

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra veřejné správy**

## **Bakalářská práce**

*Správa na úseku zaměstnanosti*

**Zpracovala:** Kateřina Šambergerová

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2016

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Správa na úseku zaměstnanosti“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 31. března 2016

.....

Kateřina Šambergerová

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Sequensové za cenné rady a připomínky, které mně pomohly zpracovat tuto práci. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mně umožnili přístup k podkladům pro vypracování této práce a předali své zkušenosti. Jedná se především o projektového manažera personální agentury Triangle Recruitment s.r.o. pana Bc. Vlastimila Bureše, také se jedná o zaměstnance personálního oddělení firmy MD Elektronik, spol. s r.o. a o ředitelku odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ČR paní Ing. Magdalenu Čadovou. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat mojí rodině a přítelovi za podporu po celou dobu studia.

# Obsah

Úvod.....	1
1 Správa na úseku zaměstnanosti obecně .....	3
1.1 Základní vymezení pojmu veřejná správa.....	3
1.2 Správa zaměstnanosti .....	4
1.3 Právní úprava na úseku zaměstnanosti.....	4
2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti .....	6
2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	6
2.2 Úřad práce České republiky .....	6
2.2.1 Generální ředitelství Úřadu práce ČR .....	7
2.2.2 Krajské pobočky .....	8
2.2.3. Kontaktní pracoviště.....	8
2.2.4 Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Plzni .....	9
2.3 Státní úřad inspekce práce.....	11
3 Státní politika zaměstnanosti .....	14
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	15
3.1.1 Rekvalifikace .....	15
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	18
4 Nezaměstnanost .....	19
4.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost.....	19
4.2 Formy nezaměstnanosti.....	20
4.2.1 Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl .....	21
4.3 Nezaměstnanost v Plzeňském kraji .....	22
5 Zprostředkování zaměstnání úřady práce .....	24
5.1 Vymezení pojmu zprostředkování zaměstnání .....	24
5.2 Činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání .....	25
5.3 Kdo se může na Úřadu práce ČR zaevidovat.....	25
5.4 Kdo se nemůže zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání .....	26
5.5 EURES .....	27
6 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce .....	29
6.1 Vymezení základních pojmů.....	29
6.1.1 Agentura práce.....	29
6.1.2 Personální agentura .....	30

6.1.3 Agenturní zaměstnávání .....	30
6.2 Právní úprava agenturního zaměstnávání.....	31
6.3 Povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	32
6.3.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	33
6.4 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání .....	34
6.5 Změny v souvislosti s novou koncepcí agenturního zaměstnávání .....	35
6.6 Personální agentura Triangle Recruitment CZ s.r.o.....	36
6.7 Spolupráce úřadů práce a agentur práce při zprostředkování zaměstnání .....	37
7 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci .....	38
7.1 Podpora v nezaměstnanosti .....	38
7.1.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	38
7.1.2 Výše podpory v nezaměstnanosti .....	39
7.1.3 Odsunutí poskytování podpory v nezaměstnanosti .....	39
7.1.4 Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti .....	40
7.2 Podpora při rekvalifikaci.....	40
7.2.1 Výše podpory při rekvalifikaci .....	40
8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	42
8.1 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením .....	42
8.2 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.....	43
8.3 Důvody, proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením .....	44
8.4 Spolupráce Úřadu práce ČR se zaměstnavateli v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	44
8.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmě MD Elektronik spol. s r.o. ....	45
Závěr .....	47
Resume.....	50
Seznam použitých pramenů a literatury.....	51
Přílohy.....	56

# Úvod

Tématem této bakalářské práce je „Správa na úseku zaměstnanosti“. Důvodem výběru tohoto tématu bylo zejména to, že mě problematika spojená se zaměstnaností osobně zajímá. A vzhledem k tomu, že může být pro obvyčejné občany složitá na porozumění, chtěla bych svou bakalářskou práci nastínit určitá východiska k řešení problémů se zaměstnaností jednotlivých skupin občanů. Veřejnosti nemusí být úplně známo, jaká pozornost se občanům na tomto úseku věnuje. Např. na co občané mají nárok v případě, že se ocitnou v tíživé situaci (přijdou o zaměstnání a neví, na koho se mají obrátit), dále jaké možnosti mají na trhu práce osoby se zdravotním postižením apod.

Nejdůležitějším zákonem a oporou této bakalářské práce bude zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon byl od svého zrodu několikrát novelizován.

Správa zaměstnanosti je důležitým odvětvím veřejné správy, do kterého můžeme zahrnout např. orgány vykonávající činnost na úseku správy zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále problematiku zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, státní politiku zaměstnanosti. A nesmíme opomenout ani kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti.

Na začátku mé bakalářské práce se zaměřím na správu zaměstnanosti jako odvětví veřejné správy obecně, kde nejprve stručně vymezím pojem veřejná správa a poté objasním pojem správa zaměstnanosti včetně právní úpravy na úseku zaměstnanosti.

Dále se budu zabývat institucemi veřejné správy, které působí v oblasti zaměstnanosti. Těmito orgány jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR a Státní úřad inspekce práce, který v České republice zajišťuje kontrolu nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů. V roce 2011 došlo sociální reformou v této oblasti k velkým změnám. Vznikl Úřad práce ČR, který nahradil dřívějších sedmdesát sedm samostatných úřadů práce. Státní správu na úseku zaměstnanosti tak vykonává tento „superúřad“ s krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti po celé České republice.

Další kapitola bude pojednávat o státní politice zaměstnanosti, která se člení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží o zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je realizována různými nástroji. Mezi tyto nástroje patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Pasivní politiku zaměstnanosti můžeme stručně vymezit jako podporu nezaměstnaných.

Potom se zaměřím na problematiku nezaměstnanosti, která nepochybně s tématem mé bakalářské práce souvisí. Pátá kapitola bude pojednávat o zprostředkování zaměstnání úřady práce, kde se zmíním mimo jiné o službách EURES, které slouží k nabídce volných pracovních míst v rámci Evropské unie a v každém členském státě je jejich osobní poskytování zajištěno prostřednictvím EURES poradců.

Vzhledem k tomu, že zaměstnání zprostředkovávají nejen úřady práce, ale také agentury práce, budu se v jedné kapitole věnovat i agenturnímu zaměstnávání. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce je v současné době vysoce aktuální. A jelikož působím v personální agentuře Triangle Recruitment CZ s.r.o., mám možnost tuto problematiku rozebrat nejen teoreticky, ale uvést i informace z praxe.

V bakalářské práci, která se zabývá problematikou zaměstnanosti a zároveň i nezaměstnanosti, musí být jedna kapitola věnována i podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci, na kterou mají uchazeči o zaměstnání nárok při splnění zákonem stanovených podmínek.

Závěrečná část práce bude věnována zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na konkrétním příkladu ukáži, jak je to se zaměstnáváním těchto znevýhodněných osob ve firmě MD Elektronik, spol. s r.o.

Správa na úseku zaměstnanosti je velmi rozsáhlým tématem a není v mých silách, vzhledem k rozsahu mé bakalářské práce, obsáhnout veškerou problematiku, která se pod tímto názvem skrývá. A tak největší důraz bude kladen na zprostředkování zaměstnání a na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Těmto kapitolám bych se ráda věnovala podrobně. Nebude se jednat pouze o získávání teoretických poznatků, ale i poznatků praktických.

Jako cíl své práce jsem si stanovila zejména podat ucelený přehled toho, co by měl průměrný občan České republiky v oblasti správy na úseku zaměstnanosti znát. Myslím, že v současné době je toto téma trochu opomíjené. Přitom správa na úseku zaměstnanosti je v dnešní době poměrně aktuálním tématem. Většinu věcí znají jen úředníci, nikoliv občané.

Jak jsem se již zmínila, toto téma je velmi rozsáhlé. A proto se ho na následujících stranách pokusím zpracovat tak, aby pro mnohé občany bylo snazší pochopit, jak toto odvětví veřejné správy funguje.

# 1 Správa na úseku zaměstnanosti obecně

V této úvodní kapitole se pokusím vysvětlit základní podstatu veřejné správy. Dále charakterizují pojem správa zaměstnanosti a ve stručnosti se zmíním o pramenech správy na úseku zaměstnanosti, které zde hrají důležitou roli.

## 1.1 Základní vymezení pojmu veřejná správa

Vzhledem k tomu, že správa na úseku zaměstnanosti je jedním z odvětví veřejné správy, je nezbytně nutné nejprve vysvětlit pojem veřejná správa a ještě obecnější pojem správa.

Pod pojmem správa rozumíme činnost, která vede k dosažení určitých cílů. Základním členěním správy je členění na správu soukromou a správu veřejnou, a to podle toho, zda určitá činnost sleduje zájmy soukromé či veřejné. Veřejná správa je vykonávána v zájmu veřejném, soukromá správa naopak v zájmu soukromém.

Soukromá správa je charakterizována jako správa soukromých záležitostí, kterou vykonávají soukromé osoby, sledující určitý vlastní cíl a řídící se vlastní vůlí.<sup>1</sup> Příkladem soukromé správy je správa podniková. Pro soukromou správu je charakteristické rovněž to, že zavazuje pouze ty osoby, které přísluší k organizační struktuře subjektu soukromé správy, např. zaměstnanci podniku nebo členové spolku.<sup>2</sup>

Veřejnou správou se rozumí správa veřejných záležitostí, která je realizována jako projev výkonné moci ve státě. Pro tuto výkonnou moc je charakteristické, že se jedná o veřejnou moc, kterou má v první řadě sám stát a dále pak touto mocí disponují jím stanovené subjekty, které jsou dále povolány ke správě věcí veřejných. Jedná se o správu veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Veřejná správa se člení na státní správu<sup>3</sup> a samosprávu<sup>4</sup>.

Veřejnou správu můžeme chápat v materiálním a formálním pojetí. V materiálním neboli funkčním pojetí je veřejná správa činností státních nebo jiných veřejných institucí, která není činností zákonodárnou a soudní. Ve formálním pojetí veřejné správy je kladen důraz na instituce a jejich orgány, které mají pravomoc a působnost řešit veřejné úkoly, pokud tyto úkoly nespádají do činnosti parlamentu nebo soudů.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> PRŮCHA, P. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. s. 53

<sup>2</sup> MATES, P., MATULA, M. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. 3. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. s. 42

<sup>3</sup> Státní správu lze považovat za základní druh veřejné správy. Státní správa je veřejnou správou realizovanou státem, kdy v každé společnosti, která je zorganizována ve stát, je státní správa nezastupitelnou součástí veřejné správy a je jejím základem neboli jádrem.

