazků vůči krajské pobočce týkající se rekvalifikace,
- odmítnutí nabídky rekvalifikace,
- neposkytnutí součinnosti ohledně individuálního akčního plánu,

¹³⁵ § 30 odst. 1 odst. a) zákona o zaměstnanosti;
v případě včasného oznámení dojde pouze k ukončení v evidenci uchazečů o zaměstnání dle § 29 písm. a) zákona o zaměstnanosti

¹³⁶ § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti

¹³⁷ seznam vážných důvodů je vyjmenován v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti

¹³⁸ § 30 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

- odmítnutí podrobit se vyšetření svého zdravotního stavu či vyšetření psychologickému,
- maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce.¹³⁹

Jak jsem již nastínila výše, důsledkem rozhodnutí nastávají pro vyřazeného uchazeče určité sankce. Jako nejprísnější formu postihu zákon zakotvuje šestiměsíční dobu, po kterou nemůže být osoba na základě její žádosti opět zařazena do evidence uchazečů a to z důvodu výkonu nelegální práce a z důvodů vyjmenovaných v posledním uvedeném odstavci. V ostatních případech se pak bude jednat o tříměsíční lhůtu (s výjimkou neschopnosti plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou na základě lékařského posudku).¹⁴⁰ Tím se však sankce nevyčerpávají, vyřazené osoby postihnou nepřímo v tom smyslu, že ztrácejí nárok na podporu v nezaměstnanosti, úhradu zdravotního pojištění a již nebudou spadat do okruhu pojištěných osob pro účely důchodového pojištění.¹⁴¹

Co se týče judikatury, rozhodnutí pojednávajících o tomto tématu je celá řada, za důležitý shledávám rozsudek Nejvyššího správního soudu, který se vyjádřil takto:

„Stát, který uchazeči poskytuje podporu, ať již finanční či ve formě hledání vhodného zaměstnání, na něm vyžaduje, aby ke vzájemné spolupráci přistupoval korektně a disciplinovaně a aby poskytoval přiměřenou součinnost při hledání vhodného zaměstnání. Na druhé straně se i od správního úřadu očekává, že bude k jednotlivým uchazečům o zaměstnání přistupovat s pochopením v jejich nelehké životní situaci a institut vyřazení z evidence tak použije až v případě, kdy bude nade vše pochybnost zřejmé, že uchazeč bez vážného důvodu nesplnil podmínky dané ust. § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).“¹⁴²

¹³⁹ co se považuje za maření součinnosti, je zakotveno v § 31 zákona o zaměstnanosti - například pokud se uchazeč bez vážných důvod nedostaví na krajskou pobočku ve stanoveném termínu či pokud neplní povinnosti vůči krajské pobočce, ačkoliv je toho podle lékařského posudku schopen

¹⁴⁰ § 30 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

¹⁴¹ KOLDINSKÁ, Petra, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 247

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, 7 Ads 268/2015-30

Proti rozhodnutí o vyřazení může osoba, která s ním nesouhlasí, podat řádný opravný prostředek v podobě odvolání ve lhůtě patnácti dnů od oznámení rozhodnutí.¹⁴³ Musí být podáno u úřadu práce, které příslušné rozhodnutí vydal, přičemž platí zásada devolutivního účinku, to znamená, že přezkoumávat ho bude nadřízený správní orgán, v našem případě tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí.¹⁴⁴ Dle § 143 ZoZ však tento opravný prostředek nemá odkladný účinek, což se v praxi projevuje tím, že ačkoliv bude odvolání podáno a rozhodnutí nebude pravomocné, vyřazení z evidence uchazečů spolu s dalšími důsledky vznikají již dnem rozhodnutí a nemění se.

4.3.7 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Je zřejmé, že na trhu práce se vyskytují osoby s rozdílným postavením, kdy některé vyžadují speciální přístup, aby se z hlediska zaměstnatelnosti na trhu práce mohly lépe uplatnit. Tuto potřebu zákon o zaměstnanosti reflektuje v § 33, když stanoví povinnost věnovat zvýšenou péči konkrétně osobám, které to potřebují z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, věku, péče o dítě či z dalších vážných důvodů. Nejedná se o diskriminační jednání, jelikož tímto způsobem dochází k vyvažování komplikací, kterými tyto osoby disponují a které jsou na tom hůře z hlediska pracovní uplatnitelnosti.¹⁴⁵

Ve druhém paragrafu téhož ustanovení zákon zakotvuje institut zvaný **individuální akční plán**, tedy dokument, který vyhotovuje krajská pobočka společně s kooperací uchazeče o zaměstnání. Musí být obligatorně vypracován s tím uchazečem, který je v evidenci veden déle než pět měsíců. Nezávisle na to však může uchazeč kdykoliv za trvání jeho evidence sám požádat krajskou pobočku o jeho vytvoření. Jedná se o nástroj, který má motivovat uchazeče, aby byli z hlediska přístupu k hledání vhodného zaměstnání a udržení si jej více aktivní, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost a schopnost uplatnit se na trhu práce. V rámci individuálního akčního plánu je vypracován konkrétní postup a časový harmonogram dílčích opatření k naplnění jeho účelu, přitom se zohledňuje především dosažená kvalifikace, zdravotní stav a možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání.¹⁴⁶

¹⁴³ § 83 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹⁴⁴ § 86 odst. 1 spolu s § 89 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹⁴⁵ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 227

¹⁴⁶ § 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Uchazeči, který těží z tohoto individuálního přístupu ze strany krajských poboček, však na druhou stranu vznikají i určité povinnosti. Musí spolupracovat při jeho vytváření, aktualizacích a vyhodnocování a zároveň plnit podmínky, jež jsou jeho obsahem, v opačném případě bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání s nejtvrděší možnou sankcí - nemožností být znovu zařazen do seznamu po dobu šesti měsíců.¹⁴⁷ Dle studie Národního vzdělávacího fondu je tento tvrdý postih vnímán jako jeden z největších problémů při realizaci individuálního akčního plánu. De lege ferenda lze uvažovat např. o zavedení odstupňovaných sankcí, což je také v této studii navrhováno a s čímž mi nezbyvá nic více než souhlasit.¹⁴⁸

4.4 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Jak jsem již uvedla v úvodu kapitoly pojednávající o zprostředkování zaměstnání v obecné rovině, zprostředkování zaměstnání mohou vykonávat vedle krajských poboček Úřadu práce České republiky také agentury práce, které čím dál více rostou na významu. Hlavní odlišnosti mezi těmito subjekty, tedy rozdíly v rozsahu jejich působnosti, postavení a úplatnosti jsem již rozebrala výše. Agentury práce, definovány zákonem jako „*právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání*“,¹⁴⁹ mohou činnost vykonávat nejen na území celé České republiky, ale v souladu s povolením i z ČR do zahraničí a naopak.¹⁵⁰

Seznam všech agentur práce s příslušným povolením je volně dostupný na integrovaném portálu MPSV, každý potencionální zájemce o využití služeb agentur práce si tedy může jednoduše ověřit, zda se jedná o legální subjekt. V současné době figuruje v ČR 2.147 agentur, z toho je 1.058 agentur, které disponují povolením pro agenturní

¹⁴⁷ § 30 odst. 2 písm. c) spolu s § 30 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti

¹⁴⁸ FREIBERGOVÁ, Zuzana, TUČKOVÁ, Markéta, POTOČNÝ, Tomáš, MOHAUPT, Zbyšek, ŠAFRÁNKOVÁ, Pavla. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR*. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013, 217 s. ISBN 978-80-86728-54-4. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/905674d721a2ec7652cce08b07cfc3fa/504-0/aplikace-iap-ve-sz-cr.pdf>, str. 88

¹⁴⁹ § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti

¹⁵⁰ § 58 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ a 1.735 agentur pro zbývající formy zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a), c) ZoZ.¹⁵¹

V oblasti zprostředkování zaměstnání vykonávané agenturami, byla přijata významná novela zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů s účinností od 29. 7. 2017 týkající se například podmínek pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, zavedení povinnosti kauce či zvýšení správního poplatku.¹⁵²

4.4.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Agentura práce může vykonávat některou z forem zprostředkování zaměstnání dle § 14 ZoZ jen skrze povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství Úřadu práce ČR a které je jí uděleno na základě podané žádosti a při splnění všech zákonných podmínek.¹⁵³ Žádost může podat fyzická či právnická osoba a je nutné vzít na vědomí, že kromě požadavků, které na ni klade zákon o zaměstnanosti, musí dodržet také podmínky stanovené ve správním řádu, konkrétně v § 45, který zároveň odkazuje na § 37 odst. 2 stejného zákona. Generální ředitelství, jakožto správní orgán, je vázán rozsahem podané žádosti. Řízení o udělení povolení tedy podléhá správnímu řádu a použijí se ustanovení týkající se řízení o žádosti dle § 44.¹⁵⁴

Povolení se uděluje v závislosti na formu zprostředkování zaměstnání. Pro poradenskou a informační činnost spolu s vyhledáváním zaměstnání a zaměstnanců dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) se povolení vydává na dobu neurčitou. Povolení pro činnost spočívající v přidělování zaměstnanců k uživatelům dle § 14 odst. 2 písm. b) je časově omezené - pouze na 3 roky. Nicméně je možné o něj opětovně zažádat a při splnění všech podmínek bude uděleno povolení již na dobu neurčitou.¹⁵⁵

¹⁵¹ Agentura práce - hledání. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace

¹⁵² Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁵³ § 14 odst. 3 písm. b) spolu s § 60 zákona o zaměstnanosti

¹⁵⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 41

¹⁵⁵ § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

Zákon rozeznává podání žádosti fyzickou osobou a právnickou osobou, přičemž náležitosti, které na ně ZoZ klade, jsou téměř totožné, celý seznam podmínek je vymezen v § 60 až 61 ZoZ. Pro fyzickou osobu to je především:

- dosažení věku 18 let,
- plná svéprávnost,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost,
- bydliště v ČR a
- s vlivem novely s účinností od 29. 7. 2017 také to, že osoba v posledních třech letech nebyla odpovědným zástupcem u právnické osoby, které bylo odejmuto povolení.¹⁵⁶

Právnická osoba tyto předpoklady musí taktéž splnit a to nepřímo, prostřednictvím fyzické osoby - odpovědného zástupce. Zákon na tuto osobu v § 60 odst. 10 klade určité limity spočívající především v tom, že může vykonávat funkci odpovědného zástupce pouze u jediné agentury práce a navíc nemůže být současně s funkcí odpovědného zástupce držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba. Tuto regulaci vnímám velmi pozitivně, jelikož napomáhá k tomu, aby zástupce fakticky naplňoval svou úlohu a plnil tak své povinnosti, když při možnosti být zástupcem ve více agenturách by hrozilo, že nebude schopen svoji roli naplno vykonávat.¹⁵⁷ Novela z roku 2017 tuto myšlenku podporuje, když navíc stanovila povinnost vykonávat funkci odpovědného zástupce pouze na základě pracovního poměru s pracovní dobou v délce nejméně dvacet hodin týdně.¹⁵⁸

Zákon o zaměstnanosti dále počítá se zásahem Ministerstva vnitra, když stanoví, že pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutné obdržet jeho souhlasné závazné stanovisko, které vydává na základě žádosti generálního ředitelství. Ministerstvo

¹⁵⁶ § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti;

Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁵⁷ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 46

¹⁵⁸ nevztahuje se na osobu, pokud je zároveň statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby;

§ 60 odst. 10 zákona o zaměstnanosti; Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

vnitřní při posuzování, zda vypracuje souhlasné či nesouhlasné stanovisko, zohledňuje věc z hlediska tří kritérií: veřejný pořádek, bezpečnost a dodržování práv třetích osob.¹⁵⁹ Dle důvodové zprávy je smyslem této ingerence Ministerstva vnitra především zamezit nezákonné činnosti související se zprostředkováním zaměstnání a to prostřednictvím hodnocení informací bezpečnostní povahy, které získává na základě spolupráce s policií či zpravodajskými službami.¹⁶⁰

