

Učební text ke zvláštní části úřednické zkoušky oboru státní služby č. 17

Zaměstnanost

Ministerstvo práce a sociálních věcí
14. 8. 2024

Obsah

1.	Charakterizujte právní rámec úpravy oblasti zaměstnanosti, vysvětlete pojmy „právo na zaměstnání“ a „právo na práci“ a popište rozdíly mezi těmito instituty.....	3
2.	Definujte státní politiku zaměstnanosti, působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky, včetně jejich postavení podle příslušných právních předpisů.....	8
3.	Definujte přímou a nepřímou diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnávání a vymezte právní rámec úpravy těchto institutů.....	15
4.	Stručně popište formy zprostředkování zaměstnání.....	19
5.	Uveďte a stručně popište základní práva a povinnosti zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání a definujte příslušné evidence.....	25
6.	Definujte pojem „vážné důvody“ a vysvětlete jejich aplikaci ve vztahu k vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání a nároku na podporu v nezaměstnanosti.....	31
7.	Definujte důvody vedoucí k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a vysvětlete základní rozdíl mezi uvedenými instituty (ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání)	34
8.	Definujte podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, včetně její výše a popište, jak může způsob a důvod skončení pracovního poměru ovlivnit vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti či její výši. 39	
9.	Vysvětlete pojem a účel „rekvalifikace“, charakterizujte podmínky pro vznik nároku na podporu při rekvalifikaci, včetně její výše.....	45
10.	Charakterizujte jednotlivé subjekty oprávněné ke zprostředkování zaměstnání a popište rozdíly mezi nimi.....	52
11.	Uveďte základní podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, vymezte důvody vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	56
12.	Vysvětlete principy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a popište druhy příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením... 61	
13.	Vysvětlete pojem „povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ a uveďte všechny možnosti jejich plnění.....	68
14.	Popište a stručně vysvětlete principy zaměstnávání cizinců, včetně jejich opory v zákoně.....	72
15.	Popište fungování hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	77
16.	Popište základní podmínky, za kterých může dítě vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost, včetně řízení, která se k této problematice vztahují.....	85
17.	Vyjmenujte kontrolní orgány, které působí na úseku zaměstnanosti, a popište jejich působnost.....	89
18.	Popište jednotlivé přestupky na úseku zaměstnanosti, včetně odpovědností a sankcí.....	93
19.	Charakterizujte právní rámec úpravy uspokojování dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele a uveďte základní podmínky pro vznik nároku na jejich výplatu.....	100
20.	Uveďte a stručně popište jednotlivá omezení výplaty dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, včetně podmínek pro jejich vrácení Úřadu práce České republiky.....	105

1. Charakterizujte právní rámec úpravy oblasti zaměstnanosti, vysvětlete pojmy „právo na zaměstnání“ a „právo na práci“ a popište rozdíly mezi těmito instituty.

Povinnost státu upravit oblast zaměstnanosti vychází z Ústavního pořádku České republiky, konkrétně z Listiny základních práv a svobod [Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „Listina“)].

Čl. 26 Listiny zakotvuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Hlavní právní předpis, ve kterém je obsažena úprava oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Tento zákon obsahuje úpravu zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Vymezuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR v této věci a podrobně upravuje jednotlivé klíčové právní instituty zaměstnanosti (zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání a evidence zájemců o zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, aktivní politiku zaměstnanosti atd.).

Dalším významným právním předpisem pro oblast zaměstnanosti je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, kterým byl zřízen Úřad práce ČR, a který je jedním ze stěžejních orgánů pro výkon státní politiky zaměstnanosti.

V obdobném ohledu je nutné zmínit zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, kterým je zřízen Státní úřad inspekce práce, v jehož působnosti je i kontrola dodržování povinností plynoucích ze zákona o zaměstnanosti.

Mimo zákon o zaměstnanosti je poté upravena o ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a to konkrétně v zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Opomenout nelze ani prováděcí podzákonné právní předpisy, kterými jsou vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Významnými souvisejícími právními předpisy je především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který podrobně upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Dále pak 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, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech mimo jiné i práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. Problematika zahraniční zaměstnanosti je částečně upravena i v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje např. instituty jako zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Na problematiku zaměstnanosti dopadá řada mezinárodních smluv, přičemž ty, k jejichž ratifikaci dal souhlas parlament ČR, mají přednost před zákonem. V tomto ohledu je významná, byť nezávazná Všeobecná deklarace lidských práv. Stejně tak je významná úmluva Mezinárodní organizace práce č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti.

Dalšími již závaznými akty jsou: Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech), závazná Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících (Sdělení

federálního ministerstva zahraničních věcí č.209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících).

Na danou problematiku dále dopadá řada právních předpisů Evropské unie mimo jiné i Listina základních práv Evropské unie. V posledním uvedeném dokumentu je přímo zakotveno právo na přístup ke službám zaměstnanosti, dle kterého má každý právo na bezplatné služby zaměstnanosti (čl. 29).

Právo na práci a právo na zaměstnání

- Právo na práci vychází z Listiny z čl. 26, dle kterého má každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a dále, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Je patrné, že se jedná o práci v širším slova smyslu, tedy, jakékoliv činnosti, která má za cíl zajistit výdělek. Rovněž je ústavně zakotvena povinnost státu zajistit ty, kteří bez své vinny toto právo vykonávat nemohou. Právo na práci je obsahově širší než právo na zaměstnání.
- Právo na zaměstnání je zakotveno přímo v zákoně o zaměstnanosti v ust. § 10. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Zaměstnáním je dle zákona o zaměstnanosti myšleno zaměstnání v základním pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPČ a DPP). Jedná se tedy o užší termín, neboť předmětem práva na zaměstnání je pouze závislá práce, jak ji vymezuje § 2 zákoníku práce.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.**
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.
- **Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje okruh působnosti a zásady činnosti ústředních orgánů státní správy.
- **Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – tímto zákonem byl zřízen Úřad práce České republiky jako správní úřad s celostátní působností, který mimo jiné plní úkoly v oblasti zaměstnanosti.
- **Zákon. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje z části problematiku zahraniční zaměstnanosti.
- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů** – upravuje podrobně problematiku ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti.
- **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů** – tento zákon zřizuje Státní úřad inspekce práce, který mimo jiné kontroluje dodržování povinností plynoucích ze zákona o zaměstnanosti.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje podmínky výkonu závislé práce.
- **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** – blíže upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, mimo jiné i v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů**

o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

- **Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.**

2. Definujte státní politiku zaměstnanosti, působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky, včetně jejich postavení podle příslušných právních předpisů.

Státní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, činností a aktivit, jejichž primárními cíli, v souladu s právem evropské unie, jsou dosažení plné zaměstnanosti na straně jedné a ochrana před nezaměstnaností na straně druhé. Základní úprava je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Ze strany orgánů veřejné správy je zabezpečována zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen "MPSV") a úřady práce (Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky. Každý z uvedených subjektů se na státní politice zaměstnanosti podílí zejména v rámci kompetencí vymezených § 6 až 8a zákona o zaměstnanosti.

Dalšími relevantními subjekty, které se na státní politice zaměstnanosti podílí, jsou subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Současně je v rámci státní politiky zaměstnanosti důležitá spolupráce s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Tento systém je zabezpečen institucionálně zejména Radou hospodářské a sociální dohody na úrovni nejvyšší a poradními sbory o různém složení na úrovni regionální.

Státní politika zaměstnanosti, která také respektuje ustanovení Evropské sociální charty, není představována rigidními opatřeními. V návaznosti na měnící se situaci na trhu práce se okruh úkolů a činností spadajících pod politiku zaměstnanosti stále vyvíjí, když současně musí reagovat na požadavky a podněty ze strany Evropské unie. Jsou do ní v tom kterém státě a v tom kterém období zahrnovány nejrůznější oblasti a vztahy, aby jejich výčet odpovídal základním potřebám pro zabezpečení optimální míry zaměstnanosti obyvatel, jejich hmotné zajištění v případě nezaměstnanosti, zahrnuje rovněž možnosti adaptability a dalšího rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, opatření související s mobilitou, popřípadě migrací pracovních sil, opatření na udržení

sociálního smíru a řadu dalších. Jedná se o opatření prolínající se v užším či širším měřítku ekonomikou státu, popřípadě i širších společenství (EU, OECD apod.). V samotných předpisech v oblasti zaměstnanosti bývá toto pojetí zpravidla zúženo, jako je tomu právě i v ust. § 2 zákona o zaměstnanosti. V rámci státní politiky zaměstnanosti jsou zahrnuty pouze nejdůležitější oblasti, aby tento výčet odpovídal základním potřebám.

Úprava vychází rovněž ze základních dokumentů práce Evropského společenství a dále např. z úmluv Mezinárodních organizace práce zejména úmluvami č. 88 o službách zaměstnanosti, č. 122 o politice zaměstnanosti, č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti a respektuje úpravu států Evropské unie.

V obecné rovině je možné také konstatovat, že politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, jež ovlivňují nabídku a poptávku práce. Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě části, aktivní politiku zaměstnanosti, která se snaží zvyšovat zaměstnanost (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce), a pasivní politiku zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti), která tlumí dopady nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména následující oblasti, které jsou vyjmenovány v ust. § 2 zákona o zaměstnanosti:

- Zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,

- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

V rámci usměrňování a kontroly výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí podle ust. § 6 zákona o zaměstnanosti např.:

- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování

pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,

- zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup,
- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, agentur práce a dále evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce cizinci bez povolení k pobytu,
- každoročně předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích a o jejich výsledku.

Do působnosti Úřadu práce České republiky – generálního ředitelství náleží dle ust. § 8 zákona o zaměstnanosti např. tyto činnosti:

- Zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje

a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,

- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou,
- zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitační střediska.

Do působnosti Úřadu práce České republiky – krajské pobočky náleží dle ust.

§ 8a zákona o zaměstnanosti např. tyto činnosti:

- Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropské unie, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů.

Úřad práce České republiky podle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, plní úkoly

v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

3. Definujte přímou a nepřímou diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnávání a vymezte právní rámec úpravy těchto institutů.

Ochrana rovného postavení vychází z Ústavního pořádku České republiky, konkrétně z Listiny základních práv a svobod [Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „Listina“)].

Čl. 1 Listiny stanovuje, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Čl. 3 Listiny poté konkretizuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Mezi základní práva a svobody poté patří i dle čl. 26 Listiny právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v ust. § 4 odst. 1 zakotvuje povinnost všech účastníků právních vztahů dle zákona o zaměstnanosti zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Ust. § 4 odst. 2 poté konkretizuje, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci

z důvodu pohlaví. Nutno zdůraznit, že uvedené diskriminační důvody jsou vymezeny pouze deklaratorně, a tedy jejich výčet není konečný. Lze doplnit, že ačkoli je ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vztaženo pouze na občany České republiky, toto ustanovení pouze podrobněji rozvádí obecnou povinnost zajišťovat rovné zacházení v ust. § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Tedy nelze dovozovat, že by ochrana před diskriminací byla zaručována pouze občanům České republiky.

Blíže tyto konkrétní pojmy definuje 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 (dále jen „antidiskriminační zákon“), na který zákon o zaměstnanosti odkazuje.