<sup>4</sup> Samospráva je veřejnou správou uskutečňovanou jinými veřejnoprávními subjekty než státem. Jedná se o subjekty korporativního charakteru, označované jako veřejnoprávní korporace.

<sup>5</sup> HENDRYCH, D. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 5



## 1.2 Správa zaměstnanosti

Správa na úseku zaměstnanosti je důležitým odvětvím veřejné správy. Tato část veřejné správy se řídí zejména ústavními zákony a právními normami pracovního práva. Když se řekne pojem správa zaměstnanosti, asi si většina občanů představí, že se jedná pouze o problematiku zaměstnanosti (např. jaká mají zaměstnaní občané práva a povinnosti), přitom ona se též zabývá i otázkou nezaměstnanosti. A podle mého názoru bude právě nezaměstnanost pro daného občana bez práce vždy velkým ekonomickým a sociálním problémem.

## 1.3 Právní úprava na úseku zaměstnanosti

*„Správa zaměstnanosti se řídí ústavními zákony, právními normami pracovního práva a celou řadou dalších souvisejících právních norem včetně zákonů, vládních nařízení, věstníků ministerstev, které upravují pracovně-právní vztahy související s pracovním poměrem a správou zaměstnanosti. Dominantní postavení ve správě zaměstnanosti má zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.“*<sup>6</sup> Některá zaměstnání se ale zákoníkem práce neřídí. Jedná se o zaměstnání ve výkonu státní správy (např. služební poměr u Policie ČR, armády, nebo Vězeňské a justiční stráže), kde platí předpisy o služebním poměru.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl přijat Parlamentem České republiky dne 13. 5. 2004 a účinnosti nabyl dne 1. 10. 2004. Tento zákon obsahuje ucelenou úpravu právních vztahů v oblasti zaměstnanosti a napomáhá občanům orientovat se na trhu práce. Zákon je rozdělen do 8 částí, má 151 § a zaměřuje se na současnou problematiku správy zaměstnanosti. Upravuje postupy a podmínky zejména pro zprostředkování zaměstnání, pravidla pro zaměstnávání agenturami práce, dále délku, výši a podmínky poskytování podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, a nesmíme opomenout ani zaměstnávání cizinců. Zvláštní péče je věnována osobám zdravotně postiženým při jejich zapojení na trhu práce.

K 6. 1. 2016 byl zákon o zaměstnanosti celkem 65 krát novelizován. Zákon č. 382/2005 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti, je jednou z nejpodstatnějších novelizací, protože významným způsobem přispívá k větší flexibilitě trhu práce. Dále od 1. 1. 2007 je v zákoně o zaměstnanosti maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

---

<sup>6</sup> KÁŇA, P. *Základy veřejné správy*. 3. vyd. Ostrava: Montanex, a.s., 2010. s. 126

v zákonem stanovených případech nebo také výše překlenovacího příspěvku.<sup>7</sup> Jedna z posledních novel tohoto zákona byla provedena zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě. Zákon o státní službě nabyl účinnosti k 1. 1. 2015 po velmi bouřlivých debatách, a dokonce i přes veto prezidenta republiky.

K provedení zákona o zaměstnanosti bylo přijato mnoho podzákoných právních předpisů, a to jak vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí, tak i nařízení vlády ČR. Jedná se např. o Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, dále Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Podzákoným právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je také Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, která agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat nebo Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

---

<sup>7</sup> BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti – přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. 1. vyd. Praha: LINDE s.r.o. 2007. s. 7-8

## 2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti

### 2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo zřízeno 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách a organizaci a působnosti ministerstev České republiky. Jeho působnost je vymezena v zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních správních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů.<sup>8</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy. Od ledna 2014 je ministryní Michaela Marksová. Toto ministerstvo sídlí v Praze 2.

Do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí patří zejména sociální politika, sociální pojištění, toto ministerstvo působí také v oblasti zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí má dále na starosti bezpečnost a ochranu zdraví při práci, migraci, integraci cizinců a oblast čerpání finanční pomoci z fondů EU.<sup>9</sup>

Ministerstvu práce a sociálních věcí je na úseku zaměstnanosti podřízený Úřad práce ČR a Státní úřad inspekce práce a dále mezi organizace podřízené MPSV patří Česká správa sociálního zabezpečení a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.<sup>10</sup>

### 2.2 Úřad práce České republiky

K problematice trhu práce samozřejmě také patří úřady práce. V České republice se jedná o instituci poměrně novodobou, protože před rokem 1989 nebylo úřadů práce potřeba. V podmínkách centrálně plánované ekonomiky byla uměle vytvořena 100 % zaměstnanost, a teprve po přechodu na tržní ekonomiku se začala objevovat nezaměstnanost. A s tím přišla i potřeba řešit situaci nezaměstnaných. Úřady práce u nás fungují od roku 1990.<sup>11</sup>

Po dvaceti letech došlo roku 2011 v oblasti zaměstnanosti k velkým změnám, které provedl bývalý ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Sociální reformou se změnila organizační struktura a uspořádání úřadů práce v ČR. Státní správu na úseku zaměstnanosti do 31. března 2011 zabezpečovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a 77 samostatných úřadů

---

<sup>8</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. [online]. 26.9.2014 [cit. 15.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>

<sup>9</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV*. [online]. 26.9.2014 [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>

<sup>10</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV*. [online]. 26.9.2014 [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>

<sup>11</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 197

práce. Úřad práce ČR nahradil těchto 77 úřadů práce a vznikl tak „superúřad“ s krajskými pobočkami a kontaktními místy po celé České republice. Od ledna 2012 se úředníci již nevěnují jen problematice zaměstnanosti, ale přezvali i část agendy od radnic a zajišťují i výplatu dávek.<sup>12</sup> Cílem tohoto nového uspořádání Úřadu práce ČR bylo zejména posílení komunikace a spolupráce krajských poboček Úřadu práce ČR s ostatními orgány působícími na trhu práce, zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti, úspora nákladů, posílení výkonu kontrolních činností apod.<sup>13</sup> Tato reforma kladla v počátcích na pracovníky úřadů práce vysoké nároky, a to z důvodu radikálních změn. V prvních měsících panoval v této oblasti chaos a u zaměstnanců převládl názor, že se vše zkomplikovalo, nikoliv zjednodušilo.

Úřad práce ČR je správním úřadem, který má působnost na území celého našeho státu, je samostatnou organizační složkou státu a sídlí v hlavním městě Praha. Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tvoří ho generální ředitelství, krajské pobočky, součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, kterých je na území České republiky 250.<sup>14</sup> V čele tohoto správního úřadu je generální ředitelka, kterou je v současné době Kateřina Sadílková.

Hlavním úkolem Úřadu práce ČR je pomoci lidem bez zaměstnání před vstupem na trh práce, nebo také začlenit se zpět co nejrychleji mezi zaměstnané osoby.

### **2.2.1 Generální ředitelství Úřadu práce ČR**

Generální ředitelství Úřadu práce ČR řídí a kontroluje jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce ČR. V oblasti zaměstnanosti plní řadu úkolů. Např. má na starosti koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. Úkolem generálního ředitelství Úřadu práce je také udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a rovněž kontroluje jejich činnost. A

---

<sup>12</sup> Lidovky.cz. *Úřad práce povede jeho staronová šéfká Kateřina Sadílková*. [online]. 3.11.2015 [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <[http://www.lidovky.cz/urad-prace-povede-jeho-staronova-sefka-katerina-sadilkova-p3p-zpravdy-domov.aspx?c=A151103\\_112106\\_In\\_domov\\_ELE](http://www.lidovky.cz/urad-prace-povede-jeho-staronova-sefka-katerina-sadilkova-p3p-zpravdy-domov.aspx?c=A151103_112106_In_domov_ELE)>

<sup>13</sup> BIČÁKOVÁ, O. Česká správa sociálního zabezpečení. Reorganizace úřadů práce. [online]. [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/reorganizace-uradu-prace.htm>>

<sup>14</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

v neposlední řadě zajišťuje interní audit a úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.<sup>15</sup>

### 2.2.2 Krajské pobočky

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a v jejich čele stojí ředitel.<sup>16</sup> Obvody působení krajských poboček se shodují s územím krajů a na území České republiky máme 14 těchto poboček.<sup>17</sup>

V rámci kraje v oblasti zaměstnanosti krajské pobočky např. vytvářejí podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti, dále při zabezpečování zaměstnanosti spolupracují s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů. Do činnosti krajských poboček Úřadu práce ČR dále patří sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, poskytování příspěvků z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a zabezpečování výkonu agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Krajské pobočky mají na starosti také vyplácení podpor v nezaměstnanosti a oblast zahraniční zaměstnanosti.<sup>18</sup>

### 2.2.3. Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. Tato pracoviště jsou řízena ředitelem nebo vedoucím.<sup>19</sup> V Plzeňském kraji najdeme 17 kontaktních pracovišť krajských poboček.