Významnou součástí zmiňované novely je zakotvení povinnosti kauce ve výši 500.000 Kč, kterou musí uhradit právnická i fyzická osoba žádající o povolení k agenturnímu zaměstnávání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ na účet generálního ředitelství.¹⁶¹ Zákon pamatuje i na osoby, které získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání před nabytím účinnosti této novely a na které se povinnost zaplatit kauci taktéž vztahuje. Ty agentury, které tuto povinnost v dané lhůtě nesplnily, zanikly¹⁶² (celkem jich z původních 1.313 zaniklo 544, tedy téměř polovina).¹⁶³ Cílem této úpravy je zabránit vzniku účelově zakládaných agentur práce pouze jedním podnikatelem, jelikož v minulosti často docházelo k přidělování zaměstnanců na základě tzv. zaměstnání malého rozsahu, což způsobilo, že zaměstnavateli nevznikla povinnost za zaměstnance odvádět sociální a zdravotní pojištění, což mělo pro jedince nepříznivé následky. Dalším odůvodněním zakotvení kauce má být garance, že agentura dostojí svým závazkům, jelikož takto prokazuje, že je finančně způsobilá a má určitý kapitál, kterým disponuje.¹⁶⁴

V žádosti musí osoby uvést, pro jakou formu zprostředkování zaměstnání povolení žádají, to má vliv mimo jiné na výši správního poplatku dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, který agentura musí zaplatit.¹⁶⁵

¹⁵⁹ § 60a zákona o zaměstnanosti

¹⁶⁰ Sněmovní tisk 486/0 (5. volební období, 2008). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 61

¹⁶¹ § 60b zákona o zaměstnanosti

¹⁶² Čl. II, Přejícná ustanovení, bod 4. zákona č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁶³ Vyšla tisková zpráva "Ve vánoční sezóně zmizela z trhu skoro polovina legálních agentur práce". *Asociace pracovních agentur* [online]. [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: http://www.apa.cz/aktuality_2017.htm

¹⁶⁴ Sněmovní tisk 911/0 (7. volební období, 2016). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 22

¹⁶⁵ dle přílohy v Položce č. 9 zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích je to 5.000 Kč pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ; 25.000 Kč podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ a 25.000 Kč v případě opakovaného povolení podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ

V § 63 odst. 1 ZoZ jsou vyjmenovány důvody, na základě nichž příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře zanikne, jsou jimi:

- smrt fyzické osoby či zánik osoby právnické,
- výmaz zahraniční osoby z obchodního podniku (tj. podniku či organizační složky),
- pokud uplyne doba, na kterou bylo povolení vydáno či
- generální ředitelství rozhodne o odejmutí povolení dle následujícího odstavce.

Rozhodnutí o tom, že bude agentuře odejmuto povolení, se musí opírat o důvody stanovené v § 63 ZoZ, kterými je například to, že osoba přestane splňovat zákonné podmínky vyjmenované v § 60 ZoZ, je - li právnické osobě uložen trest zákazu činnosti či vykonává zprostředkování, ačkoliv ji byla činnost pozastavena. Dále pak pokud agentura vykonává svou činnost v rozporu s dobrými mravy, povolením nebo pokud poruší povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti. Dalším důvodem je, pokud si nesjedná povinné pojištění¹⁶⁶ či nesplní zákonem stanovenou oznamovací povinnost, v neposlední řadě pokud po dobu dvou let nedojde k žádnému dočasnému přidělení zaměstnance k výkonu pro uživatele. Agentura práce o odejmutí může i sama zažádat. Generální ředitelství má možnost (nikoliv povinnost) odejmout povolení, pokud agentura poruší povinnosti dle zákoníku práce.¹⁶⁷

Rozsáhlá novela zákona o zaměstnanosti v roce 2017 zakotvila v § 5 písm. g) definici **zastřeného zprostředkování zaměstnávání**, jejímž účelem bylo především reagovat a bojovat s fyzickými či právnickými osobami, které nesplňovaly zákonné podmínky pro agentury práce podle § 14 odst. 1 písm. b) a přesto vykonávaly jejich činnost spočívající v pronájmu pracovní síly, nejčastěji pod záminkou uzavírání smluv o dílo či smluv o poskytování služeb. Zmíněné subjekty jsou označovány jako tzv. pseudoagentury.¹⁶⁸ Za takovéto jednání, které je zákonem explicitně označeno jako přešůpek, nyní fyzické osobě hrozí nejvyšší možná pokuta ve výši až 5.000.000 Kč,

¹⁶⁶ dle § 58a zákona o zaměstnanosti je agentura práce povinna sjednat pojištění pro případ svého úpadku při agenturním zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ

¹⁶⁷ § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce

¹⁶⁸ VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 9/2017, str. 5

právní osobě pak od 50.000 Kč do 10.000.000 Kč.¹⁶⁹ V souvislosti s touto problematikou, jak zmiňuje Štefko, však nastává úskalí v podobě možné konkurence nově vzniklých skutkových podstat zastřené zprostředkování zaměstnání s již zavedenou úpravou přestupku, který spočívá ve zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo v jiném porušení zákona či dobrých mravů při zprostředkování zaměstnání. Za takové jednání lze však uložit pokutu, která činí v maximální výši pouze 2.000.000 Kč.¹⁷⁰

4.4.2 Agenturní zaměstnávání

Agentury práce mohou, stejně jako krajské pobočky Úřadu práce ČR, zprostředkovávat zaměstnání formou vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby ucházející se o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele hledající nové pracovní síly a dále činit zprostředkování v oblasti poradenské a informační činnosti.¹⁷¹ Výjimečnost jejího postavení však spočívá v tom, že může vykonávat i tzv. agenturní zaměstnávání, které je zakotveno v zákonu o zaměstnanosti v § 14 odst. 1 písm. b) a § 66. Dá se konstatovat, že se jedná o pronájem pracovní síly, při kterém vzniká trojstranný vztah mezi agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem. Uživatelem je fyzická či právnická osoba, která si právě pronajímá pracovní sílu od agentury za účelem využívání ji k výkonu a plnění svých pracovních úkolů.¹⁷² Ve skutečnosti však nevzniká trojstranné právní jednání, ale ve své podstatě dvě dvoustranná právní jednání:

- pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou - zaměstnancem a agenturou práce a
- písemná dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem¹⁷³ a

¹⁶⁹ § 139 odst. 1 písm. b) a písm. i), § 139 odst. 3 písm. b) a písm. e), § 140 odst. 1 písm. b) a písm. g), § 140 odst. 4 písm. b) a písm. f) zákona o zaměstnanosti

¹⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. *Právní rozhledy*. 21/2017, str. 744

¹⁷¹ § § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti

¹⁷² § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti;

ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. [cit. 20. 8. 2019], str. 1

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

¹⁷³ § 66 zákona o zaměstnanosti

jedno jednostranné právní jednání ve formě písemného pokynu, na základě něhož je fyzická osoba přidělena k dočasnému výkonu práce k uživateli.¹⁷⁴ Zákon o zaměstnanosti odkazuje v § 66 na úpravu v soukromoprávním předpisu - zákoníku práce, který upravuje agenturní zaměstnávání v části třinácté, hlavě V.¹⁷⁵

Dle zákoníku práce je subjektem, který práci přiděleného zaměstnance řídí, kontroluje a organizuje, ukládá mu pracovní úkoly a pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví, uživatel, ačkoliv není de iure v postavení zaměstnavatele - tím je agentura práce. Uživatel však nemůže vůči přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem agentury.¹⁷⁶ Je důležité, aby při dočasném přidělování osob nedocházelo k jejich diskriminaci, dle § 309 odst. 5 zákoníku práce mají nárok na to, aby jejich pracovní a mzdové podmínky nebyly horší než podmínky jiného zaměstnance ve srovnatelném postavení. Pokud to agentura práce či uživatel nezabezpečí, vzniká agentuře povinnost rovné zacházení zajistit.

Aby nedocházelo k obcházení právních předpisů a to především ohledně pracovní doby, poskytování odměny a sociálního i zdravotního pojištění,¹⁷⁷ byl zákoník práce novelou v roce 2017 doplněn o omezení, podle kterého nemůže být dočasně přidělený zaměstnanec u stejného uživatele současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo u něj být dočasně přidělen k výkonu práce zároveň i jinou agenturou ve stejném kalendářním měsíci.¹⁷⁸ V § 309 odst. 6 zákoníku práce je zakotven limit ohledně délky trvání, kdy u téhož uživatele může být jedním zaměstnancem vykonáváno agenturní zaměstnání nejvýše dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Tuto zásadu lze prolomit v případě, že o to sám zaměstnanec požádá nebo pokud jde o výkon práce v době náhrady za osobu čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Agenturní zaměstnávání řadíme

¹⁷⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. přeprac. vyd. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 364

¹⁷⁵ odkaz v § 66 zákona o zaměstnanosti nicméně není aktuální, jelikož odkazuje na předchozí, již neúčinný, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹⁷⁶ § 309 (1) zákoníku práce

¹⁷⁷ Sněmovní tisk 911/0 (7. volební období, 2016). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 27

¹⁷⁸ § 307b zákoníku práce;

Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

do atypických forem zaměstnání, které se vyznačuje velkou mírou flexibility, která se projevuje především v tom, že „uživatel, pro něhož zaměstnanec práci koná, není vázán povinnostmi zaměstnavatele a je pro něho snadné takovýto právní vztah uzavřít, ale rovněž končit.“¹⁷⁹

Důležité je zmínit, že novelou v předminulém roce byl odstraněn zákaz stanovený v § 66 zákoníku práce, na základě něhož nemohlo docházet k dočasnému přidělování osob, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Stalo se tomu tak v reakci na silný nedostatek pracovních sil na trhu práce.¹⁸⁰ Určitá omezení pro cizince jsou však stanovena v nařízení vlády: „Agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.“¹⁸¹

Pro komplexnost tohoto tématu je nutné od agenturního zaměstnávání jakožto zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu dle § 66 ZoZ a § 307a - § 309 zákoníku práce odlišit dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli upravené v § 43a zákoníku práce a podřazené pod změnu pracovního poměru, tedy mimo režim agenturního zaměstnávání. Tento institut byl znovu zaveden do právního řádu s účinností od 1. 1. 2012¹⁸² a umožnil, aby si zaměstnavatelé mohli mezi sebou propůjčit své zaměstnance, aniž by se „(...)„přidělující zaměstnavatel“ musel stát „na oko“ (na základě příslušných povolení) „agenturou práce“(a bez toho, že by se „přidělující zaměstnavatel“ musel

¹⁷⁹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti? 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5, str. 79

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. přeprac. vyd. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 364;

Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁸¹ Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

¹⁸² Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

ztotožnit s rolí „uživatele“ - ve smyslu § 307a - 309 zákoníku práce).“¹⁸³ Zákodárce tak reagoval na praktické problémy spojené s obcházením zákona ohledně agenturního zaměstnávání. Zákoník práce explicitně uvádí zákaz použít úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání - jedná se o jakousi pojistku, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu. Dále je podmínkou, aby mezi zaměstnancem a kmenovým zaměstnavatelem existoval pracovní poměr a k tomu stanoví minimální délku trvání šesti měsíců. Další rozdílností je zákaz poskytovat úplatu za dočasné přidělení.¹⁸⁴

¹⁸³ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ; geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5, str. 15

¹⁸⁴ § 43a zákoníku práce

5. Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je základním nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti, jehož účelem je především pomoci nezaměstnanému překonat nepříznivou situaci, ve které se v důsledku ztráty práce a tím i hlavního zdroje příjmu nachází a pomoci mu udržet základní životní úroveň. Hlavním pramenem tohoto institutu je zákon o zaměstnanosti, konkrétně je pak vymezen v hlavě III., části druhé zákona.