Antidiskriminační zákon definuje:

- Diskriminaci přímou, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Příklad takového jednání je zřejmý, například nepřijetí do zaměstnání z důvodu rasy, preference určitého věku („přijmeme zaměstnance ve věku od 25 do 30 let“) atd. (viz ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona).
- Diskriminaci nepřímou, což jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření

představovalo nepřiměřené zatížení. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Příkladem takového jednání v rámci pracovněprávních vztahů je přiznávání benefitů pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, přičemž ženy, které z důvodu péče o děti uzavírají částečné úvazky, na tyto benefity nedosáhnou. Jednalo se by se tak o diskriminaci z důvodu pohlaví.

Důsledek zákazu diskriminace má svůj projev v povinnosti úřadu práce nezveřejňovat a nenabízet nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter (ust. § 38 zákona o zaměstnanosti).

Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z výše uvedených diskriminačních důvodů uvedených a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Jedná se o tzv. „pozitivní diskriminaci“. Ve vztahu přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Dodržování zákazu diskriminace a nerovného zacházení kontroluje Státní orgán inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Porušení zákazu diskriminace či nezajištění rovného zacházení je přestupkem, za který může být pachatelé orgány inspekce práce uložena pokuta až 1 000 000 Kč dle zákona o zaměstnanosti.

Lze doplnit, že shodný rozsah ochrany před diskriminací a nerovným zacházením je zaručen i zaměstnancům v pracovněprávních vztazích, a to na základě ust. § 16 a § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ust. § 16 tohoto zákona stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení a dále zákaz diskriminace. Ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce pak zakazuje zaměstnavateli požadovat informace po zaměstnancích, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

Dodržování zákazu diskriminace a nerovného zacházení dle zákoníku práce rovněž kontroluje Státní orgán inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Je zde však odlišný režim, neboť případná pokuta, která může být uložena, je ukládána dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, nikoli podle zákona o zaměstnanosti. Výše případné pokuty je shodná, tedy až 1 000 000 Kč.

Oběti diskriminace a nerovného zacházení bez ohledu, zdali se jedná o diskriminaci v rámci zákona o zaměstnanosti či zákoníku práce, se rovněž mohou svých práv dovolat u příslušného soudu.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. –** zakotvuje právo na rovné zacházení ve vztahu k základním právům a svobodám, a práva na svobodnou volbu povolání a žít se prací.
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 4, upravuje přestupky za porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnanosti.
- **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 –** blíže upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech mimo jiné i práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 16, § 316 odst. 4.
- **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů –** upravuje přestupky za porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

4. Stručně popište formy zprostředkování zaměstnání.

Vnitrostátní právní úprava, kterou v oblasti zprostředkování zaměstnání představuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je v oblasti agentur práce implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/EU o agenturním zaměstnávání a také Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

Zákon o zaměstnanosti i v návaznosti na shora uvedené rozeznává **tři formy zprostředkování zaměstnávání** a ukotvuje zprostředkování zaměstnání jako činnosti spočívající:

- Ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- v zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. agenturní zaměstnávání),
- v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.

Naopak, za zprostředkování zaměstnání se dle ust. § 16 zákona o zaměstnanosti nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy **není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost** mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. V takovém případě se jedná pouze o tzv. inzerci, kterou mohou vykonávat právnické a fyzické osoby bez povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Jednotlivé formy zprostředkování zaměstnávání:

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

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce České republiky, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných

zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

V daném případě se jedná o přímou zprostředkovatelskou činnost spočívající sbližování konkrétních uchazečů o zaměstnání a konkrétních zaměstnavatelů, kteří hledají novou pracovní sílu. Tedy se například jedná o nábor nových zaměstnanců, kdy cílem je zajistit co největší počet vhodných uchazečů pro volnou pracovní pozici, aby si zaměstnavatel mohl zvolit toho nejvhodnějšího budoucího zaměstnance.

➤ **Agenturní zaměstnávání**

Agenturním zaměstnáváním se rozumí **zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele**, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“). Jedná se tedy o případy, kdy zaměstnavatel na základě příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě **písemné** dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Agentura práce **přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu**. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Dále jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance**. Pokud jsou

po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Nelze téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

- Dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce

Od agenturního zaměstnávání je nutno odlišit dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce, při jehož aplikaci (a při splnění stanovených podmínek) se nevyžaduje, aby zaměstnavatel disponoval povolením k agenturnímu zaměstnávání. Ostatně, sám § 43a odst. 8 zákoníku práce uvádí, že úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

Dočasné přidělení je realizováno na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, kterou smí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít nejdříve **po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru**. Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli **nesmí být poskytována úplata**, avšak to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy na mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady. Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

➤ **Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí**

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost

spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

Poradenskou a informační činností může být jakákoliv činnost, jejímž cílem je napomoci uchazečům o zaměstnání k získání zaměstnání. Tomu odpovídá i dikce ust. § 15 zákona o zaměstnanosti, podle něhož informační činnost spočívá i v pouhém informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Takovou činností proto může být poskytování informací o pracovních příležitostech, např. o volném pracovním místě, pracovních podmínkách, odměně a práci, délce pracovního vztahu, atd.

Zejména se jedná o případy, kdy právnické nebo fyzická osoba informuje potenciálního zaměstnance o možnostech práce a pro případné zájemce o práci zajišťuje kontakt se zaměstnavateli nebo organizátory programů, jejichž součástí je výkon práce. V takovém případě je podstatou takové činnosti zajištění či umožnění příležitostí vykonávat práce za odměnu ve formě zprostředkování pracovní příležitosti či kontaktu vedoucího k zajištění pracovní příležitosti.

Spolupráce soukromého a veřejného sektoru při zprostředkování zaměstnání

Krajské pobočky Úřadu práce České republiky a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce v rámci tzv. **sdíleného zprostředkování zaměstnání**.

Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce České republiky zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce. O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá krajská pobočka Úřadu práce České republiky s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek:

- na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

- za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč.

Zprostředkování zaměstnání bez příslušného povolení

Zprostředkování zaměstnání mohou právnické nebo fyzické osoby realizovat pouze na základě příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, které na žádost a za zákonem stanovených podmínek uděluje generální ředitelství úřadu práce České republiky.

V případě, že je vykonávána zprostředkovatelská činnost bez tohoto povolení, jedná se o přešůpek dle ust. § 140 odst. 1 písm. b) resp. ust. § 139 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, za který může být orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Pokud by však jednání právnické nebo fyzické osoby naplnilo znaky zastřeného zprostředkování zaměstnání dle ust. § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, může být za spáchání tohoto přešůpku uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč v případě právnické osoby, resp. 5 000 000 Kč, pokud by se jednalo o fyzickou osobu.

Zastřené zprostředkování zaměstnání

Zastřeným zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Při kvalifikaci příslušného jednání je tedy nutné vycházet z ust. § 555 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož **se právní jednání posuzuje podle svého obsahu**, a pokud má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Typicky se jedná o případy, kdy jednající subjekty nahrazují dohodu o dočasném přidělení (v agenturním zaměstnávání) formálně jiným právním jednáním s cílem nedodržet povinnosti subjektů vznikající při agenturním zaměstnávání. Za spáchání přešůpku spočívajícího v zastřeném zprostředkování zaměstnání může být orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč v případě právnické osoby, resp. 5 000 000 Kč, pokud by se jednalo o fyzickou osobu.

Právní vztahy vzniklé mezi agenturou práce a uživatelem (právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení) jsou regulovány zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Při porušení vybraných pravidel ukotvených v zákoníku práce mohou orgány inspekce práce uložit pokutu dle ust. § 20a resp. ust. § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, až do výše 1 000 000 Kč.

Základní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 5 písm. g), § 14, § 16, ust. § 58 – § 66, § 119a.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 307a - § 309a.
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/EU o agenturním zaměstnávání.**
- **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.**

5. Uveďte a stručně popište základní práva a povinnosti zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání a definujte příslušné evidence.

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Pro zařazení do příslušných evidencí je nutné, aby zájemce, či uchazeč o zaměstnání podal příslušnou žádost o zařazení do evidence zájemců/uchazečů o zaměstnání a v případě splnění podmínek získal příslušný status. Jedná se o zákonné právo fyzické osoby a představuje mimo jiné realizaci práva na zaměstnání¹, jakkoliv samozřejmě může pokračovat i ve svých vlastních aktivitách vedoucích ke svojí zaměstnanosti, resp. nalezení vhodného zaměstnání, avšak nemohou být v rozporu s příslušnými povinnostmi uchazeče či zájemce o zaměstnání. Zaevidování se fyzické osoby do evidencí je na zcela dobrovolné bázi. Pokud se fyzická osoba rozhodne pro zaevidování do příslušné evidence, musí tak učinit prostřednictvím žádosti jako formálního aktu - žádosti o zprostředkování zaměstnání jako zájemce o zaměstnání či uchazeč o zaměstnání².

Uchazeči (zájemci) o zaměstnání vzniká následně po zaevidování kromě oprávnění i řada povinností. Povinnosti uložené uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání jsou samozřejmě různé, neboť vazba obou dvou skupin k úřadu práce je také zcela odlišná a to zejména na základě rozsahu oprávnění, která oběma skupinám vznikají, když daleko více oprávnění, ale i povinností náleží uchazeči

¹ § 10 zákona o zaměstnanosti: Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

§ 11 zákona o zaměstnanosti: Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

² § 19 odst. 1 zákona o zaměstnanosti:

(1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce.

o zaměstnání. Statusy, kterým je pro chápání odlišností obsahu obou vztahů nutné porozumět, jsou zakotveny v ust. § 22 resp. § 24 zákona o zaměstnanosti.³

Zásadní rozdíl lze identifikovat v případě vyřazení zájemce a uchazeče o zaměstnání. Zatímco v prvním případě se tato skutečnost žádným způsobem nepromítne do možnosti opakovaného zařazení do evidence zájemců či uchazečů o zaměstnání, v případě druhém, tedy u uchazeče o zaměstnání, může mít výše uvedená skutečnost vliv na opakované zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání či poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Významnou odlišností je dále skutečnost, že v případě uchazeče o zaměstnání je za něj na základě této skutečnosti hrazeno zdravotní pojištění po celou dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Relevantní odlišností např. je také samotný fakt, že v evidenci uchazečů o zaměstnání nemůže být osoba, která je zaměstnána v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti), pokud výše jeho odměny či mzdy přesáhne polovinu minimální mzdy, či je v „obdobném“ postavení. Zde je samozřejmě vycházeno i z předpokladu, že povinnosti uchazeče o zaměstnání jsou odlišné a zprostředkování zaměstnání zde probíhá na intenzivnější bázi, když pokud by uchazeč o zaměstnání byl za uvedených podmínek v základním pracovněprávním vztahu či v postavení obdobném, nemohl by zřejmě plnit řádně svoje povinnosti.

³ § 22 zákona o zaměstnanosti: Zájemce o zaměstnání

(1) Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

(2) Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 24 zákona o zaměstnanosti:

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Stejně tak nemůže být uchazečem o zaměstnání osoba, která vykonává závislou činnost na základě dohody o provedení práce. Toto omezení pro zájemce o zaměstnání neplatí.

Krajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky.

Zájemce o zaměstnání:

- **V obecném rozsahu má tedy zájemce o zaměstnání právo** na zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Dále může krajská pobočka Úřadu práce České republiky zájemci o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci, avšak podpora při rekvalifikaci mu nenáleží.
- **Zájemce o zaměstnání je povinen** poskytovat krajské pobočce Úřadu práce České republiky potřebnou součinnost při zprostředkování vhodného zaměstnání, když při neposkytování součinnosti bude jeho evidence zájemců o zaměstnání ukončena.
- Mezi povinnosti zájemce o zaměstnání také můžeme řadit i povinnost projednat nabízené zaměstnání úřadem práce, povinnost dostavovat se na stanovené termíny úřadem práce atd.