Mezi úkoly kontaktních pracovišť patří např. podávání informací o volných pracovních místech a aktualizace těchto informací. Dále vedou evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Kontaktní pracoviště mají na starosti také rozhodování o vyřazení z této evidence, snaží se najít uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo a jednájí s nimi o možnostech rekvalifikace. Kontaktní pracoviště rovněž rozhodují o přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, o její výši apod.<sup>20</sup>

Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná pracoviště. Např. detašované pracoviště zajišťující zprostředkování zaměstnání, které spadá pod kontaktní pracoviště

---

<sup>15</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

<sup>16</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

<sup>17</sup> Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, § 2 odst. 2

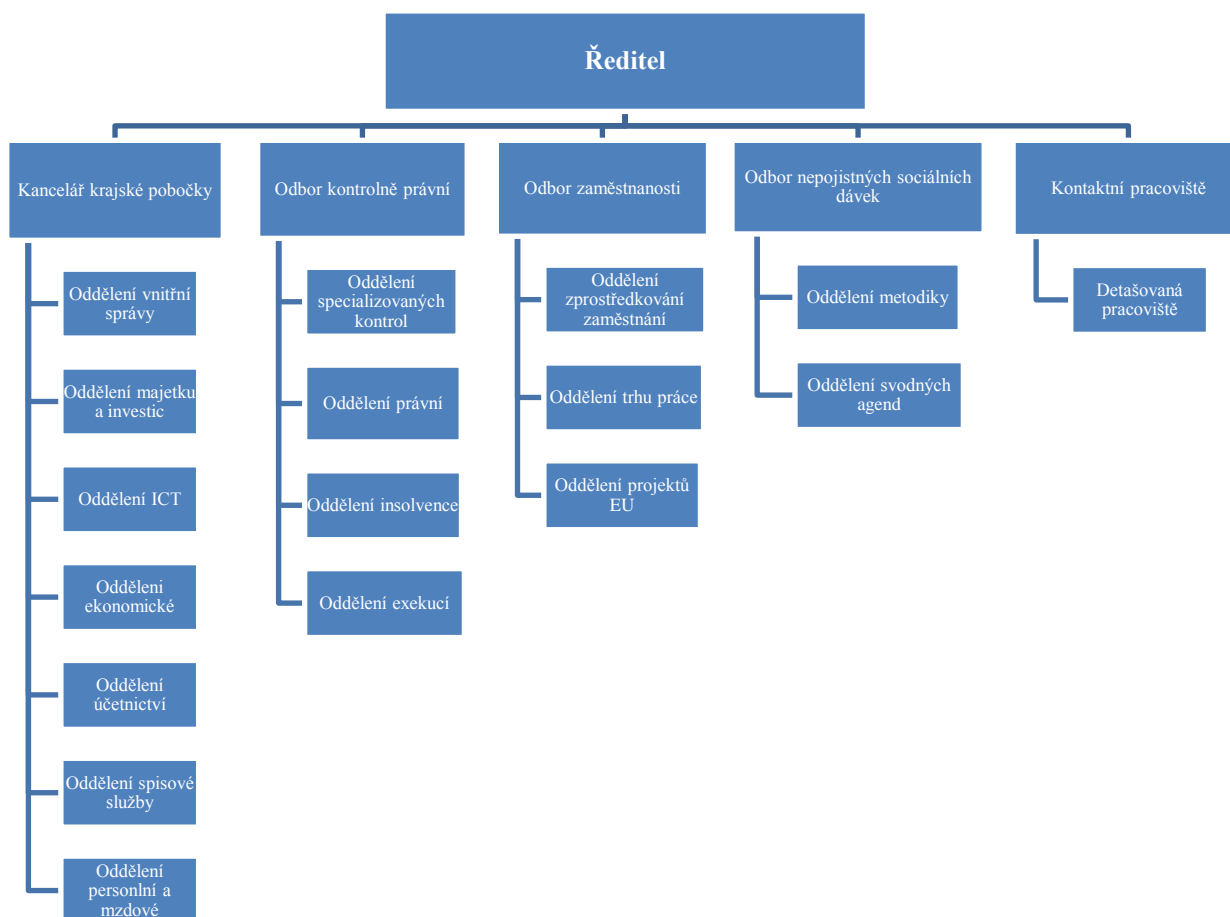
<sup>18</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

<sup>19</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

<sup>20</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

Plzeň-jih se nachází v Plzni, Nepomuku a Přešticích. Provoz takových detašovaných pracovišť je ale velmi nákladné.

## 2.2.4 Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Plzni



**Obr. č. 1:** Organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Plzni sídlí na adrese Kaplířova 2731/7. V současné době má přibližně 500 zaměstnanců. Člení se do několika organizačních částí. V čele této krajské pobočky stojí ředitel, kterému jsou podřízené všechny odbory a oddělení. Ředitelem této krajské pobočky je nyní pan Ing. Zdeněk Novotný. Řediteli je přímo podřízena kancelář krajské pobočky, odbor kontrolně právní, odbor zaměstnanosti, odbor nepojistných sociálních dávek a jednotlivá kontaktní pracoviště. V čele každého odboru stojí rovněž ředitel. Jednotlivé odbory se dále člení na oddělení.

## **Kancelář krajské pobočky**

Kancelář krajské pobočky se člení na oddělení vnitřní správy, oddělení majetku a investic, oddělení ICT, oddělení ekonomické, oddělení účetnictví, oddělení spisové služby a oddělení personální a mzdové. Tato oddělení řeší věci týkající se vnitřní správy úřadu práce, např. financování celé krajské pobočky v Plzni - jak financování podpor v nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, tak i vyplácení mezd zaměstnancům a financování automobilů, staveb apod.

Zvláštností je např. to, že informatici úřadu práce jsou zaměstnanci Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni, ale fyzicky sedí na jednotlivých kontaktních pracovištích, např. v Domažlicích.

## **Odbor kontrolně právní**

Před sociální reformou bývalého ministra práce a sociálních věcí pana Drábka měl kontrolu na starosti kontrolor, který patřil pod kontaktní pracoviště. Nyní je tento odbor na krajské pobočce. Zaměstnanci provádějí specializované kontroly, zejména kontroly mezi úřadem práce a různými subjekty, dále mají na starosti insolvence a exekuce.

## **Odbor zaměstnanosti**

Odbor zaměstnanosti řídí v současné době ředitelka Ing. Magdalena Čadová. Tento odbor se člení na tři oddělení, a to oddělení zprostředkování a poradenství, oddělení trhu práce a oddělení projektů EU.

Oddělení zprostředkování a poradenství se nezabývá běžným zprostředkováním zaměstnání, ale toto oddělení má na starosti zejména poradenství s problémovými uchazeči o zaměstnání, realizaci rekvalifikace (tzn. výběrová řízení na dodavatele rekvalifikace a vlastní rekvalifikaci). Zaměstnanci tohoto oddělení uzavřou dohodu s rekvalifikačním zařízením, poté s uchazečem, který se bude rekvalifikace účastnit. Úředníci zajišťují také financování rekvalifikací. Zprostředkování zaměstnání jako takové mají na starosti úředníci na kontaktním pracovišti Plzeň-město.

Oddělení trhu práce má na starosti aktivní politiku zaměstnanosti, příspěvky zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, např. vydávání pracovních povolení pro cizince. Úředníci na tomto oddělení vedou také různé statistiky, přehled o volných pracovních místech a dělají monitoring zaměstnavatelů na trhu. Jedná se o největší oddělení a řeší se zde složitější věci, které jsou zároveň náročné na financování.

Oddělení projektů EU má na starosti Regionální individuální projekty. To znamená, že podle výzev Ministerstva práce a sociálních věcí vytváří a realizuje vlastní projekty pro náš region – Plzeňský kraj. V každém projektu je zásadní volba cílové skupiny podle toho, jakou skupinu uchazečů je vhodné v regionu podpořit. V letošním roce budou zahajovány nové projekty z Operačního programu zaměstnanost. Každá krajská pobočka Úřadu práce ČR má určitý rozpočet, se kterým hospodaří. Následně musí zpracovávat monitorovací zprávy, hlášení nesrovnalostí a vykonávat ostatní činnosti, které k realizaci projektů patří.

### **Odbor nepojistných sociálních dávek**

Reformou bývalého ministra práce a sociálních věcí pana Drábka agenda nepojistných sociálních dávek přešla z obcí na krajské pobočky Úřadu práce ČR. Podle zaměstnanců krajské pobočky v Plzni to byl nejhorší krok, který mohl pan Drábek udělat.

## **2.3 Státní úřad inspekce práce**

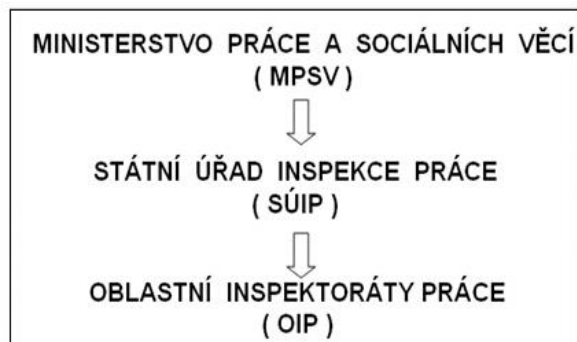
Kontrolu nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů zajišťuje v České republice Státní úřad inspekce práce, který sídlí v Opavě a osm oblastních inspektorátů. V hlavním městě Praha má sídlo Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Praha a Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj; v Českých Budějovicích sídlí Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a pro kraj Vysočina; v Plzni sídlí Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a pro Karlovarský kraj; v Ústí nad Labem má sídlo Oblastní inspektorát práce pro Ústecký a Liberecký kraj; v Hradci Králové sídlí Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj; v Brně najdeme Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj a v Ostravě je sídlo Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj.<sup>21</sup>

Zřízení, postavení orgánů inspekce práce a činnost Státního úřadu inspekce práce a jednotlivých oblastních inspektorátů je upravena zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

---

<sup>21</sup> Státní úřad inspekce práce. *O nás*. [online]. [cit. 25.1.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>>





**Obr. č. 2:** Postavení Státního úřadu inspekce práce v hierarchické struktuře (zdroj: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni\\_struktura.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni_struktura.pdf))

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou orgány státní správy a nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. K základním úkolům Státního úřadu inspekce práce a jednotlivých inspektorů patří kromě kontroly také činnost poradenská, konzultační a osvětová.<sup>22</sup>

Státní úřad inspekce práce je účetní jednotkou a jednotlivé inspektoráty mají postavení vnitřních organizačních jednotek tohoto úřadu.<sup>23</sup>



**Obr. č. 3:** Organizační struktura Státního úřadu inspekce práce (zdroj: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni\\_struktura.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni_struktura.pdf))

<sup>22</sup> Státní úřad inspekce práce. *O nás*. [online]. [cit. 25.1.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>>

<sup>23</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 2 odst. 2 a 5

V čele Státního úřadu inspekce práce stojí generální inspektor, kterým je v současné době Mgr. Ing. Rudolf Hahn. Generálnímu inspektorovi je podřízen interní auditor a náměstek generálního inspektora. Oblastní inspektoráty jsou řízeny vedoucím inspektorem a každý oblastní inspektorát práce se člení na jednotlivé odbory.