5.1 Vznik nároku

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání, který kumulativně splní tyto podmínky, které ZoZ vyjmenovává v § 39 odst. 1:

- získání v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dle zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců, přičemž zákon označuje tuto podmínku jako předchozí zaměstnání,
- podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti směřující ke krajské pobočce, u které je nezaměstnaný veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a
- osoba není ke dni, ve kterém jí má být podpora přiznána, příjemcem starobního důchodu.¹⁸⁵

Rozhodným obdobím se dle § 41 odst. 1 ZoZ pro účely nároku na podporu v nezaměstnanosti rozumí dva roky před okamžikem, než byla fyzická osoba krajskou pobočkou zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Za předchozí zaměstnání vykonávané v rozhodné době se však nepovažuje zaměstnání či jiná výdělečná činnost realizována v období, kdy byla osoba evidována krajskou pobočkou jako uchazeč o zaměstnání. Dále se do předchozího zaměstnání nezapočítává doba důchodového pojištění, která byla získána v rámci krátkodobého zaměstnání (srov. kapitola 4.3.4).¹⁸⁶

¹⁸⁵ to však neznamená, že by osoba pobírající starobní důchod, nemohla být zároveň v postavení uchazeče o zaměstnání

¹⁸⁶ § 41 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Dle Steinichové je důvodem pro zmíněnou zákonnou úpravu skutečnost, že tyto činnosti jsou vykonávány ve velmi malém rozsahu a tudíž nemohou naplňovat obživu jedince.¹⁸⁷

Pokud osoba nedosáhne potřebné doby důchodového pojištění, lze do ní započít i takzvanou **náhradní dobu zaměstnání**. Zákon o zaměstnanosti tak v § 41 odst. 3 taxativně vyjmenovává okruh činností, které považuje za rovnocenné době zaměstnání a jsou jimi například osobní péče o dítě ve věku do čtyř let, doba dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, příprava k práci u osob zdravotně postižených či příjem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. V případě, že se budou tyto náhradní doby navzájem překrývat, započtou se pouze jednou. Při souběhu náhradní doby zaměstnání a doby důchodového pojištění získané výdělečnou činností se bude vždy započítávat přednostně druhá jmenovaná doba.¹⁸⁸

Zákon o zaměstnanosti v § 39 odst. 2 explicitně vypočítává případy, na základě kterých uchazeči o zaměstnání podpora nepřísluší. Nárok tak nemá ten uchazeč, se kterým byl ukončen pracovněprávní vztah v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. ZoZ přitom odkazuje na ustanovení zákoníku práce týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a podání výpovědi zaměstnavatelem z důvodu, pro který by mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁸⁹ Podobně se bude postupovat i při skončení jiného pracovního vztahu. K tomuto ustanovení zákona stojí za to uvést, že v praxi často nastávají situace, kdy se osoby snaží danou úpravu obejít. Konkrétně k tomu dochází po té, co osoba podá žádost o podporu v nezaměstnanosti s uvedeným důvodem v podobě skončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce a následně se od krajské pobočky Úřadu práce ČR dozví, že právě z výše uvedeného důvodu nemá nárok na podporu. Na základě této informace poté usiluje o uzavření dohody se zaměstnavatelem, ve které zaměstnavatel uzná neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a zároveň se domluví o ukončení pracovního poměru dohodou namísto jednostranného jednání zaměstnavatele.¹⁹⁰

¹⁸⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 65

¹⁸⁸ § 41 odst. 2 a odst. 4 zákona o zaměstnanosti

¹⁸⁹ § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce

¹⁹⁰ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Aktuální judikatura k podpoře v nezaměstnanosti, 1. část. Práce a mzda. 7/2017. str. 50

Dle judikatury Nejvyššího správního soudu však k přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti přesto nedojde. V rozsudku ze dne 27. 5. 2015 k obdobnému případu NSS vyslovil: „Uchazeč o zaměstnání, který v žádosti o podporu v nezaměstnanosti deklaruje, že s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z roku 2006 [§ 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti], nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. Na tom nic nemění, pokud následně předloží úřadu práce dohodu se zaměstnavatelem, podle které zaměstnavatel "uznal absolutní neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru", a ujednání o ukončení pracovního poměru dohodou. Spor o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru musí být předmětem řízení o žalobě podle § 72 zákoníku práce z roku 2006. Případná mimosoudní dohoda může mít relevanci teprve tehdy, pokud byla uzavřena v průběhu takového soudního řízení.“¹⁹¹

Podpora dále nebude přiznána uchazeči, se kterým byl ukončen pracovněprávní vztah taktéž v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů, avšak z důvodu porušení povinnosti zakotvené v § 301a zákoníku práce týkající se dočasné pracovní neschopnosti a to zvláště hrubým způsobem.

V případě, že uchazeči o zaměstnání vznikl nárok na výsluhový příspěvek,¹⁹² který je vyšší, než případná podpora v nezaměstnanosti, nárok na podporu mu nevznikne. Pokud je však tento výsluhový příspěvek nižší, přizná se mu podpora odpovídající jejich rozdílu.¹⁹³

Podpora v nezaměstnanosti dále nenáleží osobě, která vykonává nekolidující zaměstnání podle § 25 odst. 3 ZoZ (touto problematikou jsem se podrobněji zabývala v kapitole 4.3.4).

Jako poslední důvod vylučující vznik nároku na podporu uvádí zákon skutečnost, kdy je uchazeč v postavení osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s) ZoZ. Takovou osobou je například společník nebo jednatel společnosti s ručením omezeným, komanditista komanditní společnosti, člen dozorčí rady obchodní společnosti a podobně. Není přitom podstatné, jak je při této pozici vysoký příjem či odměna.¹⁹⁴

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2015, čj. 8 Ads 69/2014-31

¹⁹² dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹³ § 50 odst. 7 zákona o zaměstnanosti

¹⁹⁴ § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Pokud uchazeč o zaměstnání splní veškeré zákonné podmínky, podpora v nezaměstnanosti mu bude náležet dnem podání žádosti. Přitom má povinnost doložit všechny rozhodné skutečnosti pro to, aby mu byla podpora přiznána a následně poskytována. Optikou výše uvedeného je třeba zdůraznit, že osoba může podat dva typy žádostí: žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti. Zákon přitom nestanoví, v jaké lhůtě má osoba druhou zmíněnou žádost podat. Může tak učinit zároveň s žádostí o zprostředkování zaměstnání či kdykoliv později.¹⁹⁵ Dle zákona o zaměstnanosti je možné, aby uchazeči byla přiznána podpora v nezaměstnanosti hned následující den po skončení zaměstnání nebo činnosti považované za náhradní dobu zaměstnání, pokud zažádá o poskytnutí podpory nejpozději do tří pracovních dnů ode dne skončení těchto činností.¹⁹⁶

O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka v rámci správního řízení, které je zahájeno dnem, ve kterém žádost došla příslušnému správnímu orgánu, v našem případě krajské pobočce Úřadu práce ČR.¹⁹⁷ Žádost musí splňovat náležitosti, které na něj klade správní řád v § 37 odst. 2, svou podstatou tak jde o řízení o žádosti, proti kterému lze podat odvolání. K tomu shledávám důležité poznamenat, že se uplatní zásada koncentrace řízení dle § 82 odst. 4 správního řádu, podle které může účastník v odvolacím řízení uplatňovat pouze ty nové skutečnosti a důkazy, u kterých tak nemohl učinit dříve, tedy v řízení prvního stupně. K důležitosti této zásady lze odkázat na judikaturu Nejvyššího správního soudu, který vyslovil názor, že v řízení o žádosti „(...)„je koncentrace řízení plně na místě: je totiž v zájmu žadatele, aby shromáždil a správnímu orgánu předložil všechny potřebné doklady. Nemožnost přinášet nová tvrzení a návrhy důkazů v odvolání je tak jen důsledkem žadatelovy nečinnosti a nedostatečného poskytování součinnosti správnímu orgánu I. stupně.“¹⁹⁸

¹⁹⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 66

¹⁹⁶ srov. § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti; § 42 zákona o zaměstnanosti

¹⁹⁷ § 39 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, § 44 odst. 1 správního řádu

¹⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 1. 2009, č. j. 1 As 96/2008 – 115; srov. např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2010, 3 Ads 136/2009 – 87

5.2 Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je uchazeči o zaměstnání od jejího přiznání krajskou pobočkou úřadu práce ČR vyplácena jen po určitou dobu, přičemž její délka je diferenciována podle věku uchazeče. Myslím si, že tomu tak je správně, jelikož se vychází z předpokladu, že čím je osoba starší, tím je pro ni nové uplatnění na trhu práce složitější. Zároveň se ve své podstatě zohledňuje doba, po kterou osoba pracovala a přispívala tak do pojistných a daňových systémů.¹⁹⁹

Tzv. podpůrčí doba činí u osob do 50 - ti let věku pět měsíců, u osob starších 50 let až do dosažení věku 55 let je to osm měsíců a u osob, které překročily 55 let, trvá podpůrčí doba jedenáct měsíců. Pro tyto účely je rozhodující věk uchazeče, který byl dosažen dnem podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.²⁰⁰

Na základě § 44 ZoZ je vyloučeno, aby byla podpora v nezaměstnanosti (taktéž i podpora při rekvalifikaci) vyplácena po dobu, ve které je uchazeči poskytován starobní důchod nebo se nachází ve vazbě. Vyloučen je také souběh s dávkami nemocenského pojištění, s výjimkou dávek poskytovaných z účasti na nemocenském pojištění z titulu krátkodobého či nekolidujícího zaměstnání. Ve výše zmíněných případech musí krajská pobočka poskytování podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci rozhodnutím zastavit. Podle třetího odstavce stejného ustanovení je nemožné poskytovat uchazeči podporu v nezaměstnanosti současně s trváním právního vztahu vzniklého z výkonu nekolidujícího zaměstnání, dále po dobu, kdy je v postavení osoby uvedené v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s) zákona a konečně po dobu vyplácení podpory při rekvalifikaci. S tímto ustanovením souvisí § 46 ZoZ, který taxativně vypočítává doby, které se nezapočítávají do podpůrčí doby a nedochází tak ovlivnění její délky. Uvedené doby korespondují s důvody výše popsány dle § 44 ZoZ.

Zákon o zaměstnanosti obsahuje ustanovení, podle kterého uchazeči o zaměstnání, kterému bylo vyplaceno odstupné, odbytné či odchodné podle jiných právních předpisů,²⁰¹

¹⁹⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 67

²⁰⁰ § 43 zákona o zaměstnanosti

²⁰¹ § 67 zákoníku práce, § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 254/2002 Sb., § 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 530/2005 Sb.

odkládá běh podpůrní doby. Podpora v nezaměstnanosti tak bude uchazeči o zaměstnání vyplacena až po určité době, „(...)„*kteřá se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovená jinými právními předpisy.*“.²⁰² Tato úprava je primárně odůvodněna faktem, že osoba je finančně zajištěna prostředky z odstupného a není jí tedy potřeba navíc vyplácet podporu v nezaměstnanosti. S tím mi nezbývá nic jiného než souhlasit, dle mého názoru by se tak vytratila hlavní funkce této finanční pomoci od státu. Z praktického hlediska je nutné vzít na vědomí, že úprava znižuje „minimální výši odstupného stanoveného právním předpisem“. To znamená, že v případě, kdy zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, například z důvodu nadbytečnosti a pracovní poměr zároveň splní podmínku trvání alespoň dvou let, bývalému zaměstnanci začne běžet podpůrní doba již po uplynutí tří měsíců, jelikož podle zákoníku práce mu náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.²⁰³ To, zda bylo součástí dohody zároveň ujednání o zvýšení odstupného například na pětinašobek průměrného výdělku, na vyplácení podpory v tomto ohledu již nemá vliv. Pro úplnost dodávám, že odsunutá podpůrní doba poběží v plném zákonném rozsahu a nikoliv ve zkráceném.²⁰⁴ Jestliže uchazeči o zaměstnání nebylo ze strany zaměstnavatele ve stanovené lhůtě vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné a zároveň mu vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, krajská pobočka mu podle § 44b ZoZ poskytne kompenzaci.