Uchazeč o zaměstnání:

- **Má právo** na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek,
- na podporu při rekvalifikaci při splnění zákonem stanovených podmínek,
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebuje,
- na sestavení individuálního akčního plánu po 5 měsících vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

- **Je povinen** poskytovat krajské pobočce Úřadu práce České republiky potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání:
- Plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce České republiky, jestliže je podle lékařského posudku schopen tyto povinnosti plnit,
 - poskytovat součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování,
 - projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky,
 - dostavit se na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky ve stanoveném termínu,
 - sdělit krajské pobočce Úřadu práce České republiky údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením; uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem,
 - podrobit se na žádost krajské pobočky Úřadu práce České republiky vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku ze stanovených důvodů,
 - dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu v případě, že mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu,
 - nastoupit do vhodného zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
 - oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti; ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny,

- oznámit osobně nebo písemně krajské pobočce Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- v případě, že dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu anebo není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu vyšetřené nebo ošetřené ve zdravotnickém zařízení, oznámit tyto důvody krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 3 kalendářních dnů od vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření, a nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení doložit tyto důvody příslušným potvrzením krajské pobočce Úřadu práce.

Případné neplnění výše uvedených povinností uchazeče o zaměstnání bez vážných důvodů má za následek sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Vážné důvody stanovené zákonem o zaměstnanosti však nelze pokládat za absolutní v tom smyslu, že by fyzická osoba zařazená do evidence uchazečů o zaměstnání byla automaticky omluvena z plnění povinnosti součinnosti s Úřadem práce České republiky. Pokud chce být fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a čerpat výhody s touto evidencí spojené, musí být připravena plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání.

Evidence zájemců o zaměstnání

Do evidence zájemců o zaměstnání je zařazena fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem písemně požádá o zařazení do

evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Evidence uchazečů o zaměstnání

Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu má bydliště. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností jako např. výkon samostatné výdělečné činnosti, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Údaje z evidence uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –**
ust. § 19, § 22 – § 33.

6. Definujte pojem „vážné důvody“ a vysvětlete jejich aplikaci ve vztahu k vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání a nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Vážený důvod je skutečnost, která dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), omlouvá nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání. Může mít dále vliv na výši podpory nezaměstnanosti a zařazení do evidence uchazečů i zaměstnání.

Vážené důvody jsou specifický právní pojem, který se řadí mezi neurčité právní pojmy. Neurčité právní pojmy zahrnují jevy nebo skutečnosti, které nelze zcela přesně právně definovat. Zákonodárce použitím neurčitého právního pojmu vytváří prostor veřejné správě, aby zhodnotila, zda konkrétní situaci lze podřadit pod daný neurčitý pojem. Někde jí napomáhá, snaží se uvést co nejvíce charakteristických znaků věcí nebo jevů, které má neurčitý právní pojem zahrnovat, někdy také ukládá, aby byl pojem zpřesněn veřejnou správou v prováděcích předpisech.⁴

Z povahy věci se neurčitý právní pojem v právních předpisech používá v situacích, které lze obtížně zobecnit. Proto je definován pouze nekonkrétně, a skutečnost, zda konkrétní situace lze pod daný konkrétní neurčitý právní pojem subsumovat, je ponechána na aplikační praxi.

Zákon o zaměstnanosti obsahuje neurčitý právní pojem „vážné důvody“, které z části pozitivně definuje, a to v ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti v bodech 1 – 7 pro své účely. Jedná se o demonstrativní výčet:

- Nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

⁴ Hendrych D. a kol. Správní právo. Obecná část. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 82.

- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
- jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Je patrné, že v bodech 1 – 6 jsou definovány konkrétní situace, které jsou považovány za vážné důvody. Bod 7 poté obsahuje neurčitou definici jiných vážných důvodů. ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti tak neurčitý právní pojem z části pozitivně vymezuje, když shledává, které konkrétní případy jsou za vážný důvod pokládány vždy, a dále ponechává orgánům, které právo aplikují, prostor postihnout i situace, na které bod body 1 – 6 nelze vztáhnout, prostřednictvím bodu 7.

Tento institut se uplatní již v řízení o zařazení. Dle ust. § 25 odst. 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti uchazeč, který sám či dohodou se zaměstnavatelem ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou úřadu práce, nemůže být po dobu 6 měsíců zařazen do evidence ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, pokud pro ukončení zaměstnání neměl vážný důvod.

Zákon o zaměstnanosti poté pojem vážných důvodů využívá především ve vztahu k institutu vyřazení (ust. § 30 a násl. zákona o zaměstnanosti) uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, kdy nesplnění povinnosti, která by byla důvodem pro vyřazení, lze omluvit, pokud bude prokázán vážný důvod.

Dále je tento institut využit v řízení o žádosti o podporu v nezaměstnanosti. V případě, že poslední zaměstnání žadatel o podporu v nezaměstnanosti ukončí sám či dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, je mu podpora v nezaměstnanosti, splňující podmínky pro její přiznání, poskytnuta ve snížené výměře 45 % z průměrného čistého

výdělku z posledního zaměstnání po celou podpůrnou dobu. Prokáže-li však žadatel, že důvodem ukončení zaměstnání byl některý z vážných důvodů dle ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, je podpora v nezaměstnanosti poskytnuta ve standardní výměře, tj. 65 % po dobu prvních dvou měsíců, 50 % po dobu dalších dvou měsíců a teprve po zbytek podpůrnou dobu se poskytuje ve výši 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání.

Zdali uchazeči o zaměstnání svědčí vážný důvod, zkoumá příslušná krajská pobočka úřadu práce především v rámci správního řízení, byť v případě vyřazení určité ověřování někdy probíhá ještě před jeho zahájením.

Aby bylo možné vážný důvod uplatnit, je vždy nutné, aby existovala příčinná souvislost mezi uváděným vážným důvodem a konkrétním jednáním uchazeče o zaměstnání. Například pouhá skutečnost, že uchazeč o zaměstnání pečuje o dítě mladší 4 let, neznámá, že mu automaticky vždy svědčí vážný důvod, ale je nutné zkoumat, zdali tato skutečnost byla důvodem pro jeho jednání např. nedostavení se na úřad práce.

Je tak patrné, že v různých situacích se jednotlivé vážné důvody uplatňují různě a je vždy nutné každou situaci posoudit individuálně. Existuje tak určitý prostor pro úvahy krajskou pobočku Úřadu práce, jak konkrétní situace posoudí. Dojdou-li k závěru, že došlo k naplnění definice vážného důvodu, jsou povinny postupovat tak, jak jim zákon ukládá. Stejně tak musí postupovat, shledají-li na základě skutkových okolností, že vážný důvod účastníku správního řízení nesvědčí.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 5 písm. c);** obsahuje ustanovení, ve kterých se vážné důvody aplikují (ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ve věci žádosti o zprostředkování zaměstnání a žádosti o podporu v nezaměstnanosti a odchylky od obecného správního řízení).
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů –** představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

7. Definujte důvody vedoucí k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a vysvětlete základní rozdíl mezi uvedenými instituty (ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání).

O ukončení evidence uchazeče o zaměstnání dle ust. § 29 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), se nerozhoduje procesem upraveným ve správním řádu. Výsledkem tohoto procesu je vystavení potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto případě tedy k ukončení evidence uchazeče o zaměstnání vyřazením, ale v návaznosti na objektivní skutečnosti či včasné jednání uchazeče o zaměstnání ukončením evidence neformálním způsobem. Rozdílem zde také je, že v případě takového ukončení může fyzická osoba požádat o zprostředkování zaměstnání následující den. Ukončení evidence tedy sebou nenese žádnou sankci.

V případech vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, upravené v zákoně o zaměstnanosti v ust. § 30 a § 31, které se dělí na vyřazení, kdy následně taková fyzická osoba nebude znovu zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání dříve než po 3 resp. po 6 měsících ode dne, kdy byla vyřazena⁵, se na tato řízení vztahuje správní řád, neboť vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je ve své podstatě rozhodnutím, kterým správní orgán v určité věci zakládá, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určené osoby nebo v určité věci prohlašuje, že taková osoba práva nebo povinnosti má anebo nemá, nebo v zákonem stanovených případech rozhoduje o procesních otázkách. Zde hovoříme o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Důvody vedoucí k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání jsou v zákoně o zaměstnanosti taxativně vyjmenovány a jedná se o případy, kdy uchazeč o zaměstnání přestal splňovat

⁵ § 30 odst. 4 zákona o zaměstnanosti:

(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených

a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud tento zákon nestanoví jinak,

b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí krajská pobočka Úřadu práce České republiky vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem:

- Kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (to neplatí, pokud je uchazeč o zaměstnání uznán dočasně neschopným práce nebo pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
- doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
- následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
- zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce České republiky dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti,
- pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti, nebo
- zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce České republiky z evidence uchazečů o zaměstnání po provedeném správním řízení **rozhodnutím (na dobu 3 nebo 6 měsíců ode dne vyřazení) vyřadí, jestliže:**

- Nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (to neplatí, pokud je uchazeč o zaměstnání uznán dočasně neschopným práce nebo pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu), a uchazeč o zaměstnání neoznámí skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů

o zaměstnání nebo důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky,

- uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů
 - neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání
 - ve stanovené lhůtě neoznámí krajské pobočce Úřadu práce České republiky další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky ve stanoveném termínu nebo
 - v případě, že dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu anebo není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, neoznámí tyto důvody krajské pobočce Úřadu práce České republiky nejpozději do 3 kalendářních dnů od vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření, a nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení doložit tyto důvody příslušným potvrzením krajské pobočky Úřadu práce České republiky,
- uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky při zprostředkování zaměstnání,
- uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů nebo
- uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

Dále uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce České republiky z evidence uchazečů o zaměstnání **rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu,**

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní

a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce České republiky na rekvalifikaci,

- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření,
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky (za takové jednání je považováno např., pokud uchazeč o zaměstnání neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce, nedostaví se na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)], jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který byl sankčně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve **po uplynutí doby 3 měsíců** ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V těchto případech se jedná o situace, kdy krajská pobočka Úřadu práce České republiky vyřadí např. uchazeče o zaměstnání, který nesplní oznamovací povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce České republiky, bez vážných důvodů neoznámí ve stanovené lhůtě krajské pobočce Úřadu práce České republiky skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů.

V některých případech, které zákon o zaměstnanosti považuje za závažnější porušení uchazeče o zaměstnání ve vztahu k jeho povinnostem vyplývajícím z evidence uchazečů o zaměstnání, může dojít ke znovuzařazení do evidence uchazečů o zaměstnání **až po uplynutí doby 6 měsíců** ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V těchto případech se jedná o situace, kdy uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci, odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 27 až § 32.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů –** představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

8. Definujte podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, včetně její výše a popište, jak může způsob a důvod skončení pracovního poměru ovlivnit vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti či její výši.