Státní úřad inspekce práce má na starosti řadu činností, např. řídí inspektoráty, odborně je vede a poskytuje jim technickou pomoc, dále koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů. Do činnosti tohoto úřadu patří také vydávání a odnímání průkazů, které inspektory opravňují k výkonu kontroly, ukládání opatření k odstranění nedostatků, které byly zjištěny při kontrole a rovněž kontrola plnění těchto opatření. Mimo jiné také poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o pokutě, kterou uložil agentuře práce za porušení povinností a zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.<sup>24</sup>

Inspektorát vykonává kontrolu, poskytuje úřadu údaje o pracovních úrazech, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, o rizicích při výkonu práce, které zjistil kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění, dále úřadu předkládá podněty, na jejichž základě by mohlo dojít ke zlepšení právní úpravy. Státnímu úřadu inspekce práce rovněž předkládá informace a zprávy o plnění svých úkolů a ve správním řízení v prvním stupni inspektorát rozhoduje o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu.<sup>25</sup>

Státní úřad inspekce práce a Úřad práce ČR spolu úzce spolupracují. Jednotlivé inspektoráty mají na starosti pracovněprávní vztahy, a když Úřad práce ČR zjistí nějaké porušení pracovněprávního vztahu, předá to k řešení příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

---

<sup>24</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 4 odst. 1 a 2

<sup>25</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 5 odst. 1

### 3 Státní politika zaměstnanosti

Problémy související s řešením nezaměstnanosti, má na starosti politika zaměstnanosti, která prokazuje její nedělitelnou vazbu na sociální politiku a na obecnou politiku, představovanou programy politických stran.<sup>26</sup> Účinnost opatření politiky zaměstnanosti je omezená. A pouze v součinnosti s ostatními politikami lze docílit rozvoje zaměstnanosti a eliminace nezaměstnanosti.<sup>27</sup>

Státní politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a směřuje k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Pod státní politikou zaměstnanosti si můžeme představit např. soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz, koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů, dále uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v sobě dále zahrnuje koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti a tvorbu a zapojení do různých programů na mezinárodní úrovni, které souvisí s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce.<sup>28</sup>

Přístup k řešení problémů nezaměstnanosti může být aktivní nebo pasivní.



**Obr. č. 4:** Státní politika zaměstnanosti

<sup>26</sup> ŠLAPÁK, Č., PÁNEK, Z., KOTOUS, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006. s. 7

<sup>27</sup> KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. s. 137

<sup>28</sup> Ministerstvo vnitra. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>>

## 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti charakterizuje zákon o zaměstnanosti od § 104. Tímto pojmem rozumíme souhrn opatření, která vedou k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti tvoří nezastupitelnou a velmi důležitou součást oblasti nezaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce a je financována z prostředků státního rozpočtu.<sup>29</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti motivuje zaměstnavatele tak, že jim poskytuje různé příspěvky či daňové úlevy, aby například vytvořili nová pracovní místa, nebo zaměstnali osobu se zdravotním postižením apod. Aktivní politika zaměstnanosti rovněž pomáhá uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, aby si prohlubovali svoji dosavadní kvalifikaci a díky tomu si našli vhodné zaměstnání.<sup>30</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována různými nástroji. Jedná se zejména o rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které provádějí krajské pobočky Úřadu práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>31</sup>

### 3.1.1 Rekvalifikace

V současné době probíhají na pracovištích často organizační změny, snižuje se počet zaměstnanců, lidé se ocitají bez zaměstnání a rekvalifikace je pro mnoho občanů jedinou cestou, jak najít nové zaměstnání.

Rekvalifikaci najdeme upravenou zejména v zákoně o zaměstnanosti. Tento zákon vytváří podmínky pro provádění rekvalifikace a hmotné zabezpečení lidí v době konání rekvalifikace. Tento zákon též definuje pojem rekvalifikace, stanoví jednotlivá zařízení, která mohou rekvalifikaci provádět atd.<sup>32</sup>

O rekvalifikaci hovoří dále vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a vyhláška č. 519/2004 Sb.,

---

<sup>29</sup> Úřad práce ČR. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>>

<sup>30</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 219

<sup>31</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 a § 105

<sup>32</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 a násl.

o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Tato zmíněná vyhláška č. 519/2014 Sb. pojednává o formách a nákladech rekvalifikace.

Podle ustanovení § 109 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací 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.“<sup>33</sup>

Uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci.

O rekvalifikaci žádá uchazeč u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce. Rekvalifikaci může samozřejmě absolvovat i zaměstnanec nebo také osoba stojící mimo trh práce, např. žena na mateřské dovolené, která si chce zvýšit dosavadní kvalifikaci či prohloubit si své znalosti.<sup>34</sup>

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání má možnost si zabezpečit rekvalifikaci sám a zvolit si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat. Žádost o zvolenou rekvalifikaci posuzuje odborná komise.<sup>35, 36</sup>

Existuje široká nabídka rekvalifikačních kurzů, ze které si mohou lidé vybírat. Např. v Plzni působí rekvalifikační centrum Blanka Chválová, které nabízí mnoho rekvalifikačních kurzů akreditovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Mezi hojně navštěvované kurzy patří vizážistka a barvové poradenství, kosmetické služby, masér pro sportovní a rekondiční masáže, pedikúra, pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku aj.

Za první pololetí roku 2015 absolvovalo rekvalifikační kurz celkem 22 396 uchazečů o zaměstnání a za jejich vzdělávání zaplatil stát 183 090 492,- Kč.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109 odst. 1

<sup>34</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 87

<sup>35</sup> Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Úřad práce ČR, 2014. s. 15

<sup>36</sup> BIČÁKOVÁ, O. Pracovní uplatnění občanů ohrožených nezaměstnaností. *Práce a mzda*. 2012, 60. roč. č. 6, s. 38.

<sup>37</sup> DLOUHÁ, P. Peníze.cz. *Rekvalifikace 2015: Komu zaplatí kurz stát a jak vysokou podporu dostanete*. [online]. 11.8.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/302865-rekvalifikace-2015-komu-zaplati-kurz-stat-a-jak-vysokou-podporu-dostanete>>

Existují celkem tři druhy rekvalifikací:

- rekvalifikace klasická
- rekvalifikace zvolená
- rekvalifikace zaměstnanecká

Níže uvedená tabulka ukazuje srovnání těchto základních typů.

<b>Rekvalifikace</b>	<b>klasická</b>	<b>zvolená</b>	<b>zaměstnanecká</b>
<b>Pro koho je určena?</b>	uchazeč nebo zájemce	uchazeč nebo zájemce	zaměstnanec
<b>Kdo ji zařizuje?</b>	úřad práce	sám uchazeč (zájemce)	firma (zaměstnavatel)
<b>Existuje limit ceny?</b>	NE	ANO (50 000,- Kč/3 roky)	NE
<b>Je nárok na podporu?</b>	ANO (uchazeč) 60 % čisté mzdy	NE (ani uchazeč) je hrazen jen kurz	NE nebylo by logické
<b>Poznámka:</b>	mohou být hrazeny i další výdaje (cestovné apod.)	musí provádět akreditovaná instituce, ÚP ji přesto nemusí povolit	není na ni právní nárok, v praxi se příliš nevyskytuje

**Tabulka č. 1:** Srovnání základních typů rekvalifikací (*Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, s. 223)

Klasická rekvalifikace je určena jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zájemce o zaměstnání. Zařizuje jí Úřad práce ČR. Osoba, která se rekvalifikace účastní, má po dobu jejího trvání nárok na podporu při rekvalifikaci. U tohoto druhu rekvalifikace mohou být účastníkovi rekvalifikace proplaceny i další výdaje spojené s absolvováním rekvalifikace, např. jízdné, oděv apod.<sup>38</sup>

Dalším druhem je zvolená rekvalifikace. Tato rekvalifikace může být uhrazena rovněž uchazeči i zájemci o zaměstnání, ale uchazeč nemá nárok na podporu při rekvalifikaci a ani na úhradu nákladů, které jsou spojené s absolvováním rekvalifikace. V tomto případě je hrazen jen samotný rekvalifikační kurz. Zvolenou rekvalifikaci si uchazeč, popř. zájemce

<sup>38</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 223

o zaměstnání zařizuje sám, ale vzdělavatelem musí být akreditované vzdělávací zařízení. Pokud zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vhodná, může Úřad práce uchazeči po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace. Celková částka, kterou Úřad práce může vynaložit na rekvalifikaci, nesmí přesáhnout 50 000,- Kč v období třech po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci. Rekvalifikace se proplácí jen za dobu, kdy je uchazeč v evidenci Úřadu práce ČR. Pokud uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nové získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.<sup>39</sup>

Zaměstnanecská rekvalifikace je taková rekvalifikace, která je prováděna přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců a je podporovaná státem. Vzdělávání zaměstnanců by ale prioritně měla zajistit firma (zaměstnavatel). V tomto případě samozřejmě zaměstnanci nemají nárok na podporu při rekvalifikaci.<sup>40</sup>

### 3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti existuje ještě pasivní politika zaměstnanosti, kterou můžeme charakterizovat jako zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a také jako hmotné zabezpečení uchazečů o práci.<sup>41</sup>

Pasivní politika zaměstnanosti slouží jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby, když přijdou o zaměstnání a při rekvalifikaci. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny zároveň náklady, které jsou spojené s evidencí volných pracovních míst a uchazečů a zájemců o zaměstnání.<sup>42</sup>

Současný zákon o zaměstnanosti s termínem pasivní politika zaměstnanosti nepracuje, ale v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt např. ve vyhláškách ministerstva financí.

---

<sup>39</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 223-224

<sup>40</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 224

<sup>41</sup> Ministerstvo vnitra. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>>

<sup>42</sup> KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. s. 197

## 4 Nezaměstnanost

Problematika nezaměstnanosti není hlavním předmětem mé bakalářské práce. Ale vzhledem k tomu, že se zaměstnaností nepochybně toto téma souvisí, považuji stručné shrnutí nezaměstnanosti za vhodné.

V této kapitole nejdříve vymezím pojem nezaměstnanosti, zmíním se o jednotlivých formách nezaměstnanosti a poté se zaměřím na nezaměstnanost v Plzeňském kraji.

Proč se člověk najednou stane nezaměstnaným? Je to z důvodu protekce, protože jeho místo obsadí někdo jiný, touha po „lepší“ zaměstnání je silnější, než realita, že člověk skončí bez jakýchkoli prostředků, nebo pouze následek ekonomické situace státu, protože se všude snižuje počet pracovních sil? Důvody pro vznik nezaměstnanosti jsou různé, ale po této nešťastné události čeká každého stejná cesta.