Zákon rozlišuje dva možné případy, kdy má uchazeč o zaměstnání nový nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti. Osoba, která je opětovně zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, tak může během svého života pobírat podporu vícekrát. Kritériem je, zda uchazeči v posledních dvou letech před zařazením do této evidence uplynula či neuplynula celá podpůrní doba. V prvním zmíněném případě vznikne osobě opětovný nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po vyčerpání podpůrní doby získala zaměstnáním či jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň šest měsíců. Do těchto šesti měsíců nespadá účast na důchodovém pojištění získaná na základě výkonu nekolidujícího zaměstnání a krátkodobého zaměstnání. Ve vybraných případech podmínka šesti měsíců nemusí být vůbec naplněna, například pokud byl uchazeč donucen

²⁰² § 44a zákona o zaměstnanosti

²⁰³ § 49, § 52 písm. c), § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

²⁰⁴ BUKOVJAN, Petr. Odstupné a podpora v nezaměstnanosti. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 3/2015, str. 6

dané zaměstnání či výdělečnou činnost ukončit ze zdravotních důvodů. Další výjimka nastává, pokud dostal zaměstnanec výpověď z důvodu jeho nadbytečnosti a z důvodu přemístění či zrušení zaměstnavatele nebo jeho části.²⁰⁵ S těmito stanovenými výjimkami souhlasím, jelikož je zřejmé, že pracovní poměr zde nebyl ukončen z vlastní vůle zaměstnance, ani jeho vinou a zákon tak pro tyto situace vhodně zmírňuje tvrdost tohoto ustanovení.²⁰⁶

Druhý případ nastává, pokud uchazeči v posledních dvou letech, než byl opět zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, neuplynula celá podpůrná doba. Jestliže po vyčerpání pouze určité části získal zaměstnáním či jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce minimálně tři měsíců, získá nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrná doba. Pokud je však tato získaná doba důchodového pojištění kratší než tři měsíce, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu bude přiznán pouze po zbývající část podpůrná doby. U obou variant musí být splněn požadavek celkové doby předchozího zaměstnání dle § 39 odst. 1 písm. a) ZoZ, to znamená účast na důchodovém pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců.²⁰⁷

5.3 Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Jelikož je základním požadavkem pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, je zcela logické, že nárok na podporu zaniká, pokud dojde k vyřazení osoby z této evidence, popřípadě ukončením vedení v evidenci. Jako poslední důvod ZoZ uvádí uplynutí zákonné podpůrná doby.²⁰⁸

Důvody pro vyřazení uchazeče o zaměstnání jsou vymezeny v § 30 ZoZ a patří mezi ně například odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na dohodnutou rekvalifikaci, výkon nelegální práce a podobně (viz kapitola 4.3.6). Do roku 2012 bylo dalším vyřazovacím důvodem odmítnutí nabídky vykonávat veřejnou službu. Zároveň musel být uchazeč veden v evidenci uchazečů déle než dva měsíce a jednalo se o nabídku v rozsahu trvání nejvýše dvacet hodin týdně.²⁰⁹ Pro objasnění uvádím, že činnosti vykonávané v rámci veřejné služby mají pomoci obcím, školám, zdravotnickým zařízením a dalším subjektům

²⁰⁵ § 49 zákona o zaměstnanosti spolu s § 52 písm. a), až c) zákoníku práce

²⁰⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 71

²⁰⁷ § 48 zákona o zaměstnanosti

²⁰⁸ § 45, § 29, § 30 zákona o zaměstnanosti

²⁰⁹ § 30 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, ve znění do 9. 12. 2012

například ve sféře životního prostředí, udržení čistoty na veřejných prostranstvích, kulturního a sportovního rozvoje a podobně. Vykonávají je osoby nacházející se v hmotné nouzi a evidovaní uchazeči o zaměstnání na základě písemné smlouvy uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Tyto osoby sice nemají právo na odměnu, ale počet odpracovaných hodin může ovlivnit stanovení jejich částky živobytí.²¹⁰ Právě v roce 2012, konkrétně 27. listopadu, Ústavní soud dospěl k názoru, že dané ustanovení je v rozporu s ústavně zaručeným právem na přiměřené hmotné zajištění v nezaměstnanosti podle čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a rozhodl o zrušení ustanovení týkající se sankce za odmítnutí výkonu veřejné služby. Vyslovil, že „*Povinný výkon veřejné služby podle § 18a zákona č. 111/2006 zákona o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 366/2011 Sb., přitom nevede ke zprostředkování zaměstnání, a není ani vhodným nebo přiměřeným prostředkem k dosažení souvisejících účelů prevence sociálního vyloučení, udržení nebo obnovení pracovních návyků či bránění zneužívání plnění v rámci hmotného zajištění pro případ nezaměstnanosti. Její účel se tak od účelu zprostředkování zaměstnání podle hlavy II části druhé zákona o zaměstnanosti významným způsobem liší.*“²¹¹

S názorem vysloveným v nálezu Ústavního soudu se ztotožňují, zabezpečení v nezaměstnanosti má být nastaveno tak, aby motivovalo osoby k nalezení nové práce, k tomu jsou využívány různé mechanismy jako odstupňovaná délka podpůrné doby či stanovení maximální výše podpory v nezaměstnanosti. Právní úprava zabezpečení v nezaměstnanosti si zároveň dává za cíl, aby osobami nedocházelo ke zneužívání finanční pomoci od státu v době jejich nezaměstnanosti. Je zřejmé, že pro určitou skupinu lidí by výše zmíněné zrušené ustanovení splnilo tento účel. Zneužívání podpory v nezaměstnanosti však nelze předpokládat u všech uchazečů o zaměstnání a prostředky k tomu využívané tak musí být přiměřené. Situace, kdy se osoba zároveň s odmítnutím výkonu veřejné služby (která může být vnímána jako dehonestující) vzdává práva na vyplácení podpor v nezaměstnanosti, tuto podmínku opravdu nesplňuje a nelze požadovat, aby bylo přiznání podpory podmíněno výkonem veřejné služby.

²¹⁰ § 18a odst. 1 spolu s § 24 odst. 1 písm. e) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

²¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12

5.4 Výše podpory v nezaměstnanosti

Pro stanovení a výpočet výše podpory v nezaměstnanosti je rozhodná procentní sazba z průměrného měsíčního čistého výdělku²¹² získaného uchazečem o zaměstnání v rozhodném období v jeho posledním ukončeném zaměstnání.

Jestliže byl uchazeč osobou samostatně výdělečně činnou, podpora se vypočítává procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Procentní sazba průměrného měsíčního čistého výdělku, případně vyměřovacího základu činí pro tyto účely:

- první dva měsíce podpůrčí doby 65 %,
- další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a
- po zbývajících podpůrčí dobu 45 %.²¹³

Smyslem zakotvení těchto rozdílných procentních sazeb a jejich postupného snižování je především snaha motivovat uchazeče k co nejrychlejšímu hledání nové práce.²¹⁴ Dle mého názoru je tato úprava zvolená vhodně, jelikož má přimět nezaměstnané, aby se aktivně snažili nalézt nové pracovní uplatnění zejména v prvních měsících nezaměstnanosti. Zároveň musí být celková výše podpory přiměřená ve srovnání s předchozími příjmy.

Dle § 50 odst. 3 ZoZ je přísněji nahlíženo na osobu, která ukončila poslední zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem nebo sama bez vážného důvodu. V takovém případě bude procentní sazba vypočtena jako 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu a zůstane neměnná po celou podpůrčí dobu. Jakkoliv se toto ustanovení na první pohled zdá jako pozitivní ve smyslu odradit zaměstnance k ukončení zaměstnání bez vážných důvodů, v praxi nastávají aplikační problémy a osoby tuto

²¹² dle § 356 odst. 3 zákoníku práce se pro účely zjištění průměrného měsíčního čistého výdělku musí odečíst pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti; zákon o zaměstnanosti opět odkazuje na předchozí, již neúčinný, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, konkrétně na § 275

²¹³ § 50 odst. 1, 2, 3 zákona o zaměstnanosti

²¹⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 73

zákonnou úpravu často obcházejí. Pokud totiž zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavře dohodu o změně doby trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou, může se tak zaměstnanec vyhnout tomuto nepříznivému následku v podobě snížení procentní sazby. Formálně totiž skončí pracovní poměr uplynutím nově sjednané doby, což na výslednou částku podpory nebude mít žádný vliv. Otázkou zůstává, jakým způsobem se s takovým jednáním krajské pobočky vypořádají. Jedním z možných řešení je posoudit ho jako zastřené právní jednání ve smyslu § 555 odst. 2 NOZ.²¹⁵

Zákon o zaměstnanosti počítá i se situací, kdy uchazeč ukončil v rozhodném období více zaměstnání nebo jiných výdělečných činností nebo pokud dokonce došlo k souběhu se samostatnou výdělečnou činností. Pokud k ukončení těchto činností došlo ve stejný den, podpora v nezaměstnanosti (a současně i podpora při rekvalifikaci) se vypočítá podle speciálních pravidel: stanoví se „(...) z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.“²¹⁶ Pokud jsou však tyto činnosti ukončovány postupně, to znamená v rámci různých dnů, uplatní se obecné pravidlo upravené v § 50 odst. 1 nebo odst. 2 ZoZ a pro výpočet tak bude rozhodné poslední ukončené zaměstnání či poslední činnost.

V případě, že uchazeč o zaměstnání nemůže bez svého zavinění osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, či u něj vůbec nelze tyto uvedené skutečnosti stanovit, použije se speciální úprava pro výpočet podpory v nezaměstnanosti stanovená v § 51 ZoZ. Uplatní se i pro osoby, kterým byla pro účely předchozího zaměstnání započtena náhradní doba a zároveň pokud se tato doba považuje za poslední zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti se pro zmíněné případy určí podle průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu (dále jen „průměrná mzda“). Výši průměrné mzdy vyhláší na základě údajů Českého statistického úřadu Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením, které uveřejňuje ve Sbírce

²¹⁵ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru a podpora v nezaměstnanosti. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 1/2015, str. 11

²¹⁶ § 50 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

zákonů. Aktuálně se za první až třetí čtvrtletí roku 2018 rovná částce 31.225 Kč.²¹⁷ Výše podpory v nezaměstnanosti činí:

- po dobu prvních dvou měsíců 0,15násobek průměrné mzdy (tj. aktuálně 4.684 Kč),
- další dva měsíce 0,12násobek průměrné mzdy (tj. 3.747 Kč) a
- po zbývající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy (tj. 3435 Kč).²¹⁸

Podpora při rekvalifikaci bude ve stejné situaci vypočtena jako 0,14násobek průměrné mzdy (aktuálně 4.372 Kč), přičemž se nebude v průběhu času měnit, jak je tomu u podpory v nezaměstnanosti.²¹⁹

Pro tyto účely je velmi důležité si uvědomit, že v případě, kdy osoba nedosáhne potřebné doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a je do ní tudíž započtena i náhradní doba zaměstnání, má na výpočet podpory v nezaměstnanosti zásadní vliv skutečnost, která doba je považována jako „poslední zaměstnání“. Je zřejmé, že pro uchazeče o zaměstnání bude výhodnější, aby mu byla podpora stanovena dle jeho průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud však po skončení výdělečné činnosti navazuje náhradní doba zaměstnání, která se započítává do předchozího zaměstnání a žádost o zprostředkování zaměstnání je podána až v této době, podpora mu musí být vypočtena dle § 51 odst. 1 písm. a) ZoZ, tedy dle průměrné mzdy v národním hospodářství. K tomu se také jednoznačně vyjádřil Nejvyšší správní soud, který posuzoval předmětnou otázku ohledně uchazečky, která v rozhodném období získala zaměstnáním dobu důchodového pojištění v délce nedosahující dvanácti měsíců a po zbytek času pečovala o dítě do čtyř let věku. Žádost o zprostředkování podala společně s žádostí o podporu v nezaměstnanosti dne 10. 3. 2014. Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku konstatoval, že: *„Stěžovatelka tedy splnila podmínku celkové doby předchozího zaměstnání nikoliv zaměstnáním, ale až započtením náhradní doby zaměstnání. Jelikož tato musela být pro nárok na podporu v nezaměstnanosti podle § 41 odst. 2 zákona o zaměstnanosti započtena, a jelikož trvala i v době od 1. 3. 2014 do 10. 3. 2014, kdy již stěžovatelka nebyla*