Funkcí podpory v nezaměstnanosti je nejen dočasné poskytnutí finančních prostředků k zajištění životní úrovně a k překonání tíživé situace jedince, který přišel o zaměstnání, ale také jeho motivace k aktivnímu a včasnému přístupu k hledání zaměstnání, neboť výše podpory v nezaměstnanosti se snižuje v souvislosti s podpůrní dobou, po kterou je pobírána.

Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v ust. § 39, když tyto podmínky je možné dělit na **podmínky pozitivní a negativní**.

Podle zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání,

- který o ni požádal krajskou pobočku Úřadu práce České republiky,
- který získal v rozhodném období posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, a
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Zde se jedná o podmínky pozitivní uvedené v odst. 1 ust. § 39 zákona o zaměstnanosti.

Podmínky negativní jsou uvedeny v odst. 2 téhož ustanovení.

Podle nich nesmí nastat situace, při kterých nárok uchazeči o zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti nevznikne. Nárok tedy nemá uchazeč o zaměstnání:

- Se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo
- který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.

Není-li splněna podmínka získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, lze ji splnit započtením náhradní doby zaměstnání, jak ji definuje ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje např.: doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost) a některé další.

Podpora v nezaměstnanosti **náleží uchazeči o zaměstnání při splnění zákonem stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu**

v nezaměstnanosti; pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, nebo jiné výdělečné činnosti nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, **který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.** Výše podpory v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, který **naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního (známého) vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.**

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí **první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.** V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, **výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.**

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, se výše podpory v nezaměstnanosti

stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti stanovenou procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu a výsluhovým příspěvkem.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrných doba 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu jestliže:

- Doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- u uchazeče nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Skončení pracovního poměru a jeho vliv na vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši

Nárok na podporu v nezaměstnanosti **nemá** uchazeč o zaměstnání, se kterým byl **v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů** o zaměstnání zaměstnavatelem **skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem**; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu, nebo se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance).

Zvláště hrubý způsob porušení povinností zaměstnance je uveden v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upravujícího okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce upravujícího výpověď ze strany zaměstnavatele. U výpovědi ze strany zaměstnavatele se musí jednat o porušení

povinností zaměstnance **způsobem zvlášť hrubým**, nikoliv o závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu, který je definován v ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti (např. prokázané zdravotní důvody, nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte či některých dalších), ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku po celou dobu jejího poskytování.

Oznámení, námitky a rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti

O podpoře v nezaměstnanosti vydává krajská pobočka Úřadu práce oznámení nebo rozhodnutí, a to podle vyhodnocení konkrétních skutečností v daném případě.

Pokud se vydává oznámení uchazeči o zaměstnání o podpoře v nezaměstnanosti, je povinna krajská pobočka Úřadu práce uchazeči o zaměstnání doručit písemné oznámení o podpoře v nezaměstnanosti a její výši. Toto písemné oznámení se doručuje do vlastních rukou. Ustanovení § 36 odst. 3 správního řádu se v případě oznámení o podpoře v nezaměstnanosti podle § 39a nepoužije. Proti postupu uvedenému v odstavci 1 lze uplatnit do 15 dnů ode dne doručení oznámení písemné námitky u krajské pobočky Úřadu práce, která podporu v nezaměstnanosti poskytuje. K námitkám, které byly podány opožděně, se nepřihlíží. Krajská pobočka Úřadu práce vydá do 30 dnů ode dne, kdy jí byly námitky doručeny, rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti.

O podpoře v nezaměstnanosti vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí, jestliže:

- se podpora v nezaměstnanosti nepřiznává,
- podpora v nezaměstnanosti se přiznává podle § 50 odst. 3 věty druhé,
- jsou důvodné pochybnosti o době posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání podle § 39 odst. 1 písm. a),
- uchazeč o zaměstnání nedoložil řádně průměrný měsíční čistý výdělek (§ 50) nebo jsou o jeho výši důvodné pochybnosti,

- rozhoduje o námitkách podle § 39a odst. 3,
- je dán důvod pro zastavení správního řízení.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 39 až § 56.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů –** představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

9. Vysvětlete pojem a účel „rekvalifikace“, charakterizujte podmínky pro vznik nároku na podporu při rekvalifikaci, včetně její výše.

Aktivní politika zaměstnanosti a její uplatňování je součástí státní politiky zaměstnanosti. **Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.** Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky s tím, že podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci i s dalšími subjekty. **Jedním z nástrojů, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou rekvalifikace.**

Pojem a účel rekvalifikace

Pod pojmem rekvalifikace se podle ust. § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), rozumí **získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.** Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Účelem rekvalifikace tedy je zvýšit

možnosti uplatnění fyzické osoby na trhu práce, a to zejména s ohledem na aktuální nabídku volných pracovních míst, potřeby trhu práce nebo s ohledem na zachování jejího stávající pracovní uplatnění.

Druhy rekvalifikace

➤ **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání – ust.**

§ 109 zákona o zaměstnanosti:

- Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce České republiky příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce České republiky a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud si to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce.
- **Dohoda o rekvalifikaci je vždy uzavřena písemně a musí obsahovat tyto náležitosti:**
 - a) identifikační údaje účastníků dohody,
 - b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
 - c) způsob a dobu rekvalifikace, místo jejího konání,
 - d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
 - e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
 - f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, a druhů nákladů, které bude povinen Úřadu práce České republiky uhradit,
 - g) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
 - h) ujednání o vypovězení dohody.
- Náklady rekvalifikace hradí za účastníka rekvalifikace Úřad práce České republiky.

- Účastníku rekvalifikace může Úřad práce České republiky poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné výdaje, výdaje za ubytování).
- Druhy nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací stanoví vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (dále jen „vyhláška č. 519/2004 Sb.“).

➤ **Zvolená rekvalifikace – ust. § 109a zákona o zaměstnanosti:**

- **Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám** a za tím účelem si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede; v tomto případě se jedná o zvolenou rekvalifikaci.
- Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce České republiky cenu zvolené rekvalifikace.
- V případě, že zvolená rekvalifikace **příspěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce České republiky po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.**
- Pokud Úřad práce České republiky bude cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.
- Cenu zvolené rekvalifikace může Úřad práce České republiky hradit pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.
- Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce České republiky cenu rekvalifikace, pokud bez vážných

důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

- **Celková finanční částka**, kterou může Úřad práce České republiky vynaložit za zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, **nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.**

➤ **Rekvalifikace zaměstnanců** – ust. § 110 zákona o zaměstnanosti:

- Jedná se o rekvalifikaci prováděnou u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.
- Rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců.
- Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance, přičemž za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.
- Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Rekvalifikace zaměstnanců může být prováděna také na základě dohody uzavřené mezi Úřadem práce České republiky a zaměstnavatelem; v tomto případě může Úřad práce České republiky zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, plně nebo částečně uhradit náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené, které stanoví vyhláška č. 519/2004 Sb.

Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců jsou stanoveny vyhláškou č. 519/2004 Sb.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje **formou vzdělávání**, a to:

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

Výše uvedené vzdělávací programy a vzdělávací aktivity lze vzájemně kombinovat.

Rekvalifikaci může provádět pouze **rekvalifikační zařízení**, tj.:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu⁶,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zákona o vysokých školách, nebo
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu⁷.

Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce České republiky provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může Úřad práce České republiky hradit náklady spojené s rekvalifikací. Rovněž druhy těchto nákladů stanoví vyhláška č. 519/2004 Sb.

Podpora při rekvalifikaci

⁶Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky, a ke dni,

k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce České republiky ve správním řízení.

Podpora při rekvalifikaci **se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou doby:**

- Poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu tzv. nekolidujícího nebo krátkodobého zaměstnání,
- vazby.

V případě zvolené rekvalifikace nemá uchazeč o zaměstnání po dobu zvolené rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci, ale po dobu zvolené rekvalifikace je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti, pokud mu na ni vznikl nárok.

Výše podpory při rekvalifikaci

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období, přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Uchazeči o zaměstnání, kterému nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, nebo kterému vznikl nárok na podporu při rekvalifikaci započtením

náhradní doby zaměstnání (§ 41 odst. 2 až 4 zákona o zaměstnanosti) nebo uchazeči o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Základní vnitrostátní právní rámec

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 108 až § 110 (rekvalifikace) a ust. § 40, § 41, § 44, § 50 a § 51 (podpora při rekvalifikaci).
- **Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.**
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

10.Charakterizujte jednotlivé subjekty oprávněné ke zprostředkovávání zaměstnání a popište rozdíly mezi nimi.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ukotvuje zprostředkování zaměstnání jako činnost spočívající:

- Ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- v zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. agenturní zaměstnávání),
- v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.

Tyto činnosti mohou být vykonávány pouze zákonem stanovenými subjekty. Zaměstnání tak zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti:

- **Krajské pobočky Úřadu práce České republiky**
- **Agentury práce**

První ze subjektů je zřízen zákonem zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, v druhém případě se jedná o soukromoprávní subjekt, který potřebuje ke zprostředkování zaměstnání povolení od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. **V takovém případě se jedná pouze o tzv. inzerci, kterou mohou vykonávat právnické a fyzické osoby bez povolení ke zprostředkování zaměstnání.**

Vnitrostátní právní úprava, kterou v oblasti zprostředkování zaměstnání představuje zejména zákon o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je pro oblast agentur práce implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/EU o agenturním zaměstnávání a také Úmluvy mezinárodní Organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

Krajské pobočky Úřadu práce České republiky

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce. Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo

zájemce o zaměstnání. **Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce je bezplatné.**

Krajské pobočky Úřadu práce **mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti, tedy nemohou vykonávat agenturní zaměstnávání.**

Agentury práce

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Toto povolení vydává (po splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek) generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti, kterou se zahajuje příslušné správní řízení.

Agentury práce tak na rozdíl od Krajské pobočky Úřadu práce České republiky **mohou vykonávat agenturní zaměstnávání, pokud disponují příslušným povolením.** V případě, že je vykonávána zprostředkovatelská činnost bez tohoto povolení, jedná se o přešůpek dle ust. § 140 odst. 1 písm. b) resp. ust. § 139 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, za který může být orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Pokud by však jednání právnické nebo fyzické osoby naplnilo znaky zastřeného zprostředkování zaměstnání dle ust. § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, může být za spáchání tohoto přestupku uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč v případě právnické osoby, resp. 5 000 000 Kč, pokud by se jednalo o fyzickou osobu.

Právní vztahy vzniklé mezi agenturou práce a uživatelem (právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení) jsou regulovány zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Při porušení vybraných pravidel ukotvených v zákoníku práce mohou orgány inspekce práce uložit pokutu dle ust. § 20a resp. ust. § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, až do výše 1 000 000 Kč.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. **Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět pouze bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.** Ve prospěch agentury práce

nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž **zakázány jakékoliv srážky ze mzdy** nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

➤ **Zprostředkování zaměstnání subjekty z jiných členských států Evropské unie**

Právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání **dočasně a ojediněle** tím není dotčeno. Tedy v takovém případě se povolení ke zprostředkování zaměstnání nevyžaduje, avšak vyžaduje se, aby tyto subjekty měly příslušné povolení zprostředkovávat zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie, pokud je tímto členským státem vyžadováno.

Ovšem je nutné, aby tyto unijní subjekty splnily nejpozději v den zahájení zprostředkovatelské činnosti na území České republiky notifikační povinnost vůči Úřadu práce České republiky, a to sdělením údajů uvedených v ust. § 61 odst. 1 nebo 3 zákona o zaměstnanosti a sdělením doby, po kterou bude tato činnost vykonávána, dále musí být splněna ohlašovací povinnost také podle ust. § 101a zákona o zaměstnanosti.