### 4.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Právo na práci je v českém právním řádu zakotveno v čl. 26, hlavě VI., Listiny základních práv a svobod a právo na zaměstnání v hlavě IV., části první, zákona o zaměstnanosti. Všeobecná deklarace lidských práv pojednává o tom, že „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“<sup>43</sup>

Nezaměstnaným se člověk může stát ze dne na den a v současné době to není nic neobvyklého. Každý z nás si tím projde i několikrát během svého života. Důležité však je to, aby se nejednalo o dlouhá období mezi jednotlivými zaměstnáními.

Stav rovnováhy na trhu práce je velmi vzácný. V reálném světě strany nabídky práce a poptávky práce jsou v nerovnováze a v současné době nabídka převyšuje poptávku. Tento stav, ve kterém nabídka převyšuje poptávku, nazýváme nezaměstnanost.<sup>44</sup>

*„Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.“<sup>45</sup>*

Ztráta zaměstnání je velmi nepříjemnou událostí pro každého z nás. Pro většinu lidí je práce nejen zdrojem příjmu, ale je to smysluplná činnost, která naplňuje část jejich života. Když se člověk ocitne bez zaměstnání, dochází u něj zejména ke ztrátě důvěry ve vlastní

<sup>43</sup> Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23 odst. 1

<sup>44</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 45

<sup>45</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 46



schopnosti, nastávají existenční problémy, tento jev může vést k narušení emoční pohody atd. Nezaměstnanost není jen problém samotného nezaměstnaného a jeho rodiny, ale zasahuje i nás ostatní, jelikož se zvyšují výdaje ze státního rozpočtu, snižují se příjmy v oblasti sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a daní.

## 4.2 Formy nezaměstnanosti

Rozlišujeme různé formy nezaměstnanosti. První formou je frikční nezaměstnanost. Jedná se o krátkodobou, přechodnou nezaměstnanost. Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označováno jako frikční nezaměstnanost.<sup>46</sup> Nejedná se pouze o přechod z jednoho zaměstnání do druhého, ale frikčně nezaměstnaní lidé mohou být i absolventi škol, kteří hledají první zaměstnání.

Další formou nezaměstnanosti může být strukturální nezaměstnanost, technologická nezaměstnanost nebo také cyklická nezaměstnanost.<sup>47</sup>

Nezaměstnanost, ke které dochází vlivem střídání ročních období, označujeme nezaměstnaností sezónní. V tomto případě jsou zaměstnanci propouštěni kvůli nepravidelné produkci v odvětvích, které jsou závislé na počasí (např. ve stavebnictví, v cestovním ruchu nebo v zemědělství). Nebo může docházet k propuštění pracovní síly vzhledem k sezónní poptávce po určitém zboží a služeb (např. prodej zboží s vánoční či velikonoční tematikou nebo prodej zboží a služeb určených pro letní a zimní období).<sup>48</sup>

Dále existuje skrytá nezaměstnanost, dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. A poslední formou nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost. Vymezení dlouhodobé nezaměstnanosti se v jednotlivých zemích liší. Někde je hranice stanovena na dvanáctém měsíci, jinde až na dvou letech.<sup>49</sup> Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázáno sociální izolovaností, nezaměstnaní se uzavírají do sebe, někdy upadají až do depresí. Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší nejen problémy sociální, ale často i zdravotní. Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a na každého to může působit odlišně.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 50

<sup>47</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 51

<sup>48</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 52

<sup>49</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. s. 53

<sup>50</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. s. 98

#### 4.2.1 Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl

Dlouhodobá nezaměstnanost je ve společnosti vnímána jako velmi závažný problém. Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme spatřovat např. v oblasti ekonomické, kdy dochází k růstu nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti, dále v oblasti kriminologické (růst zejména drobné kriminality), ale i sociální (vnímání všech dlouhodobě nezaměstnaných jako rizikové skupiny). U dlouhodobě nezaměstnaných se snažíme najít odpověď na otázku, proč nezaměstnaní nemohou ani po delší době práci nalézt, naopak u krátkodobě nezaměstnaných je základní otázkou, proč práci ztratili. Hledání odpovědi u dlouhodobě nezaměstnaných je složitější, protože do hry vstupuje faktor času.<sup>51</sup>

Osoby dlouhodobě nezaměstnané můžeme rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří ti, pro které je nezaměstnanost vážným problémem a tuto situaci se snaží nějakým způsobem řešit. Druhou skupinou je ta část dlouhodobě nezaměstnaných, pro kterou se současné postavení již stalo akceptovatelným životním způsobem.<sup>52</sup>

Být dlouhodobě nezaměstnaným se některým skupinám osob dokonce vyplatí, protože stát jim pomůže formou podpory v nezaměstnanosti a následně jim poskytuje sociální dávky. Takto dlouhodobě nezaměstnaná osoba začne postupem času tuto situaci vnímat jako normální životní styl. Velmi rychle se osoba adaptuje na nové podmínky, tj. zvykne si na to, že má spoustu volného času, který si může organizovat, jak zrovna potřebuje, dále na omezené finanční zdroje a také na novou sociální pozici. Čím déle je člověk bez zaměstnání, tím více je pro něj nepředstavitelné, že by se tato situace mohla někdy změnit a že by opět mohl začít normálně pracovat.

Z jiného hlediska lze dlouhodobě nezaměstnané rozdělit do čtyř skupin. První skupinou jsou ti, kteří mají zájem o hledání zaměstnání a také ho hledají. Protipólem jsou ti, kteří nemají zájem o hledání zaměstnání a ani to mockrát nezkoušeli. Třetí skupinu tvoří takové osoby, které sice obecný zájem mají, ale v dané době jej z nějakého důvodu nijak nezrealizovaly. Poslední skupina je složena z těch uchazečů o zaměstnání, kteří sice velký zájem nemají, avšak zaměstnání hledali.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 139

<sup>52</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 139-140

<sup>53</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 142

### 4.3 Nezaměstnanost v Plzeňském kraji

K 31. 1. 2015 dosahoval v Plzeňském kraji podíl nezaměstnaných osob průměrně 5,90 %. Typickou oblastí, kde je tradičně nejvyšší nezaměstnanost, je Tachovsko, kde průměrná hodnota podílu nezaměstnaných osob činila dokonce 7,51 %. Celkově nejvyšší nezaměstnanost byla ale v okrese Domažlice. V Plzni činil podíl nezaměstnaných osob hodnoty 5,34 % a bylo zde zaznamenáno 1463 volných pracovních míst, což je nejvyšší počet volných pracovních míst v kraji.<sup>54</sup>

Nejnižší podíl nezaměstnaných osob naopak byl v okrese Rokycany, kde osob bez zaměstnání bylo průměrně 4,72 %. Např. v obci Vísky, Kornatice, Chlum nebo Hradiště byl podíl osob bez zaměstnání dokonce nulový.<sup>55</sup>

Kromě města Plzně, jak jsem zmiňovala již výše, bylo i v dalších obcích zaznamenáno více než 100 volných pracovních míst. Např. v Domažlicích, kde bylo na konci ledna 2015 260 volných pracovních míst, v Tachově, v Rokycanech a v Klatovech. Dále město Bor nabízelo 233 volných pracovních míst, kde byl zaznamenán třetí největší počet volných pracovních míst v kraji.<sup>56</sup> Je to způsobeno zejména tím, že u dálnice D5 se nachází nejvýznamnější a největší firmy, které se zabývají výrobou automobilových součástek a tyto podniky hledají na různé pozice stále nové zaměstnance.

#### 4.3.1 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Plzeňském kraji

Ve 2. pololetí roku 2015 (k 30. 9. 2015) bylo evidováno v Plzeňském kraji na Úřadu práce celkem 116 absolventů, kteří úspěšně zakončili bakalářské studium. Tento celkový počet tvořilo 83 nezaměstnaných žen a v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců bylo celkem 22 absolventů bez ohledu na pohlaví.<sup>57</sup>

K 30. 9. 2015 bylo v okrese Plzeň-město zaznamenáno v evidenci Úřadu práce celkem 42 nezaměstnaných absolventů s bakalářským vzděláním. Z celkového počtu bylo nezaměstnaných 31 žen a celkem 10 absolventů bylo v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-31-1-2015>>

<sup>55</sup> Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-31-1-2015>>

<sup>56</sup> Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-31-1-2015>>

<sup>57</sup> Integrovaný portál MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>

<sup>58</sup> Integrovaný portál MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>

Absolventi to na trhu práce vůbec nemají lehké a praxi, kterou zaměstnavatelé požadují, většinou nesplňují. Z výše zmíněných údajů ale můžeme říci, že v Plzeňském kraji není počet nezaměstnaných absolventů nijak závratný vzhledem k celkovému počtu obyvatel. Když už se absolventi na Úřad práce zaevidují, tak si ve většině případů v brzké době zaměstnání najdou. Z celkového počtu nezaměstnaných absolventů pouze 18,97 % osob bylo ve 2. pololetí roku 2015 v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Podle statistik si muži najdou uplatnění na trhu práce snadněji než ženy.

Na závěr této kapitoly popíši několika větami případ studenta J. Š. Jedná se o člověka z mého okolí, který skončil studium na odborné střední škole a na studium na vysoké škole neměl prostředky, protože rodiče měl rozvedené a matka byla v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Tudíž se musel jít přihlásit taktéž jako jeho matka na úřad práce a za pomoci této instituce začít hledat zaměstnání. Otcí skončila vyživovací povinnost na dítě a na podporu v nezaměstnanosti neměl jako absolvent nárok, a tak zůstal bez finančních prostředků. Při hledání zaměstnání po tomto absolventovi střední školy požadovali všude praxi v oboru. Ale kde má student, který čerstvě vystuduje, získat praxi? A současně získat prostředky na to, aby si mohl zajistit alespoň základní potřeby? Tohle v našem českém právním řádu upravené není. V tomto případě nastupuje rodina, ale co když ani rodina nemá prostředky? Jako konkrétně u absolventa J. Š. Na tuhle otázku asi nikdo v našem státu neodpoví.

## 5 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

### 5.1 Vymezení pojmu zprostředkování zaměstnání

Problematicke zprostředkování zaměstnání je věnována část druhá zákona o zaměstnanosti.

Zprostředkováním zaměstnání se podle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí „vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.“<sup>59</sup> Popisovanou formu zprostředkování zaměstnání nazýváme recruitment. Jedná se zpravidla o činnost tzv. personální agentury. Součástí zprostředkování zaměstnání je rovněž činnost poradenská a informační.