²¹⁷ § 57 odst. 2 zákona o zaměstnanosti;

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. prosince 2018 č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti

²¹⁸ § 51 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

²¹⁹ § 51 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

zaměstnána, musela být podle § 51 odst. 1 písm. a) téhož zákona posouzena jako poslední zaměstnání před zařazením stěžovatelky do evidence uchazečů o zaměstnání.“²²⁰ Jinými slovy řečeno: osoba, která má zájem o to, aby jí byla podpora vypočtena podle jejího posledního průměrného výdělku, musí pamatovat na to, že je nutné podat žádost o zprostředkování zaměstnání do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Na základě takto včasné podané žádosti bude osoba krajskou pobočkou zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání následující den po skončení nahlášené činnosti a tato činnost bude posouzena jako poslední zaměstnání.²²¹

V § 50 odst. 6 ZoZ zakotvuje nejvyšší možnou výši podpory v nezaměstnanosti, která je stanovena jako 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Pro žadatele v roce 2019 je představována částkou 18.111 Kč.²²²

Se zavedením limitu maximální částky souhlasím. Dle mého názoru by v opačném případě (tedy pokud by toto omezení nebylo v právním řádu zakotveno), docházelo ke zneužívání tohoto institutu. Jeden z možných příkladů by mohla být situace, kdy by osoba pro účely podpory v nezaměstnanosti získala na omezenou dobu práci v zahraničí, která by byla vysoce platově ohodnocena a která by zároveň byla považována za poslední zaměstnání. Dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení mohou totiž přeshraniční pracovníci žádat o podporu v nezaměstnanosti ve státě bydliště, ačkoliv jejich poslední zaměstnání bylo vykonáváno v zemích EU, EHP nebo Švýcarska. Výše podpory v nezaměstnanosti by se tudíž za splnění podmínek vypočítávala z tohoto průměrného čistého výdělku získaného v zahraničí. Pro ukázkou uvedu například Island, se kterým mám vlastní několikanásobnou pracovní zkušenost. Především pro mladé lidi je poměrně snadné v této zemi najít zaměstnání a to i na krátkou dobu. Přitom platové ohodnocení je oproti České republice i při nenáročných pracovních pozicích a bez potřebného vzdělání (například číšník, recepční, uklízeč apod.) neporovnatelné. Pokud by pak výše podpory v nezaměstnanosti byla vypočtena podle tohoto posledního zaměstnání, aniž by se uplatnilo omezení v podobě nejvyšší možné výše,

²²⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 9. 2016, č. j. 7 Ads 90/2016 – 23

²²¹ § 42 odst. 3 zákona o zaměstnanosti;

STADNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Podpora v nezaměstnanosti a průměrná mzda v národním hospodářství. *Práce a mzda*. 11/2016, str. 46

²²² na základě výpočtu průměrné mzdy stanovené Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. prosince 2018 č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti

vykazovala by podpora v nezaměstnanosti přiznaná v České republice opravdu vysokých částek. Z tohoto důvodu si myslím, že by spousta osob, především mladých lidí, kteří nemají v České republice závazky, využívali, respektive zneužívali tuto možnost.

Může nastat situace, že uchazeč o zaměstnání sice splní podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a) ZoZ, avšak jeho poslední výdělečná činnost před zařazením do evidence uchazečů nebyla dobou důchodového pojištění. Podpora v nezaměstnanosti mu bude přiznána, nicméně bude určena z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu jeho jiného posledního dostupného zaměstnání, při kterém získal dobu důchodového pojištění. Obdobně se bude postupovat při určování podpory při rekvalifikaci.²²³

5.5 Doplatek a přeplatek podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Zákon o zaměstnanosti vedle podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci dále upravuje situace, kdy uchazeči vzniká povinnost již poskytnutou podporu nebo její část - tzv. přeplatek vrátit nebo kdy mu naopak vzniká nárok na dodatečné přiznání podpory - tzv. doplatek. V takovém případě bude krajská pobočka Úřadu práce ČR rozhodovat ve správním řízení.

Krajská pobočka rozhodne o dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci tomu uchazeči, kterému byla podpora neprávem odeprána či pokud mu sice přiznána byla, avšak v nižší částce, než by mu skutečně náležela, případně byla přiznána pozdějším dnem. Při nezákonném odeprání práva být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti dnem zařazení do tohoto seznamu. Uplatnit nárok na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci nebo na jejich jednotlivé splátky však lze pouze v určité lhůtě, která činí pět let ode dne, od kterého jedna z těchto podpor uchazeči náležela nebo ode dne, ve kterém mu měly být poskytnuty jednotlivé splátky.²²⁴

²²³ § 52 zákona o zaměstnanosti

²²⁴ § 54 zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti dále vymezuje odpovědnost příjemce podpory v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci při situaci, kdy je ohledně těchto podpor neoprávněně zvýhodněn. Je rozhodné, zda uchazeč nesprávné vyplácení podpory zavinil či se tak stalo bez jeho viny. Pokud se dodatečně zjistí, že byla podpora uchazeči přiznána nebo vyplácena neprávem či ve vyšší částce, než by správně měla, a to aniž by ze strany uchazeče došlo k zaviněnému jednání, krajská pobočka má povinnost rozhodnout o snížení nebo o zastavení poskytování výplaty. Přeplatek v tomto případě může vzniknout například pochybením zaměstnavatele, který průměrný měsíční výdělek vypočetl a kdy byl zároveň bývalý zaměstnanec v dobré víře.²²⁵ Rozhodnutí se bude vztahovat až na den následující po dni, kterým uplynulo období, za které již byla podpora vyplacena.²²⁶

Pokud však uchazeč nesplnil oznamovací povinnost, zamlčel nebo nesprávně nahlásil rozhodnou skutečnost a v důsledku toho vznikl přeplatek, nastává sankce v podobě povinnosti vrátit neprávem přijatou částku. O tom musí krajská pobočka opět vydat rozhodnutí v rámci správního řízení.²²⁷ Jelikož ustanovení neobsahuje konkrétní příklady a situace, které spadají pod takováto jednání, přišla s výkladem až rozhodovací soudní praxe a praxe správních orgánů. Jsou jimi například zamlčení posledního zaměstnání podle § 50 odst. 1 ZoZ či zamlčení nekolidujícího zaměstnání dle § 25 odst. 3 ZoZ. Dalším důvodem dále může být zpětné vyřazení osoby z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 3 ZoZ, a to za situace, kdy byla osobě poskytována podpora v nezaměstnanosti i po datu, ke kterému byla krajskou pobočkou později vyřazena.²²⁸ K tomu se vyjádřil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 30. 6. 2009: „*Při existenci některé ze skutečností bránících zařazení nebo vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání může úřad práce podle § 55 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vydat rozhodnutí o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti pouze tehdy, když již předtím kvůli této skutečnosti pravomocně rozhodl o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání za použití § 30 odst. 1 písm. a) téhož zákona.*“²²⁹ Ačkoliv dané rozhodnutí explicitně zmiňuje důvod pro vyřazení uchazeče stanovený v § 30 odst. 1 písm. a) ZoZ,

²²⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 77

²²⁶ § 55 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

²²⁷ § 55 odst. 1, odst. 2 zákona o zaměstnanosti

²²⁸ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Vrácení podpory v nezaměstnanosti. *Práce a mzda*. 5/2017, str. 45 - 49

²²⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2009, čj. 3 Ads 40/2008-114

Lze předpokládat, že pro účely rozhodnutí o vrácení podpory v nezaměstnanosti bude tuto podmínku splňovat pravomocné rozhodnutí o vyřazení uchazeče z evidence i z jiných důvodů, které jsou vyjmenované v § 30 ZoZ.²³⁰ Co se týče dokazování existence zavinění, z judikatury lze dovodit, že pokud bylo o vyřazení osoby z evidence uchazečů o zaměstnání pravomocně rozhodnuto, postačí toto rozhodnutí k prokázání potřebného zavinění. To si však osoby, s nimiž je vedeno správní řízení o jejich vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, často neuvědomují. V praxi pak nastávají situace, kdy se uchazeč ve výše zmíněném řízení ohledně jeho vyřazení nijak nebrání, například v podobě podání odvolání a snaží se tuto chybu napravit až v následujícím řízení o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti, které je důsledkem právě jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.²³¹ Nejvyšší správní soud k tomu vyslovil, že: „*Splnění podmínek pro vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání stanovených v § 30 zákona o zaměstnanosti bylo posuzováno v jiném řízení, toto řízení bylo ukončeno pravomocným rozhodnutím. Skutečnosti, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, musí být správními orgány i jakýmkoliv jinými subjekty respektovány v případných navazujících řízeních. Není možno obcházet účinky existujícího pravomocného rozhodnutí tím, že konkrétní závěry v něm přijaté by byly jinak posouzeny v jiném řízení. Takový postup by byl v rozporu se zásadou zákonnosti, právní jistoty a legitimního očekávání (§ 2 správního řádu).*“²³² Jinými slovy, pokud ve správním řízení o vrácení podpory v nezaměstnanosti účastník vznese námitky ohledně jeho předchozího vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, správní orgán pouze odkáže na pravomocné rozhodnutí v této věci a nemusí se jimi zaobírat.

Zákon opět stanoví prekluzivní lhůtu na uplatnění nároku na vrácení podpory, která činí pět let a jejímž počátečním dnem pro její běh je den, od kterého podpora nenáležela vůbec nebo v poskytnuté výši.²³³

Uchazeč je dále dle § 56 ZoZ povinen v taxativně vyjmenovaných případech vrátit podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, která mu již byla poskytnuta. K naplnění tohoto ustanovení přitom postačí, že tyto události objektivně nastaly. To znamená,

²³⁰ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Vrácení podpory v nezaměstnanosti. *Práce a mzda*. 5/2017, str. 49

²³¹ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Aktuální judikatura k podpoře v nezaměstnanosti, 1. část. *Práce a mzda*. 7/2017, str. 53

²³² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2016, čj. 10 Ads 104/2015 - 55

²³³ § 55 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

že ve správním řízení nemusí být prokazováno zavinění uchazeče o zaměstnání. Aby bylo zamezeno dvojímu pobírání finančních prostředků, nesmí se překrývat doba poskytování podpory s dobou pobírání starobního důchodu, invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně či dávek nemocenského pojištění. Uchazeč o zaměstnání dále musí vrátit již poskytnutou podporu, pokud bylo rozhodnuto, že skončení pracovněprávního vztahu je neplatné a tudíž tento vztah nadále trvá nebo pokud bylo rozhodnuto, že neskončil výkon jiných výdělečných činností dle § 25 odst. 1 ZoZ. Nárok na vrácení podpory zaniká po pěti letech ode dne jejího přiznání, přičemž tato lhůta je prekluzivní.²³⁴

5.6 Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci do ciziny

Zákon o zaměstnanosti v § 57 odst. 1 stanoví: „*Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.*“ Toto ustanovení má své opodstatnění především proto, že uchazeč musí poskytovat určitou součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a při pobytu v cizině se tomu tak vylučuje. Nicméně tuto problematiku upravuje především Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Rady (EEC) č. 1408/1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství. První zmíněné nařízení ve svém článku 64 zakotvuje při splnění podmínek právo nezaměstnané osoby, která odchází do jiného členského státu EU hledat novou práci, aby si zachovala nárok na podporu v nezaměstnanosti.