➤ **Spolupráce soukromého a veřejného sektoru při zprostředkování zaměstnání**

Krajské pobočky Úřadu práce České republiky a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce v rámci tzv. **sdíleného zprostředkování zaměstnání**.

Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce České republiky zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce. O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá

krajská pobočka Úřadu práce České republiky s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek:

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 5 písm. g), § 14, § 16, ust. § 58 – § 66, § 119a
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 307a - § 309a

11. Uveďte základní podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, vymezte důvody vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Základní úprava týkající se povolení ke zprostředkování zaměstnání je obsažena v ust. § 58 až § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), když podmínky pro udělení a důvody vedoucí k odejmutí jsou upraveny v ust. § 60, § 61 a § 63 zákona o zaměstnanosti.

Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je soubor několika předpokladů, **kteřé musí být kumulativně splněny**, aby mohlo být vydáno kladné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Jedná se zejména o níže uvedené podmínky:

- Podání žádosti (právnícké nebo fyzické osoby) o povolení ke zprostředkování zaměstnání, která se podává u Ministerstva práce a sociálních věcí, na základně které tento rozhoduje o vydání tohoto povolení.
 - **Právnícká osoba je povinna v žádosti** o povolení ke zprostředkování zaměstnání **uvést** identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání, formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno, identifikační údaje odpovědného zástupce. Právnícká osoba **je povinna k žádosti připojit** potvrzení o bezúhonnosti

odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět a doklad o vzniku pracovního poměru s odpovědným zástupcem, nejde-li o člena statutárního orgánu, pokud takový pracovní poměr vznikne nejpozději ke dni právní moci rozhodnutí o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.

- **Fyzická osoba je povinna** v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání **uvést** identifikační údaje fyzické osoby, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování (§ 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti), pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno. Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby, doklad o odborné způsobilosti, adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
- **Podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je rovněž souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra** vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

Další podmínky pro udělení povolení fyzické osobě:

- Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je **dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z vymezených důvodů (viz níže).**

- Další podmínkou pro vydání příslušného povolení je, že žadající osobě, odpovědnému zástupci žadající právnické osoby, osobě, která je členem statutárního orgánu žadající právnické osoby, nebo zástupci právnické osoby v tomto statutárním orgánu nebyla v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Tato podmínka platí také pro odpovědného zástupce, osobu, která je členem statutárního orgánu žadající právnické osoby, nebo zástupcem právnické osoby v tomto statutárním orgánu, jestliže byli odpovědným zástupcem, členem statutárního orgánu nebo zástupcem právnické osoby ve statutárním orgánu u jiné právnické osoby v době, kdy byl touto právnickou osobou spáchán takový přestupek.
- Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je **bezdlužnost** žadající osoby, a to jak při podání žádosti, tak následně. Za bezdlužnou se pro účely zprostředkování zaměstnání agenturami práce považuje osoba, která nemá evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky, u orgánů Finanční správy České republiky, u orgánů Celní správy České republiky, a pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění, na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb je dosažení věku nejméně 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky, a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.

Za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.

Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která **má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru,**

pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Odbornou praxí podle věty první se rozumí soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Odbornou praxí je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Další podmínky pro udělení povolení právnické osobě:

- Platí přiměřeně podmínky uvedené u fyzické osoby.
- V případě udělení povolení právnické osobě platí, že fyzická osoba, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání musí splňovat stejné podmínky, jako fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb musí být splněny stejné podmínky jako u fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.
- **Funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně;** splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby.

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání **podléhá správnímu poplatku podle zákona o správních poplatcích**, který musí být právnickou nebo fyzickou osobou uhrazen.

Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, **která práci přiděluje a dohlíží na její provedení ("uživatel")**, je povinna poskytnout kauci ve výši 1 000 000 Kč. **Kauce se poskytuje na výzvu Ministerstva práce a sociálních věcí** složením částky na jeho zvláštní účet po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou. Dojde-li k

zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, stává se složená částka přeplatkem právnické nebo fyzické osoby, které povolení zaniklo. Je-li takto vzniklý přeplatek vratitelným přeplatkem, vrátí jej Ministerstvo práce a sociálních věcí do 60 dnů ode dne zániku tohoto povolení.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele **[ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti]** se vydává na dobu 3 let a v případě opakované žádosti na dobu neurčitou. Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a formou poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí **[ust. § 14 odst. 1 písm. a), c) zákona o zaměstnanosti]** se vydává na dobu neurčitou.

Odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání na základě zákonných důvodů v návaznosti na rozhodnutí Úřadu práce České republiky představuje jednu z možností, jak může dojít k zániku povolení ke zprostředkování. Dalšími důvody jsou smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno.

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodnutím **odejme** povolení ke zprostředkování zaměstnání, jestliže:

- **Přestane splňovat podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání stanovené zákonem o zaměstnanosti,**
- právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání, umožní výkon nelegální práce, zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní, poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, nebo opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole,
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost v rámci povinné evidence podle ust. § 59 zákona o zaměstnanosti,
- pokud o to požádá nebo

- právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

V případě právnické osoby je důvodem odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání také uložení trestu zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání, a zprostředkovávání zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.

Ministerstvo může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s dobrými mravy nebo poruší jinou povinnost podle tohoto zákona nebo povinnost podle § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 nebo 6 zákoníku práce. **Jedná o možnost odejmout, nikoliv o povinnost, jak v případě porušení zákona o zaměstnanosti,** resp. důvodů výše uvedených a bude vždy záviset na individuálním posouzení konkrétního případu tohoto správního orgánu, zda povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme.

Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě. V tomto řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle ust. § 60a zákona o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 58 až § 66, § 139 a § 140
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 307b, § 308 a § 309 odst. 2 až 6
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak

12. Vysvětlete principy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a popište druhy příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- **Invalidními ve třetím stupni** – osoby s těžším zdravotním postižením,
- **invalidními v prvním nebo druhém stupni**, nebo
- **zdravotně znevýhodněnými**; osobou zdravotně znevýhodněnou se rozumí fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stav.

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Zaměstnavatelé jsou podle zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) **povinni rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.**

Zaměstnavatelé při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením **spolupracují s krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky**, přičemž tato spolupráce se týká řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Zároveň jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce České republiky informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním těchto osob a součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením na tzv. volném trhu práce a chráněném trhu práce.

Chráněný trh práce je tvořen výhradně těmi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Uvedenou dohodu může Úřad práce České republiky uzavřít pouze s těmi zaměstnavateli, kteří splnili všechny podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti (ust. § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením lze podle zákona o zaměstnanosti poskytnout tyto příspěvky:

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením – ust. § 75 zákona o zaměstnanosti

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením **se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody** uzavřené s Úřadem práce České republiky. **Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.** Úřad práce České republiky může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se

zdravotním postižením **může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.** Pokud zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce České republiky zřídí 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek uvedené průměrné mzdy. Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavatelům na volném trhu práce i na chráněném trhu práce.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením – ust. § 76 zákona o zaměstnanosti

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením **může Úřad práce České republiky poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením.**

Provozními náklady vynaloženými v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením jsou

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou
 - mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením
 - náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele

- náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na
 - dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště
 - dopravu materiálu a hotových výrobků
- náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na
 - pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 - pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením
 - pořízení komunikačních a orientačních pomůcek
 - přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením
 - výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.

Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením i s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením.

Provozními náklady vynaloženými osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením jsou:

- Zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků
- náklady na přizpůsobení provozovny sloužící k výkonu samostatné výdělečné činnosti, a to zejména náklady na
 - pořízení a ověření počítačového programového vybavení
 - přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení
 - přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek
 - výstavbu nebo rozšíření provozu, včetně nákladů na počítačové vybavení.

Roční výše tohoto příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením.

Příspěvek se poskytuje zálohově čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období. Záloha je splatná nejpozději poslední den prvního měsíce příslušného čtvrtletí nebo jiného dohodnutého období.

Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavatelům na volném trhu práce i na chráněném trhu práce, přičemž ale přímo zákonem o zaměstnanosti je podle ust. § 78a odst. 7 písm. c) vyloučen souběh poskytování tohoto příspěvku s příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce – ust. § 78a zákona o zaměstnanosti

Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Uvedeným příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však:

- V částce stanovené právním předpisem (ust. § 78a odst. 17 zákona o zaměstnanosti), pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením, která byla uznána invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, přičemž vláda České republiky může s přihlédnutím k vývoji minimální mzdy, mzdové úrovně

- a životních nákladů nařízením zvýšit maximální částku příspěvku,
- v částce 5 000 Kč, pokud se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou.

Zaměstnavateli k příspěvku dále náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá.

Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady, které vynaložil v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi výši poskytnutého příspěvku na jednoho zaměstnance – osobu se zdravotním postižením uznanou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni a maximální částkou příspěvku stanovenou právním předpisem.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce České republiky doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. O poskytnutí příspěvku, resp. neposkytnutí příspěvku nebo jeho část vydá krajská pobočka Úřadu práce České republiky rozhodnutí.

Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku. Tento příspěvek se poskytuje pouze zaměstnavatelům na chráněném trhu práce.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 67 odst. 1 a 2 (osoby se zdravotním postižením) a ust. § 75 až § 78a (druhy příspěvků).

- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů – část druhá a část třetí.**
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů –** představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

13. Vysvětlete pojem „povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ a uveďte všechny možnosti jeho plnění.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- Invalidními ve třetím stupni,
- invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- zdravotně znevýhodněnými.

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Pojem povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením je obsažen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). **Zákon o zaměstnanosti ukládá všem zaměstnavatelským subjektům zaměstnávat více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve**

výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle zákona o zaměstnanosti, tj. právnické či fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Zaměstnavatelé povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením plní:

- **Zaměstnáváním** osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- **odebíráním výrobků** nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění),
- **odvodem do státního rozpočtu**, nebo
- **vzájemnou kombinací** výše uvedených způsobů plnění povinného podílu.

Zaměstnavatelé působící na chráněném trhu práce a osoby se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, mohou pro účely splnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do elektronické evidence plnění povinného podílu

zaměstnávání osob se zdravotním postižením vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je správcem této evidence.

Elektronická evidence náhradního plnění obsahuje tyto údaje:

- Identifikační údaje dodavatele a odběratele,
- cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelnou do náhradního plnění,
- datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek (náhradního plnění),
- číslo dokladu, jímž bylo vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizována zakázka,
- datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek (náhradního plnění),
- čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců dodavatele, kteří jsou OZP.

Všechny výše uvedené údaje do evidence náhradního plnění vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel výrobků, služeb nebo zakázek.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce České republiky povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle zákona č. 208/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu je stanoven vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Kontrolu plnění povinného podílů zaměstnávání osob se zdravotním postižením provádí **orgány inspekce práce**, které vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti podle ust. § 125 zákona o zaměstnanosti.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením uvedená v ust. § 81 zákona o zaměstnanosti **se nevztahuje na zaměstnávání** příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky, dále se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů a na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 67 odst. 1 a 2 (osoby se zdravotním postižením), ust. § 81 až § 84 a ust. § 147 odst. 2 (povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením)
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů** – část čtvrtá

14. Popište a stručně vysvětlete principy zaměstnávání cizinců, včetně jejich opory v zákoně.

Zaměstnávání cizinců upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a dále zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“).