Druhou formou zprostředkování zaměstnání je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Zde se jedná o tzv. dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání.<sup>60</sup>

Zprostředkováním zaměstnání je také situace, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k vykonávání práce na území České republiky na základě smlouvy o pronájmu pracovní síly.<sup>61</sup>

Za zprostředkování zaměstnání se podle § 16 zákona o zaměstnanosti naopak nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií, kdy není prováděna přímo zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavatelem a uchazeči o zaměstnání.<sup>62</sup> Příkladem může být provozovatel internetového portálu, který inzeruje nabídky práce. Uchazeč po nalezení nabídky odpoví přímo zaměstnavateli a tím ze strany provozovatele nejde o přímou zprostředkovatelskou činnost (provozovatele internetového portálu uchazeč o zaměstnání vůbec nekontaktuje).

V České republice zaměstnávání zprostředkovávají dva subjekty, a to krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14 odst. 1

<sup>60</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14 odst. 1

<sup>61</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14 odst. 2

<sup>62</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 16

<sup>63</sup> BIČÁKOVÁ, O. Agenturní zaměstnávání v roce 2014 a spolupráce agentur práce s Úřadem práce. *Mzdová účetní*. 2014, 20. roč. č. 5, s. 8-14.

## 5.2 Činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadů práce najdeme upravené od ustanovení § 18 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o neplacenou formu zprostředkování práce, protože zprostředkovatelem je státní instituce, která je hrazena ze státního rozpočtu. Veškeré služby tedy úřady práce nabízí klientům zdarma.<sup>64</sup>

Krajské pobočky Úřadu práce ČR zprostředkovávají svým uchazečům zaměstnání na celém území našeho státu. V určitých případech mohou zprostředkovávat zaměstnání i z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen v případě, kdy k tomu dá souhlas uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.<sup>65</sup>

Fyzická osoba si může zajistit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce a informace o volných pracovních místech může získat u kteréhokoliv úřadu práce.<sup>66</sup> Zaměstnavatelé nemají ze zákona povinnost hlásit volná pracovní místa úřadům práce. Úřady práce ale pravidelně provádějí monitoring trhu a zjišťují, zda zaměstnavatelé budou v nejbližší době propouštět své zaměstnance nebo naopak nabírat nové zaměstnance na volná pracovní místa. Je to zejména z toho důvodu, aby úřady práce věděly, na co se mají v budoucnu připravit. Cílem je také zaměstnavatele informovat o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Každý měsíc proběhne v rámci České republiky přes 500 monitorovacích návštěv.

Pracovníci Úřadu práce ČR nejprve zaměstnavatele kontaktují telefonicky nebo e-mailem a nabídnou mu osobní schůzku. Během ní mu podají podrobné informace, které se týkají možnosti využití příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, hlášení volných pracovních míst nebo rekvalifikací. Hlavním přínosem monitorovací činnosti je to, že se zaměstnavatelé dozví, co konkrétně mohou využít.

## 5.3 Kdo se může na Úřadu práce ČR zaevidovat

Zákon o zaměstnanosti rozeznává dvě skupiny klientů, kteří se mohou zaevidovat na Úřadu práce ČR, a to uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.<sup>67</sup>

Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním správním

<sup>64</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 200

<sup>65</sup> LEIBLOVÁ, L. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2004. s. 23

<sup>66</sup> LEIBLOVÁ, L. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2004. s. 23

<sup>67</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22 a § 24

obvodu má bydliště.<sup>68</sup> Jedná se klasicky o nezaměstnanou osobu, která přišla o výdělečnou činnost a které může při splnění zákonem stanovených podmínek vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti.<sup>69</sup> Takové osoby mají povinnosti vůči Úřadu práce ČR, např. docházet na pravidelné návštěvy k referentovi zaměstnanosti, nesmí si přivydělat více než polovinu minimální mzdy, musí vyvíjet součinnost s Úřadem práce ČR apod.

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá Úřad práce ČR o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemci o zaměstnání Úřad práce ČR může zprostředkovat vhodné zaměstnání a zabezpečit rekvalifikaci. Taková osoba je na základě písemné žádosti vedena v evidenci zájemců o zaměstnání.<sup>70</sup> Zájemcům o zaměstnání ale nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti a ani za ně stát nehradí pojištění. Ale člověk, který chce změnit své stávající zaměstnání, má prostřednictvím své přidělené referentky zaměstnanosti možnost se informovat o situaci na trhu práce, o volných pracovních místech apod. Navíc je možné v zákonem stanovených případech, aby byl zájemci o zaměstnání uhrazen např. rekvalifikační kurz. Tedy i zájemce o zaměstnání může získat s pomocí Úřadu práce ČR novou práci nebo i novou kvalifikaci.<sup>71</sup>

Více než 90 % klientů Úřadu práce ČR na úseku zaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání a pouze 5-10 % tvoří zájemci o zaměstnání.<sup>72</sup>

## 5.4 Kdo se nemůže zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání

Existuje několik situací, kdy není možné, aby se osoba zařadila do evidence uchazečů o zaměstnání. Je to v případě, kdy je osoba uznána dočasně práce neschopnou, pokud vykonává trest odnětí svobody, bylo-li jí uloženo ochranné opatření zabezpečovací detence nebo je ve vazbě. Zaevidovat se jako uchazeč o zaměstnání do evidence není možné ani tehdy, když osoba pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo pokud je osoba invalidní ve třetím stupni s výjimkou, kdy je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (v praxi je to ale jen výjimečně).<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24

<sup>69</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 201

<sup>70</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22

<sup>71</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 201

<sup>72</sup> KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 201

<sup>73</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25 odst. 2

## 5.5 EURES

K nabídce volných pracovních míst v rámci Evropské unie slouží služby EURES. Úřad práce ČR se stal v roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, součástí sítě EURES.<sup>74</sup>

Síť EURES působí na území členských států EU, dále na území Islandu, Norska a Lichtenštejnska (tyto tři země jsou smluvním státem Dohody o evropském hospodářském prostoru) a Švýcarska. Hlavním úkolem je podpora pracovní mobility na jednotném evropském trhu práce. V každém členském státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno prostřednictvím poradců EURES, kteří jsou řízeni Národní koordinační kanceláří. Poradci EURES poskytují na krajských pobočkách ÚP ČR poradenské a zprostředkovatelské služby zaměstnavatelům a uchazečům o práci v zahraničí, které jsou zdarma.<sup>75</sup>

Na krajské pobočce Úřadu práce v Plzni působí jako poradkyně EURES paní Mgr. Lenka Kastnerová, která mně poskytla mnoho informací. Je to jediná poradkyně EURES v Plzeňském kraji. V budoucnu by pravděpodobně s novým projektem měla přibýt ještě další poradkyně. V sousedních okresech fungují kolegyně na postech kontaktních osob EURES, které podají základní informace klientům, poskytnou jim informační materiály, seznámí je s databázemi národního a evropského portálu EURES a v případě vážného zájmu o práci v zahraničí předají kontakt na EURES poradce.

Poradkyně EURES má na starosti kompletní servis pro klienty, kteří chtějí získat práci v EU nebo se vrací z některé země EU. A poradkyně také zveřejňuje volná pracovní místa s výkonem práce v EU. V rámci krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni je pobočka bavorského úřadu práce, kde se první tři středy střídají kolegyně z Úřadu práce Weiden, Schwandorf a Deggendorf. Dopoledne jsou pořádány prezentace o životních a pracovních podmínkách v SRN a dále navazují témata, jak se správně ucházet o práci v SRN a vše je zakončené individuálními pohovory s klienty. Podobné schůzky, pouze kratší, jsou i v okresních městech Plzeňského kraje – Tachov, Domažlice, Sušice a Klatovy.

Do náplně práce poradkyně EURES patří rovněž cesty do zahraničí. Paní Mgr. Lenka Kastnerová v zahraničí vyřizuje zejména zdravotní pojištění a poté dle zaměstnání i další věci, např. uznání kvalifikace apod.

Největší zájem je o práci v sousedním Německu (90 % všech klientů), a to z důvodu blízkosti hranic a možnosti dojíždění za prací. Věk uchazečů je velmi různorodý. Mladší ročníky chtějí letní brigády nebo praktikum, starší pak klasický zaměstnanecký poměr.

<sup>74</sup> Integrovaný portál MPSV. *Služba EURES v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/eures/sit>>

<sup>75</sup> Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Úřad práce ČR, 2014. s. 27



Poptávané jsou podobné pozice, které chybí i v ČR – většina řemeslnických a technických profesí, IT pozice, lékařské a pečovatelské profese a práce v hotelnictví a gastronomii.

Osoba, která uvažuje nad vycestováním za zaměstnáním do jiné země, se může nejprve seznámit s informacemi na webových stránkách Evropské komise, sekce EURES. Na těchto webových stránkách je možné vyhledat EURES poradce, zaměstnavatele a i tisíce volných pracovních míst. Uchazeč si zde rovněž může zjistit praktické informace a fakta o trendech na pracovním trhu jednotlivých evropských zemí.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Evropská komise. *EURES*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>>

## 6 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Jak jsem se zmínila již v předešlé kapitole, v České republice zaměstnání zprostředkovávají nejen úřady práce, ale také agentury práce. V této kapitole se budu blíže zabývat zprostředkováním zaměstnání agenturami práce.

Institut agenturního zaměstnávání je v současné době velmi rozšířeným jevem, a to jak ze strany potenciálních zaměstnanců, kteří se o práci ucházejí, tak i zaměstnavatelů, kteří hledají nové zaměstnance. Ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce dochází v současné době mnohem častěji než v minulosti a vzhledem k tomu, že je toto téma velmi aktuální, budu se mu v této kapitole věnovat podrobně.

Více než třetina populace České republiky má s agenturním zaměstnáváním již nějakou zkušenost. V Evropě je v současné době zaměstnáno přes agentury práce 1,7 % lidí z pracující populace, v České republice je to asi 0,9 %. Ve velkých firmách v České republice vykonává práci v průměru 20 % agenturních zaměstnanců. Roku 2014 našlo zaměstnání přes agenturu práce přes 250 000 Čechů.<sup>77</sup>

### 6.1 Vymezení základních pojmů

Personální agentury a agentury práce se jmenují podobně a občan si může myslet, že je to totéž. Ale tak tomu není. Tyto subjekty poskytují rozdílné služby, a to jak kandidátům, tak klientům. A tak v této části mé práce objasním pojem agentura práce, personální agentura a agenturní zaměstnávání.