²³⁴ § 56 odst. 1,2,3,4 zákona o zaměstnanosti;
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2007, sp. zn. 20 Cdo 305/2006

6. Podpora při rekvalifikaci

6.1 Vymezení pojmu rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z hlavních a nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která napomáhá fyzickým osobám získat nové zaměstnání nebo si to stávající naopak udržet. K tomu dochází konkrétně prostřednictvím rozšíření, zvýšení či prohloubení stávající kvalifikace, případně získáním zcela nové kvalifikace.²³⁵ Na rekvalifikaci má právo jak uchazeč o zaměstnání, tak i osoba, která je krajskou pobočkou vedena jako zájemce o zaměstnání. Je realizována na základě dohody těchto osob s Úřadem práce ČR. Zákon o zaměstnanosti však také umožňuje, aby si zájemce či uchazeč o zaměstnání za splnění zákonných podmínek zabezpečil rekvalifikaci sám.²³⁶ Další možností je dle § 110 ZoZ poskytnutí rekvalifikace přímo u zaměstnavatele uskutečněné podle dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Při stanovení toho nástroje politiky zaměstnanosti konkrétní fyzické osobě se zohledňuje především její zdravotní stav, dosavadní kvalifikace, schopnosti a zkušenosti.²³⁷

6.2 Vznik nároku na podporu při rekvalifikaci

Nárok na vyplácení podpory při rekvalifikaci má pouze osoba, která je krajskou pobočkou Úřadu práce ČR vedena jako uchazeč o zaměstnání a která se zároveň účastní rekvalifikace. Ta musí být zabezpečována krajskou pobočkou podle § 109 ZoZ. Podmínkou pro přiznání je také skutečnost, že uchazeč o zaměstnání zároveň nepobírá starobní důchod. Důležité je zdůraznit, že na rozdíl od podpory v nezaměstnanosti zde není podmínka podání žádosti a rozhoduje se o ní z moci úřední.²³⁸

Z judikatury vyplývá, že pro vznik nároku na rekvalifikaci je důležité, aby dohoda mezi Úřadem práce ČR a uchazečem o zaměstnání byla uzavřena již před samotným výkonem rekvalifikace a není ani možné, aby rekvalifikace byla uznána zpětně po jejím

²³⁵ § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

²³⁶ § 109 spolu s § 109a zákona o zaměstnanosti

²³⁷ § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

²³⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4, str. 64

proběhnutí, případně v době jejího trvání.²³⁹ Nejvyšší správní soud dále zastal názor, že „(...) neúčast uchazeče o zaměstnání na rekvalifikaci, ke které se váže úřadem práce přiznaná podpora při rekvalifikaci, nelze nahradit účastí na jiné rekvalifikaci. Pokud se uchazeč o zaměstnání nezúčastní rekvalifikace, podpora mu nenáleží; tím není dotčeno jeho právo uzavřít s úřadem práce další dohodu o rekvalifikaci, této se zúčastnit a požadovat v té souvislosti novou podporu při rekvalifikaci“.²⁴⁰

Pro komplexnost této úpravy je potřeba zmínit, že nárok na podporu při rekvalifikaci nemá uchazeč o zaměstnání, který se účastní tzv. zvolené rekvalifikace podle § 109a ZoZ. Zákon pouze zakotvuje při splnění všech zákonných podmínek a úspěšném absolvování této rekvalifikace uchazečem či zájemcem o zaměstnání možnost uhradit rekvalifikačnímu zařízení, který danou rekvalifikaci zabezpečil, její cenu, tzv. kurzovné. Finanční částka, kterou může Úřad práce ČR na jednu osobu vynaložit, je limitována maximální částkou 50.000 Kč na období tří po sobě následujících kalendářních let.²⁴¹ S tímto přístupem nesouhlasím, přijde mi nespravedlivé, aby osoby, které k rekvalifikaci nastoupily na základě svého aktivního přístupu, měly být znevýhodněny oproti osobám, za které tuto činnost jednostranně vykonala krajská pobočka. Zároveň si však na druhou stranu uvědomuji, že by v případě zakotvení nároku na podporu při rekvalifikaci i těmto osobám, hrozilo zneužívání tohoto institutu.

6.3 Výše a doba podpory při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči po celou dobu trvání rekvalifikace s výjimkou doby, po kterou jí je poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění a v době, kdy se osoba nachází ve vazbě. Jedná se o stejné doby, které brání vyplácení podpory v nezaměstnanosti (srov. kapitola 5.2) a na základě nichž má povinnost krajská pobočka poskytování podpory zastavit.²⁴²

Výše podpory se při rekvalifikaci stanoví stejným způsobem jako při podpoře v nezaměstnanosti, tedy procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku

²³⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 8. 2011, čj. 4 Ads 74/2011-73

²⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 8. 2011, čj. 4 Ads 74/2011-73

²⁴¹ § 109a zákona o zaměstnanosti

²⁴² § 40 odst. 3 spolu s § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

či z posledního vyměřovacího základu. Rozdíl však spočívá ve výši procentní sazby, kdy u podpory při rekvalifikaci činí 60 % a zůstává neměnná po celou dobu jejího vyplácení.²⁴³ Další odlišností je maximální možná výše podpory, která je stanovena zákonem o zaměstnanosti v § 50 odst. 6 jako 0,65násobek průměrné mzdy, pro rok 2019 tak nejvyšší možná výše podpory při rekvalifikaci činí 20.297 Kč.²⁴⁴

Další skutečnosti týkající se poskytování podpory při rekvalifikaci jsou zmíněny v předchozí kapitole, která upravuje podporu v nezaměstnanosti.

²⁴³ § 50 odst. 1, 2, 3 zákona o zaměstnanosti

²⁴⁴ na základě výpočtu průměrné mzdy stanovené Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. prosince 2018 č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti

Závěr

V této diplomové práci jsem si vytyčila jako hlavní cíl analyzovat současnou právní úpravu zabezpečení v nezaměstnanosti v České republice a podrobně rozebrat její jednotlivé aspekty. Pozornost jsem věnovala vybraným aplikačním problémům, které v praxi nastávají. Pokusila jsem se také v relaci s tímto tématem upozornit na určité nedostatky právní úpravy a podat na ně můj náhled k věci.

Dle mého názoru je nynější právní úprava týkající se zabezpečení v nezaměstnanosti v celku vyhovující. Současný systém je založený především na motivaci osob směřující k tomu, aby se v případě ztráty zaměstnání aktivně a co nejrychleji snažily nalézt nové pracovní uplatnění a aby nebyly závislé pouze na finanční pomoci od státu, což si myslím, je správně. Jsem přesvědčená, že by při liberálnější a mírnější úpravě byl systém v České republice bohužel zneužíván. Jak zmiňuje hned prvé ustanovení zákona o zaměstnanosti, který tvoří hlavní pramen mé práce, cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. To si myslím, že současně nastavený systém více či méně splňuje. Důkazem pro to mohou být aktuální čísla míry nezaměstnanosti vykazující rekordně nízké hodnoty, ačkoliv faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v zemi je samozřejmě více.

Co se týče konkrétních institutů právní úpravy, souhlasím i se zavedením limitu maximální částky podpory v nezaměstnanosti stanovené jako 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Je jasné, že v každém systému se najdou osoby, které s ním nebudou spokojeny a kterým se daná právní úprava nebude zdát spravedlivá. V souvislosti se zabezpečením v nezaměstnanosti hovořím především o osobách, jejichž průměrná měsíční čistá mzda dosahuje velmi vysokých částek a každý měsíc tudíž odvádí nemalé částky do pojistných systémů. Při případné ztrátě zaměstnání mají právo na pobírání podpory, ta je však omezena nejvyšší možnou částkou, která je pro žadatele v roce 2019 stanovena na 18.111 Kč. Tato částka pro ně bude pochopitelně velmi neúměrná a nevyvážená oproti finančním prostředkům získávaných v zaměstnání. I přesto si však myslím, že současný systém je nastaven správně, motivuje osoby, aby pracovaly a aby nebyly závislé pouze na pobírání prostředků od státu. V tomto případě je zde navíc zastoupen prvek solidarity. Zároveň je právní úprava uzpůsobena tomu, aby nedocházelo

k nežádoucímu jednání nezaměstnaných v podobě zneužívání podpory v nezaměstnanosti a jejího účelného a dlouhodobého pobírání.

Taktéž mi přijde nereálné uplatnit zde v tuzemsku model bez zakotvení časově omezené rozhodčí doby, tedy doby, po kterou je výplata v nezaměstnanosti vyplácena. Tak je tomu například v Belgii, kde při splnění všech zákonných podmínek není délka vyplácení podpory časově vůbec limitována.²⁴⁵ V České republice se délka rozhodčí doby pohybuje v rozmezí od pěti do jedenácti měsíců v závislosti na věku uchazeče. De lege ferenda bych při případném zhoršení situace na trhu práce uvažovala o prodloužení těchto dob, nikoliv však o jejich úplném zrušení.

Dalším omezujícím opatřením při hmotném zabezpečování osob, které se nacházejí v tíživé životní situaci bez zaměstnání, je pro účely vypočítání výše podpory v nezaměstnanosti zakotvení postupně se snižující procentní sazby z průměrného měsíčního čistého výdělku, případně z vyměřovacího základu předchozího zaměstnání. Procentní sazba činí první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a pozbývající podpůrní dobu už jen 45 %. Délka podpůrní doby i výše podpory v nezaměstnanosti by dle mého názoru měla být zákonodárcem měněna v závislosti na aktuálním stavu ekonomiky a trhu práce a být tak nástrojem pružným a schopným přizpůsobit se ekonomickým změnám.

K tomu, že shledávám dosavadní úpravu zabezpečení v nezaměstnanosti za uspokojující, přihrává samozřejmě zmíněná současná situace na trhu práce v České republice, kde počet volných pracovních míst je téměř dvojnásobný oproti počtu osob ucházejících se o zaměstnání. Navíc lze předpokládat, že uvolněných pozic je počtem mnohem více, jelikož novela zákona o zaměstnanosti zrušila od 1. 1. 2012 povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR.²⁴⁶ Jak jsem již zmínila výše, s tímto ústupkem vůči zaměstnavatelům nesouhlasím, zmíněný argument „snížení administrativní zátěže“ považuji za zcela nepřiměřený ve srovnání s požadavkem efektivní spolupráce mezi úřady práce a zaměstnavateli společně s naplněním hlavní funkce zprostředkování zaměstnání, tedy najít osobě bez práce vhodné zaměstnání

²⁴⁵ Belgium - Unemployment. European Commission website [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1102&langId=en&intPageId=4425>

²⁴⁶ Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

v co nejkratší době. Zásadní úlohu při této situaci, kdy nabídka volných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů převyšuje poptávku po ní, hraje především institut zprostředkování zaměstnání vykonávané dvěma hlavními aktéry – krajskými pobočkami Úřadu práce ČR a agenturami práce. Pro tyto účely bych do českého právního řádu de lege ferenda znovu zavedla institut povinného hlášení volných míst, což by v důsledku, myslím, vedlo k lepšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Současná právní úprava v oblasti zabezpečení v nezaměstnanosti se tak různými mechanismy snaží motivovat osoby k hledání nové práce pokud možno v co nejrychlejší době, tedy zejména v prvních měsících jejich nezaměstnanosti. Zároveň určitými nástroji usiluje o zamezení zneužívání této sociální pomoci od státu. Je však nutné zdůraznit, že by k tomu měly být využívány prostředky přiměřené a nikoliv šikanózní. Zákonodárce by měl pamatovat na to, že nelze u všech nezaměstnaných osob předpokládat, že se budou snažit zákonnou úpravu obcházet. V minulosti bylo například jedním z takových opatření ustanovení zakotvující možnost vyřadit osobu ze seznamu uchazečů o zaměstnání jen na základě odmítnutí vykonávat veřejné služby během její evidence u krajské pobočky Úřadu práce ČR. Následkem tohoto odmítnutí pak osoba bez práce zároveň pozbyla nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti. Jak jsem již zmínila výše, Ústavní soud toto ustanovení zrušil, jelikož shledal rozpor s ústavně zaručeným právem na přiměřené hmotné zajištění v nezaměstnanosti zakotvené v čl. 6 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Argument ohledně požadavku udržení pracovních návyků uchazečů a prevence jejich případného sociálního vyloučení v tomto případě neobstál.²⁴⁷

Je tedy důležité si uvědomit, že rozsah práv, jejichž účelem je hmotně zajistit osoby v nezaměstnanosti, podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti, délka podpůrní doby nebo například výše podpory mohou být v budoucnu zákonodárcem pozměněny. Vždy však musí být naplněno ono zmiňované ústavní právo garantující přiměřené hmotné zajištění občanům, kteří bez vlastní viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

Na závěr uvádím, že v současnosti nejsou předloženy žádné návrhy ke změně právní úpravy vztahující se k tématu mé diplomové práce.