Pro účely zákona o zaměstnanosti je nutné vyjít zejména z následujících informací.

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle ust. § 85 tohoto zákona za cizince **nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník** ve smyslu ust. § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a **rodinný příslušník občana České republiky uvedený v ust. § 3 odst. 3 tohoto zákona** (který není státním příslušníkem České republiky ani jiného členského státu Evropské unie). Oproti tomu zákon o pobytu

cizinců dle ust. § 1 odst. 2 **považuje za cizince fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.**

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné **zaměstnanecké karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání) nebo **modré karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci), nebo **karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání v odštěpném závodě se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo v obchodní korporaci se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou). Podrobnosti těchto oprávnění jsou obsaženy v zákoně o pobytu cizinců v § 42g) až i).

Cizinec může **být dále přijat do zaměstnání** a zaměstnáván, má-li **platné povolení k zaměstnání** vydané krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a **platné povolení k pobytu** na území České republiky **vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.**

V ust. § 98 zákon o zaměstnanosti zároveň **vymezuje kategorie cizinců, u nichž se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta k jejich zaměstnání nevyžadují.** Jedná se např.:

- O cizince s trvalým pobytem,
- cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- cizince, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- cizince zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- cizince, který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání.

Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, **je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce České republiky**, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa, která je specifikována v ust. § 37 zákona o zaměstnanosti. Tato charakteristika obsahuje zejména:

- Identifikační údaje zaměstnavatele,
- určení druhu práce a místa výkonu práce,
- předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa,
- základní informace o pracovních a mzdových podmínkách,
- informaci o příslušném kódu vztahujícím se k druhu práce v rámci oznámeného volného pracovního místa, a to podle skupin Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zveřejněné Českým statistickým úřadem,
- informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vede centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a držiteli modré karty obsahující výše uvedené informace. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo oznámené krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců, u modré karty se musí jednat o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

Podmínkou **pro zařazení do uvedených evidencí je souhlas zaměstnavatele** a současně to, že je toto volné pracovní místo, pokud ho lze s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, krajskou pobočkou Úřadu práce **nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů** od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce. Krajská pobočka Úřadu práce může s ohledem na situaci na trhu práce **zkrátit dobu podle věty první až na 10 dnů**.

Jestliže je nabídka zaměstnání diskriminačního charakteru nebo je v rozporu s pracovněprávními, jinými právními předpisy nebo odporuje dobrým mravům, **krajská pobočka Úřadu práce je nenabízí a nezveřejní. Obdobně** nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, **kterému byla uložena pravomocná pokuta v minimální částce 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních** nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních **předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce**, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty. Současně se nezveřejňuje volné pracovní místo, pokud byla zaměstnavateli jako kontrolované osobě Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za neposkytnutí součinnosti při kontrole.

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce České republiky zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky **vydá povolení k zaměstnání za podmínku, že se jedná o oznámené volné pracovní místo a volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak;** splnění této podmínky se při vydání povolení k zaměstnání u cizince v některých případech nevyžaduje. Jedná se např. o cizince vyslané svým zaměstnavatelem – zahraničním subjektem, na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, stážisty, cizince do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní, žadatele o udělení mezinárodní ochrany.

O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce České republiky rozhodnutí. **Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let s možností prodloužení**

o dva roky, pokud jsou splněny zákonem stanovené podmínky (cizinec požádal nejdříve **3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání**). Při prodloužení platnosti povolení k zaměstnání přihlíží krajská pobočka Úřadu práce k situaci na trhu práce.

V obou případech se jedná o řízení o žádosti dle správního řádu. V případě povolení k zaměstnání žádost obsahuje tyto údaje:

- Identifikační údaje cizince a adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- určení druhu pracovněprávního vztahu, na jehož základě bude zaměstnání vykonáváno
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

K žádosti o vydání povolení musí být přiložena pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí a uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Současně musí být doložena odborná způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a případně další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána. **Písemnosti se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.**

Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí **musí obsahovat kromě** povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce **také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.**

Povolení k zaměstnání může být odejmuto, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů. Jeho platnost zanikne také

uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, či uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, případně neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu na území České republiky z jiného důvodu.

Pokud cizinec vykonává závislou činnost bez příslušného povolení či v rozporu s ním, dopouští se výkonu nelegální práce. Za tento přestupek je možné ho postihnout v rámci zákona o zaměstnanosti pokutou do 100 000 Kč. **Stejně tak se dopustí přestupku zaměstnavatel, který nelegální práci umožní. Tomu je možné udělit pokutu od 50 000 do 10 000 000 Kč.** Orgány inspekce práce mohou také zveřejnit rozhodnutí o spáchání uvedeného přestupku zaměstnavatele na úřední desce Státního úřadu inspekce práce na dobu 1 roku.

Se zaměstnáváním cizinců se pojí informační povinnosti zaměstnavatele (včetně vyslání zaměstnance zaměstnavatelem z jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb) vůči krajské pobočce Úřadu práce, resp. Státnímu úřadu inspekce práce. Informační povinnosti, které musí být u obou způsobů v případě nástupu cizince splněny nejpozději ke dni nástupu cizince do zaměstnání, změnách ohlašovaných údajů či skončení zaměstnání (případně nenastoupení cizince k výkonu práce), vyslání cizince zaměstnavatelem z jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb, a zániku, jsou obsažené v § 87 až 88 a § 101a zákona o zaměstnanosti. Evidenční povinnost zaměstnavatele spočívající v povinnosti vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a cizinců, které zaměstnává, vyplývá z § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 3, § 37, § 85 – § 101.**
- **Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 42 písm. g), i), k).**

- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

15. Popište fungování hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti a její uplatňování je součástí státní politiky zaměstnanosti. **Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.** Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky s tím, že podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci i s dalšími subjekty.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). **Za hlavní nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována,** se považují zejména:

- Rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je poskytován příspěvek, a to na základě žádosti zaměstnavatele nebo fyzické osoby. **O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce České republiky se zaměstnavateli nebo fyzickými osobami, resp. s dalšími subjekty písemnou dohodu.**

Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel a nelze je poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Na příspěvky poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není právní nárok. Formy některých příspěvků a způsob jejich poskytování stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 518/2004 Sb.“).

Rekvalifikace – ust. § 108 až §110 zákona o zaměstnanosti

Úřad práce České republiky zabezpečuje rekvalifikaci zejména v těch případech, kdy struktura nabídky pracovních sil neodpovídá poptávce po pracovních silách.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze rekvalifikační zařízení, kterým je:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu⁸,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zákona o vysokých školách, nebo
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu⁹.

⁸Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.

V rámci zákona o zaměstnanosti jsou upraveny tyto druhy rekvalifikace:

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání – uskutečňuje se na základě dohody mezi Úřadem práce České republiky a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce
- zvolená rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si zabezpečí rekvalifikaci sám (zvolí si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede) a v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k jeho uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce České republiky po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení
- rekvalifikace zaměstnanců – je prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců.

Investiční pobídky – ust. § 111 zákona o zaměstnanosti

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů, hmotně podporuje:

- Vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech poskytuje Úřad práce České republiky na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace

nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na typu investiční akce a na situaci na trhu práce, vyjádřeným podílem nezaměstnaných osob nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, formu poskytnutí hmotné podpory a regiony, do kterých lze podporu poskytovat stanoví nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních, ve znění pozdějších předpisů.

Veřejně prospěšné práce – ust. § 112 zákona o zaměstnanosti

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené ke krátkodobému zaměstnání – nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch např. obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce České republiky, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů (ust. § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Společensky účelná pracovní místa – ust. § 113 zákona o zaměstnanosti

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce České republiky uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce České republiky poskytnout příspěvek. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa je stanovena zákonem o zaměstnanosti, a to v závislosti na podílu nezaměstnaných osob v daném okrese ve vztahu k průměrnému podílu nezaměstnaných osob v České republice a v závislosti na počtu zřizovaných pracovních míst. Rovněž je stanovena maximální výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, a to příslušným násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřizuje a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání, nebo na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako:

- Návrtný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo
- jiný účelově určený příspěvek.

Tento příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o jeho poskytnutí (ust. § 25 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů (ust. § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Překlenovací příspěvek – ust. § 114 zákona o zaměstnanosti

Překlenovací příspěvek může Úřad práce České republiky na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa podle ust. § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. O poskytnutí tohoto příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut, nejdéle však na dobu 5 měsíců.

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,

- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

Příspěvek na zapracování – ust. § 116 zákona o zaměstnanosti

Příspěvek na zapracování může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce České republiky věnuje zvýšenou péči. Úřad práce České republiky věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování (ust. § 29 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – ust. § 117 zákona o zaměstnanosti

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program (např. při rozjíždění zcela nové výroby či přechodu na nové výrobní technologie), a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která těmto zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců (ust. § 30 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 104 až § 119.**
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů – část šestá.**
- **Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních, ve znění pozdějších předpisů.**

16. Popište základní podmínky, za kterých může dítě vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost, včetně řízení, která se k této problematice vztahují.

Z důvodu ochrany dítěte právní předpisy obecně zakazují výdělečnou činnost, kterou může dítě vykonávat. Především pak ust. § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), závislou práci nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, výslovně zakazuje. Dle tohoto ustanovení tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v ust. § 121 – § 124.

Zákon o zaměstnanosti předně vymezuje že za dítě je pokládána osoba mladší 15 let, a osoba starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Tato úprava tak zcela koresponduje s úpravou obsaženou v občanském zákoníku.

Zákon o zaměstnanosti poté upravuje, jakou činnost může dítě vykonávat, pro koho a za jakých podmínek. Dítě tedy může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen "činnost dítěte") pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen "provozovatel činnosti"), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Za činnost dítěte není pokládána:

- Zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,

- vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
- činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
- účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo
- činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

Na tuto činnosti tak není nutné mít povolení k výkonu činnosti dítěte vydané krajskou pobočkou Úřadu práce (viz níže).

Provozovatel činnosti je povinen zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce nebo opatrovník, a vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat (ust. § 121 odst. 4 zákona o zaměstnanosti).

Na činnost dítěte se poté vztahuje ust. § 101 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), které stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, a ust. § 245 a § 246 zákoníku práce stanovující ochranná omezení k pracovním podmínkám mladistvých zaměstnanců (zákaz práce přesčas, práce v noci, práce v podzemí atd.), přičemž ust. § 103 až § 106 zákoníku práce se použijí přiměřeně.

Dále jsou zákonem o zaměstnanosti opraveny některé konkrétní podmínky výkonu činnosti, především ve vztahu k denní a týdenní maximální délce činnosti, a to podle věku dítěte, a doby odpočinku. V případě, že dítě vykonává činnost pro více provozovatelů, se tyto doby sčítají.

Aby dítě mohlo činnost vykonávat musí zákonný zástupce, opatrovník či jiná osoba odpovědná za jeho výchovu požádat o povolení krajskou pobočku Úřadu práce (ust. § 122 zákona o zaměstnanosti).

Žádost musí obsahovat:

- Identifikační údaje dítěte,
- identifikační údaje zákonného zástupce dítěte;
- písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,
- lékařský posudek za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti,
- druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a bude-li vykonávat více druhů takových činností, uvádějí se u každého z druhů těchto činností,
- identifikační údaje provozovatele činnosti,
- dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat.

Účastníkem tohoto správního řízení je kromě zákonného zástupce dítěte či opatrovníka i provozovatel činnosti. Povolení vydává krajská pobočka Úřadu práce, která v povolení stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti. Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Bez ohledu na činnost je nutné samostatné povolení pro každého provozovatele.

Krajská pobočka Úřadu práce si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě vhodná.

O povolení je možné žádat o opakovaně, avšak v případě zamítnutí nejdříve po uplynutí 3 měsíců od nabytí zamítavého rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce. Rozhodnutí se doručuje rovněž příslušnému oblastnímu inspektorátu práce. O vydaných povoleních se vede evidence.

Zákon o zaměstnanosti dále upravuje řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte (ust. § 124 zákona o zaměstnanosti).

Úřad práce je povinen výkon činnosti dítěte zakázat, jestliže:

- Dítě vykonává činnost bez povolení,
- provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo
- podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

Zákaz je činěn pouhým sdělením zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti, a to bezprostředně, co se o něm Úřad práce dozví. Činnost dítěte musí být na základě tohoto prohlášení ukončena. Sdělení je možné učinit sdělením i ústně, ale musí být proveden zápis ještě téhož dne a na místě vydat písemné potvrzení.

Krajská pobočka Úřadu práce je povinna nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

Zákonný zástupce, lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně právní ochrany dítěte mají v případě ztráty zdravotní způsobilosti dítěte oznamovací povinnost vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 121 – § 124.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje některé podmínky výkonu mladistvých zaměstnanců.

17. Vyjmenujte kontrolní orgány, které působí na úseku zaměstnanosti, a popište jejich působnost.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), vykonávají:

- Orgány inspekce práce (Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce),
- celní úřady,
- generální ředitelství Úřadu práce České republiky a
- krajské pobočky Úřadu práce České republiky.

Kontrolou lze obecně rozumět takovou správní činností, při které kontrolní orgán pozoruje chování nepodřízených subjektů a porovnává je s chováním žádoucím, obvykle s pravidly obsaženými v právních předpisech, a v návaznosti na provedené hodnocení případně používá nápravné či sankční prostředky. Kontrola je charakterizována jako formalizovaný, časově neohraničený proces, vymezený okamžikem zahájení a ukončení kontroly s formálním výstupem v podobě protokolu, kde jsou zachycena kontrolní zjištění.

Obecným předpisem pro oblast kontroly je zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění zákona č. 183/2017 Sb., (kontrolní řád), přičemž přednost má případně zvláštní právní úprava obsažená v zákoně o zaměstnanosti jako úprava speciální. Kontrola představuje v kontrolním řádu výkon působnosti v oblasti veřejné správy, při které musejí kontrolní orgány dodržet zákonem stanovený postup. Na výkon kontroly se použije podpůrně správní řád.

Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů:

- U zaměstnavatelů,
- u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,

- u fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti.

Za pracovněprávní předpisy se dle zákona o zaměstnanosti považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V oblasti zaměstnanosti tak kontrolují orgány inspekce práce např. to, zda:

- Nedochozí k umožnění výkonu nelegální práce,
- nedochází k porušení zákazu diskriminace,
- nedochází k porušování povinností na úseku agenturního zaměstnávání,
- jsou plněny oznamovací a evidenční povinnosti zaměstnavatelů
- zda má zaměstnavatel v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu aj.

Orgány inspekce práce jsou také oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.

V zařízeních, která jsou vyjmenována taxativně v ust. § 138 zákona o zaměstnanosti ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů (např. v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra či zařízeních Národního bezpečnostního úřadu), může být kontrola prováděna jen se souhlasem příslušného ministerstva či ředitele.

Orgány inspekce práce kontrolují mimo dalších povinností dodržování povinností zaměstnavatelů, které jim vyplývají ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů či zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů a další povinnosti stanovené jinými právními předpisy. Zde jim zakládá kontrolní kompetenci zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Orgány inspekce práce následně rozhodují v řízeních o přestupcích v případě porušení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti.

Celní úřady mají oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie nebo modrou kartou, jsou-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadovány.

Celní úřady jsou oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti. Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušný oblastní inspektorát práce, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto oblastnímu inspektorátu podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty, který však kontrolní zjištění sám vyhodnotí.

Kontrolní působnost celních úřadů je tedy pouze v oblasti zaměstnávání cizinců, kdy nemají kompetenci vést následně řízení o pokutě, pokud v rámci kontroly konstatují porušení právních předpisů.

Generální ředitelství Úřadu práce České republiky kontroluje:

- Plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení podle zákona o zaměstnanosti,
- plnění cílených programů celostátního charakteru podle zákona o zaměstnanosti.

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky je oprávněna kontrolovat:

- Výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- plnění povinnosti uchazeče o zaměstnání dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu.

Na postup u první zde uvedené kompetence se použije postup dle kontrolního řádu, u druhé kompetence je postup dle tohoto předpisu ze zákona o zaměstnanosti vyloučen.

V zákoně o zaměstnanosti je také zakotveno oprávnění **Ministerstva školství, mládeže**

a tělovýchovy kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v zákoně o zaměstnanosti realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 125 až § 129.
- **Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění zákona č. 183/2017 Sb., (kontrolní řád).**

<p>18. Popište jednotlivé přestupky na úseku zaměstnanosti, včetně odpovědnosti a sankcí.</p>

Přestupek je v ust. § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o odpovědnosti za přestupky“) definován jako společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.

Přestupky v oblasti zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), jsou členěny jednak dle subjektů, kteří se mohou přestupku dopustit, tedy fyzické osoby (skutkové podstaty uvedené v ust. § 139 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti) na jedné straně, a právnické a podnikající fyzické osoby na straně druhé (skutkové podstaty obsažené v ust. § 140 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). Skutkové podstaty, které jsou v rámci těchto skupin obdobné, se dále člení na skutkové podstaty, které může subjekt naplnit jen v postavení zaměstnavatele¹⁰ (ust. § 139 odst. 2 a § 140 odst. 2 zákona o zaměstnavatele), či které může naplnit buď zaměstnavatel či subjekt od zaměstnavatele odlišný (ust. § 139 odst. 1 a § 140 odst. 1 zákona o zaměstnanosti).

Zákon o zaměstnanosti zakotvuje, že přestupku se dopustí ten, kdo:

- Poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.
 - Účastníci právních vztahů podle ust. § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o zaměstnanosti jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.
 - Pokuta až do 1 000 000 Kč.
- Zprostředkovává zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy.
 - Ke zprostředkování zaměstnání (kterým je myšleno dle ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"); poradenská a informační činnost v oblasti pracovních

¹⁰ Ust. § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

příležitostí), musí mít zprostředkující subjekt povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané dle ust. § 62 zákona o zaměstnanosti generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR.

- Pokuta až do 2 000 000 Kč.
- Umožní výkon nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 1. nebo 2. zákona o zaměstnanosti.
 - Nelegální prací se rozumí dle bodu 1 závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, dle bodu 2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet.
 - Pokuta od 50 000 Kč do 10 000 000 Kč.
 - Pokuta až do 5 000 000 Kč, pokud se přestupku dopustí fyzická osoba.
- Nesplní oznamovací či registrační povinnost podle tohoto zákona.
 - Zákon o zaměstnanosti obsahuje řadu oznamovacích a evidenčních povinností (např. dle ust. § 83 zákona o zaměstnanosti musí být písemně oznámeno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, do 15. února následujícího roku písemně krajské pobočce Úřadu práce, či dle ust. § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává). Další informační či evidenční (registrační) jsou uvedeny např. v § 87, § 88, § 101a zákona o zaměstnanosti.
 - Pokuta až do 100 000 Kč.
- Umožní výkon nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 3. zákona o zaměstnanosti.
 - Je to práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.
 - Pokuta od 50 000 Kč do 10 000 000 Kč.
 - Pokuta až do 5 000 000 Kč, pokud se přestupku dopustí fyzická osoba.

- Zastřené zprostředkovává zaměstnání či umožní výkon zastřenému zprostředkování jako uživatel podle ust. § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti nebo zastřené zprostředkování umožní.
 - Za zastřené zprostředkování zaměstnání je považována činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.
 - Pokuta od 50 000 Kč do 10 000 000 Kč.
 - Pokuta až do 5 000 000 Kč, pokud se přestupku dopustí fyzická osoba.

A dále jako zaměstnavatel:

- V rozporu s ust. § 80 zákona o zaměstnanosti nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.
 - První z těchto evidencí obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením.
 - Pokuta do 1 000 000 Kč.
- Nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v ust. § 81 zákona o zaměstnanosti.
 - Podle ust. § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.
 - Pokuta do 1 000 000 Kč.
- Ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
 - Jedná se o povinnost zakotvenou v ust. § 7 zmiňovaného zákona, podle kterého krajská pobočka Úřadu práce neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil

písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.

- Pokuta do 500 000 Kč.
- Nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle ust. § 136 odst. 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti.
 - Z těchto ustanovení vyplývá povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Tuto povinnost nemá zaměstnavatel, splnil-li povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Tuto povinnost má na území České republiky i zahraniční zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky, když tyto doklady musí být přeloženy do českého jazyka.
 - Pokuta do 500 000 Kč.

U fyzické osoby k tomu ještě připadají přestupky, kterých se dopustí, pokud:

- Vykonává nelegální práci.
 - Viz výše ust. § 5 písm. e) bod 1., 2., 3 zákona o zaměstnanosti.
 - Pokuta do 100 000 Kč.
- Jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle ust. § 132 zákona o zaměstnanosti.
 - Fyzická osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, je povinna orgánu kontroly prokázat svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.
 - Pokuta do 200 000 Kč.

Přestupku se také dopustí dle ust. § 140 odst. 3 zákona o zaměstnanosti poskytovatel zdravotních služeb, pokud neprovede vyšetření zdravotního stavu uchazeče

o zaměstnání na základě žádosti Úřadu práce České republiky pro účely vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace nebo je neprovede ve lhůtě stanovené zákonem o zaměstnanosti. Za tento přestupek lze uložit pokutu do 50 000 Kč.

Maximální pokuta (sankce) za spáchání přestupku je stanovena v závislosti na skutkové podstatě přestupku a pohybuje se v rozmezí od **0 Kč** do **5 000 000 Kč** u fyzické osoby. U právnické či podnikající fyzické osoby je to od **0 Kč** do **10 000 000 Kč**. Za nejzávažnější přestupky je považováno umožnění výkonu nelegální práce fyzické osobě a zastřené zprostředkování zaměstnání, kde je možné uložit právnické či podnikající fyzické osobě pokutu od **50 000 Kč** do **10 000 000 Kč**.

Přestupky podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.

Odpovědnost za přestupky fyzických i právnických osob upravuje s účinností od 1. července 2017 zákon o odpovědnosti za přestupky.

Odpovědnost za přestupek zaniká

- uplynutím promlčecí doby (1 rok, nebo 3 roky, jde-li o přestupek, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100 000 Kč)
- smrtí fyzické osoby,
- zánikem právnické osoby, nemá-li právního nástupce,
- vyhlášením amnestie.