²⁴⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12

Seznam použitých zkratk

Antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
Eurostat	European Statistical Office - Statistický úřad Evropské unie
ILO	International Labour Office - Mezinárodní organizace práce
LZPS/Listina	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
NSS	Nejvyšší správní soud
Správní řád	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
ZoZ/Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. přeprac. vyd. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, 335 s. ISBN 978-80-7380-652-1
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019, 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8
- KOLDINSKÁ, Kristina, TOMĚŠ, Igor, KŘEPELKA, Filip. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 340 s. ISBN 978-80-7552-701-1
- KOLDINSKÁ, Petra, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4
- MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0

- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4
- ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk, KOTOUS, Jan. *Scripta iuridica: Universitas Carolina, Facultas Iuridica. Zaměstnanost a personální řízení.* Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2006, 80 s. ISBN 80-85889-76-5
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 156 s. ISBN 978-80-7380-277-6
- TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení.* 6. podstatně přepr. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5

2. Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 135/2011 Sb.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení vlády České republiky ze dne 15. října 2014 č. 835 o Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Nařízení Komise (ES) č. 1897/2000 ze dne 7. září 2000, kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 577/98 o organizaci výběrového šetření pracovních sil ve Společenství, s ohledem na pracovní definici nezaměstnanosti
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení Rady (EEC) č. 1408/1971 ze dne 14. června 1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. prosince 2018 č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti
- Všeobecná deklaraci lidských práv
- Evropská sociální charta

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Listina základních práv Evropské unie
- Úmluva č. 88 o organizaci služeb pro zprostředkování práce
- Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti
- Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce

3. Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15
- Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2013., č. j. 3 Ads 38/2012-23
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 40/2008-73
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 8. 2013, č. j. 3 Ads 97/2012-31
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2010, č. j. 3 Ads 136/2009 - 87
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 1. 2009, č. j. 1 As 96/2008 – 115
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 9. 2016, č. j. 7 Ads 90/2016 - 23
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 8. 2011, čj. 4 Ads 74/2011-73
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2015, čj. 8 Ads 69/2014-31
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2009, čj. 3 Ads 40/2008-114
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2016, čj. 10 Ads 104/2015 – 55
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2007, sp. zn. 20 Cdo 305/2006

4. Odborné články

- BUKOVJAN, Petr. Odstupné a podpora v nezaměstnanosti. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 3/2015
- BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru a podpora v nezaměstnanosti. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 1/2015
- STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Aktuální judikatura k podpoře v nezaměstnanosti, 1. část. *Práce a mzda*. 7/2017
- STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Evidence uchazečů o zaměstnání a dočasná pracovní neschopnost. *Práce a mzda*. 6/2017
- STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Podpora v nezaměstnanosti a průměrná mzda v národním hospodářství. *Práce a mzda*. 11/2016
- STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Vrácení podpory v nezaměstnanosti. *Práce a mzda*. 5/2017
- ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. *Právní rozhledy*. 21/2017
- VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 9/2017

5. Internetové zdroje

- Agentura práce - hledání. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace
- Akční plán Práce 4.0. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0/akcni_plan_prace_4.0.pdf
- Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0
- Aktualizace strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018/anal2018.pdf

- Belgium - Unemployment. European Commission website [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1102&langId=en&intPageId=4425>
- Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- Dvě tváře nezaměstnanosti. Měsíčník Českého statistického úřadu Statistika&My [online]. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2019/06/dve-tvare-nezamestnanosti/>
- EURES - Evropský Portál Pracovní Mobility. Evropská komise [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>
- Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%). Eurostat [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en
- Makroekonomická predikce - červenec 2019. Ministerstvo financí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2019/makroekonomicka-predikce-cervenec-2019-35796>
- Nekolidující zaměstnání v r. 2019 s novými výdělkovými možnostmi. Epravo.cz [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolidujici-zamestnani-v-r-2019-s-novymi-vydelkovymi-moznostmi-108843.html>
- O nás. Rada hospodářské a sociální dohody České republiky Tripartita [online]. [cit. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>
- Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- Part-time employment rate. Eurostat [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100>
- Prognóza vybraných makroekonomických ukazatelů. Ministerstvo práce sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/869>
- Služba EURES. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí - EURES [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>
- Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-07-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-08-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

- Tolerance Čechů k dojíždění do práce stále klesá. Personální agentura Grafton Recruitment [online]. [cit. 2019-08-01]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/onas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/tolerance-cechu-k-dojizdeni-do-prace-stale-klesa>
- Unemployment rate. International Labour Organisation [online]. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf
- Unemployment statistics. Eurostat [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Longer-term_unemployment_trends
- Vyšla tisková zpráva "Ve vánoční sezóně zmizela z trhu skoro polovina legálních agentur práce". Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: http://www.apa.cz/aktuality_2017.htm
- Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19#fx=0&w=
- Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

6. Ostatní zdroje

- Sněmovní tisk 253/0 (5. volební období, 2007). *Vládní návrh na vydání zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*
- Sněmovní tisk 373/0 (6. volební období, 2011). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*
- Sněmovní tisk 486/0 (5. volební období, 2008). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon*

č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- Sněmovní tisk 911/0 (7. volební období, 2016). *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*
- FREIBERGOVÁ, Zuzana, TUČKOVÁ, Markéta, POTOČNÝ, Tomáš, MOHAUPT, Zbyšek, ŠAFRÁNKOVÁ, Pavla. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09*. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013, 217 s. ISBN 978-80-86728-54-4. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/905674d721a2ec7652cce08b07cfc3fa/504-0/aplikace-iap-ve-sz-cr.pdf>
- ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Seznam použitých příloh

- **Příloha č. 1:** Nezaměstnanost v procentech v jednotlivých zemích EU k červenci 2019
- **Příloha č. 2:** Podíl nezaměstnaných osob - počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku v jednotlivých krajích a ČR
- **Příloha č. 3:** Základní charakteristiky a obecná míra nezaměstnanosti ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let
- **Příloha č. 4:** Procentuální podíl zaměstnanosti na částečný úvazek v jednotlivých zemích EU
- **Příloha č. 5:** Procentuální podíl nedobrovolné zaměstnanosti na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti na částečný úvazek
- **Příloha č. 6:** Počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v ČR

Příloha č. 1

	EU 28	6,3
	Eurozóna 19	7,5
1.	Česko	2,1
2.	Německo	3,0
3.	Polsko	3,3
4.	Malta	3,4
5.	Nizozemí	3,4
6.	Maďarsko	3,5
7.	Velká Británie	3,7
8.	Rumunsko	3,9
9.	Rakousko	4,4
10.	Bulharsko	4,5
11.	Slovinsko	4,5
12.	Dánsko	4,6
13.	Estonsko	4,6
14.	Irsko	5,3
15.	Slovensko	5,3
16.	Belgie	5,7
17.	Lucembursko	5,7
18.	Litva	6,4
19.	Lotyšsko	6,5
20.	Portugalsko	6,5
21.	Finsko	6,7
22.	Švédsko	6,8
23.	Kypr	7,0
24.	Chorvatsko	7,1
25.	Francie	8,5
26.	Itálie	9,9
27.	Španělsko	13,9
28.	Řecko	17,2
	Island	3,4
	Norsko	3,6

Zdroj: Eurostat²⁴⁸

²⁴⁸ Unemployment statistics. Eurostat [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Longer-term_unemployment_trends

Příloha č. 2

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6	3,9	2,9	2,1
Středočeský kraj	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7	4,7	3,6	2,8
Jihočeský kraj	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2	4,4	3,3	2,4
Plzeňský kraj	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9	4,9	3,9	2,8	2,1
Karlovarský kraj	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1	4,3	3,0
Ústecký kraj	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5	6,6	4,8
Liberecký kraj	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8	5,6	4,4	3,3
Královéhradecký kraj	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3	4,1	3,0	2,3
Pardubický kraj	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2	4,3	3,1	2,2
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2	5,3	3,9	3,0
Jihomoravský kraj	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2	6,3	5,0	4,0
Olomoucký kraj	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4	6,1	4,8	3,5
Zlínský kraj	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5	6,3	5,2	3,9	2,8
Moravskoslezský kraj	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9	7,9	6,4	5,0
Celkem ČR %	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6	4,3	3,2

ČR srpen 2019

2,7

Zdroj: Integrovaný portál MPSV²⁴⁹

²⁴⁹ Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Příloha č. 3

	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let (tis. osob)	Pracovní síla ekonomicky aktivní (tis. osob)	v tom		Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			zaměstnaní (tis. osob)	nezaměstnaní (tis. osob)				
2018	8 941,8	5 415,4	5 293,8	121,6	3 526,4	60,6	59,2	2,2
2017	8 929,2	5 377,1	5 221,6	155,5	3 552,0	60,2	58,5	2,9
2016	8 928,7	5 350,0	5 138,6	211,4	3 578,7	59,9	57,6	4,0
2015	8 935,7	5 309,9	5 041,9	268,0	3 625,7	59,4	56,4	5,0
2014	8 932,6	5 297,9	4 974,3	323,6	3 634,7	59,3	55,7	6,1
2013	8 951,5	5 306,0	4 937,1	368,9	3 645,4	59,3	55,2	7,0
2012	8 964,6	5 256,9	4 890,1	366,9	3 707,6	58,6	54,5	7,0
2011	8 964,7	5 223,0	4 872,4	350,6	3 741,7	58,3	54,4	6,7
2010	9 015,4	5 268,9	4 885,2	383,7	3 746,5	58,4	54,2	7,3
2009	9 009,3	5 286,5	4 934,3	352,2	3 722,9	58,7	54,8	6,7
2008	8 943,8	5 232,3	5 002,5	229,8	3 711,4	58,5	55,9	4,4
2007	8 845,0	5 198,3	4 922,0	276,3	3 646,7	58,8	55,6	5,3
2006	8 773,4	5 199,4	4 828,1	371,3	3 574,0	59,3	55,0	7,1
2005	8 716,0	5 174,2	4 764,0	410,2	3 541,8	59,4	54,7	7,9

1. čtvrtletí 2019
2,0

Zdroj: Český statistický úřad²⁵⁰

²⁵⁰ Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-09-10]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19#fx=0&w=