Podle ust. § 31 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky **promlčecí doba počíná běžet dnem následujícím po dni spáchání přestupku**; dnem spáchání přestupku se rozumí den, kdy došlo k ukončení jednání, kterým byl přestupek spáchán. Je-li znakem přestupku účinek, promlčecí doba počíná běžet dnem následujícím po dni, kdy takový účinek nastal.

Do promlčecí doby se dle ust. 32 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky nezapočítává např. doba, po kterou se pro tentýž skutek vedlo trestní řízení či po kterou se o věci vedlo soudní řízení správní.

K přerušení promlčecí doby pak dochází dle ust. § 32 odst. 2 uvedeného zákona oznámením o zahájení řízení o přestupku, nebo vydáním rozhodnutí, jímž je obviněný uznán vinným, či vydáním rozhodnutí o schválení dohody o narovnání.

V takovém případě odpovědnost za přestupek **zaniká nejpozději 3 roky od jeho spáchání**; jde-li o přestupek, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100 000 Kč, odpovědnost za přestupek **zaniká nejpozději 5 let od jeho spáchání**.

Odpovědnost právnické osoby za přestupek přechází na jejího právního nástupce. Má-li právnická osoba více právních nástupců, odpovídá za přestupek každý z nich, jako by přestupek spáchal sám.

Odpovědnost podnikající fyzické osoby za přestupek přechází v případě její smrti na osobu, která pokračuje v její podnikatelské činnosti. Pokračuje-li v podnikatelské činnosti více osob, odpovídá za přestupek každá z nich, jako by přestupek spáchala sama.

Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 139 až § 141.
- **Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů –** ust. § 29 až § 34.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů .**

19. Charakterizujte právní rámec úpravy uspokojování dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele a uveďte základní podmínky pro vznik nároku na jejich výplatu.

Právní rámec

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů je multidisciplinární oblastí, která je upravena především zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOchrZ“).

Danou oblast však zásadním způsobem **na národní úrovni** ovlivňují dále zejména tyto předpisy:

- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (**insolvenční zákon**), ve znění pozdějších předpisů – Tento zákon upravuje řešení úpadku a hrozícího úpadku dlužníka, který může být také zaměstnavatelem. Na základě institutů insolvenčního zákona dochází k naplnění základních předpokladů pro uspokojení dlužných mzdových nároků podle ZOchrZ.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – **Zákoník práce** upravuje zejména právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. To se týká zejména vzniku, změn a skončení pracovněprávního vztahu, jakož i ukotvení nároku na výplatu mzdového nároku zaměstnavatelem.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů – Předmětný předpis upravuje proces (**správní řízení**), který ovládá řízení vedené v I. stupni Úřadem práce České republiky (dále jen „úřad práce“) při uspokojování dlužných mzdových nároků zaměstnance (účastníka správního řízení) a následně i odvolací řízení, když odvolacím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů – Tento zákon upravuje **daň z příjmů fyzických osob**, což se promítá do povinnosti úřadu práce provést srážky ze mzdového nároku podle tohoto předpisu (zdanění) a také v některých případech do postavení úřadu práce jako plátce daně.

Na unijní úrovni se oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele zejména dotýká:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – Určuje **obecný rámec** pro řízení o uspokojení dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele (tuto oblast harmonizuje).
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/848 o insolvenčním řízení – Přímo použitelný předpis Evropské unie, který se vztahuje na **insolvenční (úpadková) řízení** subjektů činných na vnitřním trhu.

Podmínky pro vznik nároku výplaty dlužných mzdových nároků

Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených ZOchrZ právo na uspokojení splatných **mzdových nároků nevyplacených** mu jeho **zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti**.

Předně však zaměstnanec musí příslušný nárok uplatnit **včasně podanou písemnou žádostí** u úřadu práce. Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce písemnou žádostí. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dále však musí nastat zejména následující podmínky:

- **Zaměstnanec** – žadatel o dlužný mzdový nárok **musí být zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec zaměstnavatele v platební neschopnosti**. Zaměstnancem pro účely ZOchrZ se rozumí fyzická osoba, která je nebo byla u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zákona upravujícího nemocenské pojištění účast na nemocenském pojištění, anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem.
- **Splatný mzdový nárok** – Mzdovým nárokem podle ZOchrZ je pouze mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním

předpisem nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Tyto mzdové nároky **musí být splatné**, přičemž pro účely ZOchrZ **se považuje za splatný den následující po pravidelném termínu výplaty sjednaném, stanoveném nebo určeném nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku**. Pro zjištění, zda je mzdový nárok splatný, je tedy nutné znát pravidelný termín výplaty. V případě, že nelze zjistit, na který den byl u zaměstnavatele sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty, je takovým termínem poslední kalendářní den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu.

- **Rozhodné období** – Toto období činí měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. **Rozhodné období tedy činí 7 kalendářních měsíců**. Vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období, avšak dosud tak neučinila a příslušné nařízení vlády nebylo vydáno.
- **Platebně neschopný zaměstnavatel** – Definice platební neschopnosti je odlišná od definice ukotvené v insolvenčním zákoně. Pro účely ZOchrZ je zaměstnavatel v platební neschopnosti, **jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, anebo dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice**, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, od kterého je **považován za platebně neschopného** v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie.

U nadnárodního zaměstnavatele, což je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie, je podmínkou úhrady dlužných mzdových nároků jeho zaměstnanců ze strany úřadu práce také

skutečnost, že tito zaměstnanci vykonávali práci v rozhodném období v České republice.

I pokud jsou veškeré shora uvedené podmínky pro výplatu dlužných mzdových nároků zaměstnancům ze strany úřadu práce splněny, je nutné poukázat, že **mzdové nároky nejsou zaměstnancům hrazeny vůbec** v těchto případech:

- V případě zaměstnance zaměstnavatele, proti kterému nelze vést insolvenční řízení.
- V případě zaměstnance, který byl vyslán k výkonu práce do České republiky, pokud jeho zaměstnavatel je usídlen mimo území některého členského státu Evropské unie.
- V případě zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl členem jeho statutárního orgánu nebo osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele, a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně 25% majetkovou účast.
- Pokud uplatní mzdový nárok u úřadu práce zaměstnanec zaměstnavatele před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

Základní právní rámec:

- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**
- **Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.**
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.**
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.**
- **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.**
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.**
- **Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/848 o insolvenčním řízení.**

20. Uveďte a stručně popište jednotlivá omezení výplaty dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, včetně podmínek pro jejich vrácení Úřadu práce České republiky.

Oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů je upravena především zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOchrZ“). Jedná se o transpoziční předpis ke směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, která možnost členského státu omezit výplatu dlužných mzdových nároků platebně neschopného zaměstnavatele výslovně zmiňuje, a to za uvedenou směrnicí stanovených podmínek. Tomu také odpovídá transpozice národního předpisu (ZOchrZ).

Omezení výplaty dlužných mzdových nároků

Vzhledem k tomu, že výplata mzdových nároků, které platebně neschopný zaměstnavatel svým zaměstnancům neuhradil, není ze strany Úřadu práce České republiky (dále jen „úřad práce“) bezbřehá, ukotvuje ZOchrZ tři základní způsoby omezení jejich výplaty, a to prostřednictvím stanoveného **rozhodného období** a dále také prostřednictvím **rozhodné částky** a **lhůty pro podání žádosti** o uspokojení dlužných mzdových nároků na úřad práce.

- **Rozhodné období** – Zaměstnanec může mzdové nároky uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období, kterým je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. **Rozhodné období tedy činí 7 kalendářních měsíců.** Vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období, avšak dosud tak neučinila a příslušné nařízení vlády nebylo vydáno.

- **Rozhodná částka** – Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně jejího doplatku podle ust. § 9 odst. 7 ZOchrZ, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den oznámení o zahájení insolvenčního řízení. Jedná se částku tzv. čistého mzdového nároku po zdanění a provedení odvodů na sociální a zdravotní pojištění.
- **Lhůta pro podání žádosti** – Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo u nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. Vláda může opět v odůvodněných případech lhůtu nařízením prodloužit, avšak dosud tak neučinila. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Pokud není nárok uplatněn v uvedené lhůtě, pak zaniká. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno a zaměstnanec může nadále uplatnit svou mzdovou pohledávku v insolvenčním řízení, případně soukromoprávní cestou žalobou u soudu, pokud insolvenční řízení již skončilo.

Mzdové nároky úřad práce uspokojuje žadateli na základě vydaného rozhodnutí, resp. oznámení podle ust. § 8 a násl. ZOchrZ, kdy v některých případech může uspokojit žadatele zcela, případně ve výši minimální mzdy, či mzdový nárok nepřiznat vůbec.

Podmínky pro vrácení dlužného mzdového nároku úřadu práce

Výplata mzdových nároků podle ZOchrZ není dávkou, a proto mzdový nárok zaměstnance včetně částky odpovídající srážkám a odvodům, které úřad práce odvedl

podle zvláštních právních předpisů, **přechází** do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků na úřad práce. Takto vzniklá pohledávka:

- Je úřadem práce uplatňována v insolvenčním řízení.
- Je úřadem práce uplatňována vůči zaměstnavateli v případě, kdy soud pravomocně rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku; nebo v případě, kdy soud pravomocně rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku; nebo, kdy soud pravomocně zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl úřadem práce vyzván k jejich úhradě.
- Je úřadem práce uplatňována vůči zaměstnavateli v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž by bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl úřadem práce vyzván k jejich úhradě.
- Zaniká v rozsahu, v němž tyto pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení, dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí.

ZochrZ však upravuje povinnost vrátit úřadu práce vyplacené mzdové nároky od osob, které svým jednáním přispěly, že tyto finanční částky byly úřadem práce vyplaceny, ačkoliv být vyplaceny neměly. Jedná se o:

- **Osobu s dispozičním oprávněním** (zaměstnavatel nebo insolvenční správce), pokud byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty mzdové nároky na základě nesprávného vykázaní dlužných mzdových nároků nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely. Povinnost úhrady se vztahuje jak na prostředky vyplacené zaměstnanci, tak na prostředky odvedené úřadem práce v podobě srážek a odvodů podle zvláštních právních předpisů. Tyto částky je povinná uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděla. Nárok na vrácení peněžních prostředků podle odstavce 1 zaniká uplynutím 5 let ode dne, kdy byly vyplaceny.
- **Zaměstnance (žadatele)** v případě, že věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jsou nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Přijal-li je v dobré víře, povinnost vrátit vyplacené mzdové nároky nevzniká. Zaměstnanec může vracet jen prostředky, které mu byly vyplaceny. Ztížená možnost úřadu

práce požadovat vyplacené mzdové nároky po zaměstnanci zpět je projevem zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance při výkonu práce. Jedná se zejména o případy, kdy zaměstnanec získal mzdové nároky podle ZochrZ neoprávněně, např. sdělením nepravdivých údajů, pozměňováním dokladů apod.

V obou shora uvedených případech musí být úřadem práce vedeno správní řízení, které je zahajováno z moci úřední a jehož výsledkem je správní rozhodnutí ve věci. Podmínkou možnosti požadovat vrácení po zaměstnanci však je, aby předmětné řízení bylo pravomocně skončeno do uplynutí objektivní tříleté lhůty od přiznání těchto částek. Jedná se o lhůtu prekluzivní povahy a případný nárok úřadu práce na vrácení předmětných částek poté zaniká.

Základní právní rámec:

- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.**
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů –** představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.