Příloha č. 4

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EU 28	17,3	17,9	18,2	18,6	19	19	19	18,9	18,7	18,5
Eurozóna 19	18,8	19,3	19,8	20,3	21,1	21,2	21,2	21,2	21,1	20,9
Belgie	23	23,4	24,4	24,5	24,1	23,5	24,1	24,4	24,2	24
Bulharsko	2,1	2,2	2,1	2,2	2,5	2,4	2,2	1,9	2,1	1,8
Česko	4,7	5,1	4,6	4,9	5,7	5,4	5,2	5,6	6	6,2
Dánsko	21,3	21,6	21,1	20,9	20,9	20,9	20,9	22,3	21,5	21,1
Německo	25,5	25,7	25,9	25,9	26,7	26,6	26,8	26,8	26,9	26,8
Estonsko	9,2	9,6	9,1	9	8,7	8,2	9,2	9,5	9,2	10,5
Irsko	19,8	21	22,1	22,4	22,5	21,7	20,9	20,3	18,6	18,1
Řecko	5,7	6,1	6,6	7,6	8,3	9,2	9,3	9,7	9,6	9
Španělsko	12,1	12,7	13,2	14,2	15,5	15,6	15,5	14,9	14,6	14,2
Francie	17,1	17,5	17,5	17,6	18	18,4	18,2	18,1	18	17,8
Chorvatsko	6,4	7	7	5,6	5,4	5,2	5,9	5,6	4,8	4,9
Itálie	14	14,7	15,2	16,7	17,6	18	18,2	18,5	18,5	18,3
Kypr	7,3	8,1	8,7	9,4	11,7	13,3	12,9	13,3	12,1	10,6
Lotyšsko	7,9	9,2	8,6	8,8	7,4	6,7	7,1	8,3	7,5	7
Litva	7,8	7,7	8,3	8,8	8,2	8,5	7,6	7,1	7,4	6,9
Lucembursko	17,5	17,3	17,9	18,3	18,4	18,2	17,8	18,9	19,4	17,4
Maďarsko	5,2	5,5	6,4	6,7	6,4	6	5,7	4,7	4,3	4,2
Malta	10,2	10,7	11,5	12,2	13,1	14,5	13,5	13,1	12,8	12,4
Nizozemí	43,9	45,1	45,4	46,1	46,9	46,6	46,9	46,6	46,6	46,8
Rakousko	24,4	24,9	25	25,7	26,5	27,4	27,7	28,2	28,2	27,6
Polsko	7,3	7,3	7	6,9	6,9	6,8	6,6	6,2	6,3	6,2
Portugalsko	8,4	8,4	10,1	11	10,8	9,9	9,6	9,2	8,6	7,8
Rumunsko	8,2	9,6	9,1	9	8,8	8,5	8,4	7,2	6,5	6,3
Slovinsko	8,6	9,2	8,6	8,5	8,5	9,2	9,3	8,9	9,6	9,1
Slovensko	3,4	3,7	3,9	3,9	4,5	5	5,7	5,7	5,7	4,8
Finsko	11,9	12,5	12,7	12,7	12,5	12,7	12,7	13,4	13,5	13,6
Švédsko	24,5	24,4	23,9	23,7	23,4	23,3	23	22,6	21,9	21,3
Velká Británie	23,3	24	24,1	24,4	24,2	24	23,7	23,8	23,5	23,3
Island	20,3	19,7	17,8	17,8	17,6	20,1	20,1	21,1	20,3	18,4
Norsko	25,3	25,3	24,9	24,7	24,5	23,4	23,7	23,8	23,4	23,8

Zdroj: Eurostat²⁵¹

²⁵¹ Part-time employment rate. Eurostat [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100>

Příloha č. 5

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EU 28	25,6	27	26,3	27,7	29,3	29,6	29,1	27,7	26,4	24,8
Eurozóna 19	26,8	28,1	27,7	29,3	30,9	31,7	31,4	30,4	29,2	27,8
Belgie	11,8	11,4	10,4	9,5	9,5	10,1	10	8,8	7,8	6,8
Bulharsko	52,7	52,7	57,1	66,5	61,8	63,2	60,6	58,7	58,7	56,9
Česko	14,5	15,8	18,8	20	16,9	21,1	16,4	14,2	9,1	6,5
Dánsko	14,3	15,6	16,1	17,5	18,3	16,9	15,7	13,8	13,8	12,1
Německo	22,1	21,7	16,8	16,3	15,6	14,5	13,8	12	11,3	10,2
Estonsko	23,4	22,1	22,3	20,7	18,5	15,1	13,3	10,1	7,5	5,8
Írsko	23,4	31,9	37,1	40,3	42,3	40,7	37,2	30,8	23,6	17,7
Řecko	49,8	54,7	60,3	64,9	68,2	71,2	72,6	72	70,2	70,1
Španělsko	44,2	50,1	56	61,3	63,3	64	63,2	61,9	61,1	55,8
Francie	33,7	34,8	33,6	34,2	39,4	42,4	43,7	44,2	43,1	42
Chorvatsko	21,5	23,1	24,7	22,2	24,8	25,5	26,4	30,7	36,1	33,8
Itálie	46,4	50,2	54,2	58,5	62,8	65,4	65,6	64,3	62,5	65,7
Kypr	33,6	34,7	49,4	53,1	55,8	64,9	68,9	69,4	67,6	63,9
Lotyšsko	48,2	42,3	42,1	43,5	40,7	38,1	32,7	35,9	34,5	33,1
Litva	31,5	39,2	37,5	33	32,7	31,3	31,9	31,6	30,6	24,4
Lucembursko	8,9	7,9	9,9	13,7	10,6	12,9	14,8	11,6	13,4	12,5
Maďarsko	32,2	35,8	39,9	40,9	43,2	41,1	36,9	29,8	26,8	22,9
Malta	15,2	19,6	16,1	17,2	16,5	15,3	16,4	11,9	11,1	9,6
Nizozemí	6,3	5,6	7,2	9	9,8	10,9	9,9	9,9	8,2	7
Rakousko	11,1	11,6	10,1	10,1	11,8	11,5	12,4	13	12,4	10,5
Polsko	19,4	21,7	24,5	27,5	30,9	32,3	30,5	25,4	20,8	15,9
Portugalsko	37,7	42,1	45,1	47,4	48,8	49,3	50,1	48,7	47,5	45,2
Rumunsko	51,3	53	51,5	53	55,9	56,9	59	57,8	55,8	54,2
Slovinsko	6,9	7,5	8	8,6	10,6	9,6	13	14,1	10,6	6,5
Slovensko	22,3	27,7	24,4	32,1	32,4	33,4	29,9	34,6	31,6	26,5
Finsko	28,3	27,9	28,8	25,7	26,1	29	31,4	34,2	31,7	32,1
Švédsko	27,4	28,1	27,8	28,8	29,7	29,8	29,4	28,3	27	23,9
Velká Británie	:	:	18,8	19,3	20,3	18,8	17,9	16	14,6	13,7
Island	17,9	21,7	24,3	22,1	17,6	19,7	14,9	13	13,2	17,4
Norsko	16,2	17,8	18,8	17,1	18,8	20,3	20,6	:	:	20,6

Zdroj: Eurostat²⁵²

²⁵² Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%). Eurostat [online]. [cit. 2019-07-25]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en

Příloha č. 6

Období	Uchazeči o zaměstnání	Volná místa
8/2019	204 789	350 564
7/2019	205 120	346 563
6/2019	195 723	342 510
1/2019	245 057	331 453
12/2018	231 534	324 410
6/2018	223 786	301 516
1/2018	289 228	230 728
12/2017	280 620	216 629
6/2017	297 439	183 500
1/2017	389 416	135 536
12/2016	381 373	132 496
6/2016	384 328	133 939
1/2016	467 403	107 779
12/2015	453 118	102 545
6/2015	451 395	96 983
1/2015	556 191	62 257
12/2014	541 914	58 739
6/2014	537 179	49 426
1/2014	629 274	36 394
12/2013	596 833	35 178
6/2013	540 473	44 032
1/2013	585 809	33 794
12/2012	545 311	34 893
6/2012	474 586	42 779
1/2012	534 089	34 471
12/2011	508 451	35 784
6/2011	478 775	38 416
1/2011	571 863	31 393
12/2010	561 551	30 803
6/2010	500 500	32 927
1/2010	574 226	31 557
12/2009	539 136	30 927
6/2009	463 555	43 402
1/2009	398 061	68 494

Zdroj: Integrovaný portál MPSV²⁵³

²⁵³ Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

Zabezpečení v nezaměstnanosti

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, státní politika zaměstnanosti

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce s názvem „Zabezpečení v nezaměstnanosti“ rozebírá platnou právní úpravu zabezpečení v nezaměstnanosti v České republice a její jednotlivé aspekty. Přitom se zaměřuje se na některé aplikační a praktické problémy s ní spojené.

Z hlediska systematiky je práce rozdělena do šesti kapitol. První část práce poskytuje teoretický úvod, který je základem pro porozumění problematice nezaměstnanosti jako takové. Uvádím její druhy, význam pro jednotlivce a současně i důsledky, které s sebou ztráta zaměstnání nese. Zároveň je v této kapitole vysvětleno, proč jsou ve statistikách týkajících se nezaměstnanosti vykazována rozdílná procentuální čísla. Důvodem je dvojitý výpočet uskutečňovaný na jedné straně Ministerstvem práce a sociálních věcí a na straně druhé Českým statistickým úřadem.

Klíčovým pojmem právních vztahů týkajících se zaměstnanosti je právo na práci, jakožto základní sociální právo zakotvené v Listině základních práv a svobod, kterému je věnována kapitola druhá. Dále jsem definovala právo na zaměstnání upravené zákonem o zaměstnanosti a vysvětlila rozdíly mezi nimi.

Třetí kapitola pojednává o státní politice zaměstnanosti, která se dělí na pasivní a aktivní. Zároveň vymezuje postavení a působnost základních subjektů participujících se na vytváření státní politiky zaměstnanosti.

Důležitou součástí práce představuje úprava institutu zprostředkování zaměstnání, které je vykonáváno jak ze strany krajských poboček Úřadu práce ČR, tak ze strany soukromých subjektů – agentur práce. V současné době, kdy poptávka po zaměstnancích významně převažuje jejich nabídku, je tento institut obzvláště důležitý. Pro porozumění následující kapitoly pojednávající o podpoře v nezaměstnanosti je podstatné pochopit postavení uchazeče o zaměstnání, kterému je taktéž věnována tato čtvrtá kapitola.

Stěžejní a zároveň poslední část mé práce tvoří kapitola pátá společně s kapitolou šestou upravující hmotné zabezpečení nezaměstnaných. Zabývá se zejména podmínkami pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, její výší, dobou, po kterou podpora osobám náleží a dalšími zákonnými nástroji. Vymezuje rozsah práv, kterými osoby v této oblasti disponují a jejichž účelem je osoby v nezaměstnanosti hmotně zajistit.

Welfare during unemployment

Key words:

Unemployment, Unemployment Benefits, Brokering employment, State employment policy

Abstract

This diploma thesis entitled „Welfare during unemployment“ analyses the current legislation of the unemployment benefits in the Czech Republic and its individual aspects. The thesis focuses on a wide range of applicative and practical problems associated with it.

Considering the systematic perspective, the thesis is divided into six chapters. The first part of the thesis provides a theoretical introduction, which is the basis for the understanding of the problem of unemployment in general. A reader gets familiar with its types, importance for individuals and also the consequences of loss of employment. Also, this chapter explains the reason why the different percentages have been reported in the unemployment statistics. On one hand, it is caused by the double calculation performed by the Ministry of Labour and Social Affairs, and by the Czech Statistical Office on the other.

The key concept of legal relations in employment is the right to work as a fundamental social right enshrined in the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, which is further discussed in the second chapter. Furthermore, the right to employment regulated by the Employment Act has been defined and the differences between them have been explained.

The third chapter deals with the state employment policy, which is divided into the passive and active part. At the same time, it defines the position and competence of the basic entities participating in the creation of the state employment policy.

The important part of the work is the legal regulation of the institute Brokering employment, which is performed both by regional branches of the Labour Office of the Czech Republic and by private entities - employment agencies. Currently, this institute is particularly important because the demand for employees significantly outweighs their supplies. In order to understand the following chapter considering unemployment benefits,

it is essential to understand the status of the job seeker, which is also discussed in the fourth chapter.

The most important part of my work is the fifth chapter along with the sixth chapter where the regulations of the material benefits of the unemployed are negotiated. Primarily, it deals with the conditions for obtaining entitlement to unemployment and retraining benefits, its amount, the period for which the support belongs to a particular person and the other legal instruments. Finally, it defines the scope of the rights belonging to the person and whose purpose is to materially secure the unemployed.