#### 6.1.1 Agentura práce

O agentuře práce pojednává § 2 odst. 5 zákoníku práce a § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

*„Agentura práce je takovým zaměstnavatelem (fyzickou či právnickou osobou), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce, a je nezávislý na veřejných orgánech.“<sup>78</sup>*

Agenturou práce se rozumí firma, která přiděluje zaměstnance do různých firem podle zadaných požadavků a je zároveň i jejich zaměstnavatelem. Jedná se o tzv. agenturní

---

<sup>77</sup> Novinky.cz. *Novela zákona o agenturním zaměstnávání vyvolává rozdílné reakce*. [online]. 10.7.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: < <http://www.novinky.cz/kariera/371701-novela-zakona-o-agenturnim-zamestnavani-vyvolava-rozdilne-reakce.html> >

<sup>78</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 32

zaměstnávání nebo také dočasné přidělení. Zaměstnanec je u agentury práce zaměstnán trvale a v různých časových obdobích může vykonávat práci v různých firmách.<sup>79</sup>

Agentury práce se zásadně odlišují od Úřadu práce, a to hned z několika důvodů. Úřad práce je veřejným orgánem oproti agentuře práce a zákon mu neumožňuje dočasně přidělovat zaměstnance k uživateli.<sup>80</sup>

Počet agentur práce a jejich činnosti jsou v různých státech Evropské unie rozdílné. Za největšího uživatele agenturního zaměstnávání v Evropské unii lze považovat Velkou Británii, Nizozemí, Irsko, Francii a také Belgii. Naopak v Řecku, Španělsku, Bulharsku a Rumunsku je institut agenturního zaměstnávání využíván nejméně.<sup>81</sup>

Agentury práce působí na našem trhu přes 20 let a jejich počet se stále zvyšuje. Lze předpokládat, že i v budoucnu bude docházet k jejich nárůstu. Jen v Plzni v současné době působí kolem 50 agentur práce.

### 6.1.2 Personální agentura

Hlavním úkolem personálních agentur je recruitment, tj. najít na prázdnou pracovní pozici co nejvhodnějšího kandidáta. Za proces recruitmentu náleží personální agentuře odměna za práci, která se pohybuje od dvou do tří násobku průměrného platu přijatého zaměstnance. Personální agentury se tedy zabývají trvalým přidělením, nikoliv dočasným.<sup>82</sup>

Ačkoliv agentura práce a personální agentura jsou dva odlišné pojmy, výjimkou v dnešní době nejsou ani takové společnosti, které jsou personální agenturou i agenturou práce zároveň.

### 6.1.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání má v České republice dlouhé kořeny, již zákoník práce z roku 1965 v § 38 umožňoval zapůjčování pracovníků mezi podniky, a to zejména v době, kdy byla zvýšená potřeba pracovní síly. Tento institut se využíval zejména v zemědělství a stavebnictví. Sice si to mnoho lidí neuvědomovalo, ale v podstatě se jednalo už tehdy o první náznaky, či předzvěst jevu, který se později rozvinul až do dnešní podoby agenturního

---

<sup>79</sup> EVANGELU, J., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Key Publishing, 2013. s. 11-12

<sup>80</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 32

<sup>81</sup> i.podpora. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW:

<[http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf](http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf)>

<sup>82</sup> EVANGELU, J., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Key Publishing, 2013. s. 12

zaměstnávání. Naplno se agenturní zaměstnávání začalo rozvíjet až od roku 1991, kdy na našem trhu začaly působit první personální agentury, které přišly ze zahraničí.<sup>83</sup>

Agenturním zaměstnáváním se rozumí dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele. Definici samotného pojmu agenturní zaměstnávání v českém právním řádu nenajdeme.<sup>84</sup> Tento pojem se vyskytuje pouze v zákoníku práce, a to jako nadpis k § 308 a § 309, kde jsou popsány vztahy mezi agenturou práce, jí dočasně přidělovaným zaměstnancem a uživatelem.<sup>85</sup> Oproti obvyklému pracovněprávnímu vztahu „zaměstnavatel – zaměstnanec“, je pro agenturní zaměstnávání typický trojstranný právní vztah „agentura práce – zaměstnanec – uživatel.“ Zkráceně se tato forma zprostředkování zaměstnání také nazývá dočasné přidělení.<sup>86</sup>

## 6.2 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Nejdůležitějšími právními předpisy, které upravují agenturní zaměstnávání, jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Zákoník práce v části třinácté, hlavě páté, v § 308 a § 309 upravuje vztahy mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Oproti tomu zákon o zaměstnanosti v části druhé, hlavě první, § 14, § 58 až § 66 pojednává o zprostředkování obecně, např. definuje základní pojmy a také negativně vymezuje agenturní zaměstnávání (tj. vysvětluje, co není agenturní zaměstnávání).<sup>87</sup>

Pro kontrolu agenturního zaměstnávání je stěžejní zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, který upravuje kontrolní pravomoci inspekce práce. Zmínku o agenturním zaměstnávání nalezneme také v zákoně č. 121/2000 Sb., autorský zákon. Kromě zákonů nalezneme také podzákoné právní předpisy, kde je zmínka o agenturním zaměstnávání. Např. se jedná o nařízení vlády ze dne 5. března 2009 o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Vysvětlení některých ustanovení zákona najdeme v pokynech ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>88, 89</sup>

Úpravu agentur práce najdeme i na mezinárodní úrovni. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla ratifikována 9. 10. 2000, stanoví státům, které k ní přistoupily, celou řadu povinností. Tato úmluva klade největší důraz

<sup>83</sup> PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 35

<sup>84</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 29

<sup>85</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 308 a § 309

<sup>86</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 29

<sup>87</sup> LEIBLOVÁ, Z. *Agentury práce a zaměstnávání. Mzdová účetní*. 2012, 18. roč. č. 6, s. 20-23

<sup>88</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 25-26

<sup>89</sup> JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Aspi, a.s., 2005. s. 13

na úseku dočasného zaměstnávání na soukromé agentury práce.<sup>90</sup> Česká právní úprava agenturního zaměstnávání vychází na základě členství České republiky v Evropské unii rovněž ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 208/104 ES o agenturním zaměstnávání.<sup>91</sup>

Agenturní zaměstnávání bylo do českého právního řádu zavedeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Před rokem 2004, kdy ještě neexistovala právní úprava agenturního zaměstnávání, se pojem agentura práce takřka nepoužíval a subjekty, které dočasně přidělovaly zaměstnance k jiným zaměstnavatelům, se označovaly jako pracovní agentury.<sup>92</sup>

### 6.3 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Zaměstnání může zprostředkovat pouze agentura práce, která má k této činnosti povolení. Povolení k této činnosti vydává podle § 60 odst. 1 generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Fyzická nebo právnická osoba, která obdrží toto povolení, se stává agenturou práce. Povolení ke zprostředkování zaměstnání není živností.<sup>93, 94</sup>

Rok	Přijaté žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání			Počet udělených povolení	Počet neudělených povolení		
		Nové				MV <sup>[1]</sup>	
2011	958	Nové	458	700	205	MV <sup>[1]</sup>	100
		Opakované	500			jiné	105
2012	923	Nové	453	669	213	MV	121
		Opakované	470			jiné	92
2013	710	Nové	375	517	87	MV	57
		Opakované	335			jiné	30
2014	759	Nové	394	636	165	MV	87
		Opakované	365			jiné	78

**Tabulka č. 2:** Povolení ke zprostředkování zaměstnání (zdroj:

[http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf](http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf))

<sup>90</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 25-26

<sup>91</sup> i.podpora. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW:

<[http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf](http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf)>

<sup>92</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 16

<sup>93</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 33

<sup>94</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60 odst. 1

Z informací uvedených v tabulce vyplývá, že Úřad práce ČR obdržel více žádostí od nových subjektů, než žádostí o prodloužení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Roku 2014 Úřad práce ČR přijal 759 žádostí, udělil 636 povolení, neudělil 165 povolení a odejmul 330 povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to z důvodu porušení právních předpisů nebo na základě vlastní žádosti.<sup>95</sup>

### **6.3.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Každý subjekt, který žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí splnit určité podmínky, které stanoví § 60 odst. 2 až 7 zákona o zaměstnanosti.

První podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je to, že fyzická osoba musí dosáhnout věku 18 let, musí být svéprávná, bezúhonná, musí prokázat odbornou způsobilost a musí mít bydliště na území České republiky.<sup>96</sup>

Za bezúhonnou se považuje fyzická a právnická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.<sup>97</sup> Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce.

Odborně způsobilou je fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dva roky praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání, nebo která má střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vzdělání v konzervatoři a nejméně pět let praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání. Pokud fyzická osoba nemá odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání, lze ji nahradit praxí v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.<sup>98</sup>

Pokud žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání právnická osoba, musí si ustanovit tzv. odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Tím může být pouze fyzická osoba splňující výše uvedené podmínky, které jsou stanovené pro udělení povolení fyzické osobě. Není ale možné, aby odpovědný zástupce působil u dvou právnických osob, a zároveň nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.<sup>99</sup>

Další podmínkou pro udělení licence ke zprostředkování zaměstnání je podle zákona o zaměstnanosti souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra. To se vydává na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Ministerstvo vnitra při zpracovávání svého

---

<sup>95</sup> i.podpora. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW:

<[http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf](http://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf)>

<sup>96</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60 odst. 2

<sup>97</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60 odst. 4

<sup>98</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60 odst. 8

<sup>99</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 34

závazného stanoviska posuzuje udělení povolení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.<sup>100</sup> Své závazné stanovisko k udělení povolení musí Ministerstvo vnitra doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne, kdy obdrželo žádost o závazné stanovisko. Pokud tak Ministerstvo vnitra neučiní a zmešká tuto lhůtu, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.<sup>101</sup>

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 3 let. Povolení vydané na dobu určitou lze vydat opakovaně. Pokud chce agentura práce i nadále vykonávat zprostředkovatelskou činnost, musí podat novou žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Stejně tak je to i v případě, kdy agentury práce sice mají platné povolení, ale potřebují rozšířit jeho stávající rozsah. Fyzickým a právnickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb, se povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává na dobu neurčitou.<sup>102</sup>

Agentury práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou vedeny v evidenci, kterou má na starosti Úřad práce ČR.

Nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, byly stanoveny druhy prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Jedná se např. o práci řidičů autobusů, trolejbusů, tramvají, nákladních automobilů, dále o práci švadleny, instalatérů, klempířů, tesařů, truhlářů a dalších profesí, které najdeme uvedené v příloze výše uvedeného nařízení vlády.<sup>103</sup>

Otázkou ale je, jak je u nás tento systém licencí k provozování agenturního zaměstnávání efektivní. Dle mého názoru získání tohoto povolení pro subjekty není nic obtížného a samotný požadavek na odbornou praxi nositele licence nezaručuje ani např. dostatečnou znalost příslušných právních předpisů.

## 6.4 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání

Můžeme najít různé výhody a nevýhody tohoto způsobu zaměstnávání. Velkou výhodou pro klienta agentury práce je to, že je ušetřen starostí spojených s administrativní činností, nemusí účtovat mzdy, jednat s úřady, řešit problémy se zaměstnanci. Firmě také odpadá starost s personálními procesy – nábor zaměstnanců, jejich následné propouštění, vyplácení případného odstupného apod. Za výhodu můžeme považovat také to, že firma se dohodne s agenturou práce, na jaké konkrétní dny a kolik pracovníků bude potřebovat. Díky

<sup>100</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60 odst. 1

<sup>101</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 60a odst. 3

<sup>102</sup> TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 38

<sup>103</sup> LEIBLOVÁ, Z. *Agentury práce a zaměstnávání. Mzdová účetní*. 2012, 18. roč. č. 6, s. 20-23

agenturám práce nemusí ve firmě působit tolik personalistů, a tím se snižují firmě mzdové náklady.

Výhodou pro zaměstnance agentury práce je zejména stálá mzda a jistota práce, protože agentura má ekonomický zájem shánět firmy, které požadují agenturní zaměstnance.

Tento způsob zaměstnávání přináší zaměstnanci samozřejmě i řadu nevýhod. Např. zaměstnanec nemůže ovlivnit místo, kde bude v dalším období pracovat, agentura práce získává část z jeho výdělku, zaměstnanec si nemůže domluvit odměnu za svou práci apod.

I přesto, že by měl mít zaměstnanec agentury práce stejné podmínky jako kmenový zaměstnanec, toto není dodržováno a agenturní zaměstnanec nemá např. nárok na příspěvek na závodní stravování, na firemní dopravu nebo také nedostane smlouvu na dobu neurčitou.

## **6.5 Změny v souvislosti s novou koncepcí agenturního**

### **zaměstnávání**

K 1. 1. 2016 mělo dojít v oblasti agenturního zaměstnávání k velmi podstatným změnám. Ty měly dosáhnout rovnosti agenturních a kmenových zaměstnanců a zabránit snadnému ukončení jejich pracovního poměru.<sup>104</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí usiluje o zpřísnění pravidel agenturního zaměstnávání, aby tito zaměstnanci měli lepší podmínky a platy.

Jednou z navrhovaných změn je zrušení výjimky ze zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou, tzn., že pracovní poměr na dobu určitou nesmí trvat déle než tři roky a může být nejvýše dvakrát opakován. Dále agentury práce budou muset prokazovat finanční způsobilost spočívající v tom, že fyzické osoby budou muset složit kauci 50 000,- Kč a právnické osoby 500 000,- Kč.<sup>105</sup> Další změnou v oblasti agenturního zaměstnávání je nová komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání. A v neposlední řadě podstatným zásahem do agenturního zaměstnávání je zavedení povinné kvóty 15 % agenturních zaměstnanců vůči kmenovým zaměstnancům. To znamená, pokud firma bude zaměstnávat např. 2 000 zaměstnanců, tak maximálně 300 zaměstnanců bude moci být agenturních a 1 700 kmenových.

Vzhledem k tomu, že se mně nepodařilo zjistit, zda k této novele skutečně k 1. 1. 2016 došlo nebo v jakém je schvalování stádiu, kontaktovala jsem Generální ředitelství Úřadu

---

<sup>104</sup> Epravo.cz. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* [online]. 5.6.2015 [cit. 24.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html> >

<sup>105</sup> Hospodářské noviny. *Pravidla pro agenturní zaměstnávání se zpřísní, Ministerstvo určí kvótu.* [online]. 4.3.2015 [cit. 24.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://byznys.ihned.cz/c1-63629370-pravidla-pro-agenturni-zamestnavani-se-zprisni-ministerstvo-urci-kvotu> >



práce ČR, konkrétně vedoucího oddělení agentur práce pana Jacka Morávka, který mně poskytl několik informací.

V nedávné době byl tedy vytvořen na Ministerstvu práce a sociálních věcí návrh novelizace právní úpravy agenturního zaměstnávání – především s velkou inspirací slovenskou právní úpravou. Tento návrh je v současné době (k 10. 2. 2016) ve fázi mezirezortního připomínkování, a zatím do Poslanecké sněmovny předložen nebyl. Na pracovní skupině tripartity k agenturnímu zaměstnávání dochází k vleklému střetu mezi odboráři a zástupci zaměstnavatelů. Odbory samozřejmě chtějí zrušit řetězení pracovních smluv na dobu určitou, o čemž naopak zaměstnavatelé nechtějí ani slyšet, a stejný rozkol panuje i v zavedení povinné kvóty. Zatím tedy není známo, zda tento návrh vůbec bude schválen Poslaneckou sněmovnou a případně kdy dojde k novele zákona o zaměstnanosti.

## **6.6 Personální agentura Triangle Recruitment CZ s.r.o.**

Společnost Triangle Recruitment CZ s.r.o. byla založena roku 2008. Jedná se o mezinárodní personální agenturu, jejímž cílem je nalézt kvalitní zaměstnance firmám a uchazečům najít nové zaměstnání. Tato agentura nabízí komplexní personální služby, a to od vyhledávání a výběru zaměstnance, přes jejich testování včetně výběrového pohovoru, úvodního zaškolení s uvedením na danou pozici, až po zpracování mezd.<sup>106</sup>

Triangle Recruitment CZ s.r.o. má sídlo v Českých Budějovicích a kancelář v Plzni a v Písku. V současné době zaměstnává celkem 160-170 zaměstnanců (pod Plzeň spadá cca 140 osob a pod Písek cca 30 zaměstnanců). Společnost Triangle Recruitment CZ s.r.o. má od Ministerstva práce a sociálních věcí dvě povolení. Jednak je agenturou práce, která zajišťuje zaměstnání osob za účelem jejich práce pro uživatele a je také personální agenturou, která vyhledává vhodné kandidáty pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly.

V nedávné minulosti agentury práce nemohly zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Od roku 2015 novela zákona o zaměstnanosti umožnila agenturám práce opět zaměstnávat též OZP. Od začátku roku 2015 personální agentura Triangle Recruitment CZ s.r.o. zaměstnala cca 5 OZP. Tuto změnu zřejmě uvítaly všechny agentury práce, neboť povinné odvody byly v obrovské výši. Tato personální agentura je malou agenturou, a za rok 2014 platila cca 250 000,- Kč. Podle slov Vlastimila Bureše, projektového manažera personální agentury Triangle Recruitment CZ s.r.o., „to bylo šílené“, protože zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tato personální agentura nemohla, ale odvody platit musela.

---

<sup>106</sup> Triangle Recruitment CZ s.r.o. *O nás*. [online]. [cit. 25.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.agenturatriangle.cz/o-nas>>

Tato personální agentura v současné době nevyužívá institut náhradního plnění, ale odvádí finanční částku do státního rozpočtu.

Triangle Recruitment CZ s.r.o. má v současné době smlouvu s firmou KS Europe Štáhlavy, KS Europe Křimice, Faurecia, Sony DADC, kde zaměstnává své zaměstnance. V Borgersu v Rokycanech tato personální agentura nezaměstnává, ale pouze pro tohoto klienta vyhledává vhodné kandidáty. V Písku tato personální agentura spolupracuje taktéž s Faurecií a s firmou Amtek.

V současné době cca 2 krát týdně tuto personální agenturu oslovují různé firmy a poptávají lidské zdroje. Je to dané zejména přebytkem volných pracovních míst na trhu práce. Cca 500 000 nezaměstnaných osob na úřadu práce je bohužel způsobeno špatně nastavenými pravidly sociálních dávek nezaměstnaných. Podle pana Vlastimila Bureše jsou to „nepoužitelní uchazeči, kteří vlastně ani pracovat nechtějí“.

## **6.7 Spolupráce úřadů práce a agentur práce při zprostředkování zaměstnání**

Základním cílem úřadů práce i agentur práce je umístění osoby do zaměstnání. Můžeme říci, že se nejedná o konkurenty, a proto je nutné, aby tyto subjekty spolu spolupracovaly. Neinformují se ale o vývoji trhu práce, ani o počtech umístěných osob a počtech nezaměstnaných. Zejména počty nezaměstnaných jsou zcela v kompetenci Úřadu práce ČR.

Úřady práce se nebrání doporučovat uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru k agentuře práce a spolupracovat při obsazování volných pracovních míst, ale při svém působení se Úřad práce ČR snaží, aby co nejvíce zaměstnanců bylo v pracovním poměru přímo u zaměstnavatele, nikoliv pod agenturou práce.

# 7 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci najdeme upravenou v hlavě III, od § 39 zákona č. 435/2009 Sb., o zaměstnanosti. V této kapitole se budu zabývat tím, jaké možnosti má občan, který se ocitne bez zaměstnání a tím i bez stabilního měsíčního příjmu. Dále se zaměřím na podporu při rekvalifikaci, která je poskytována uchazečům po celou dobu rekvalifikace.

## 7.1 Podpora v nezaměstnanosti

### 7.1.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Ne zdaleka každý, který se ocitne bez zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Osoba, která žádá o podporu v nezaměstnanosti, musí splňovat určité podmínky. Základní podmínkou je to, že člověk přišel o zaměstnání a prostřednictvím úřadu práce se uchází o novou. Dalším nutným předpokladem je to, že uchazeč o zaměstnání musí být v posledních dvou letech alespoň 12 měsíců účasten na důchodovém pojištění. Do potřebných dob pojištění se započítává i náhradní doba zaměstnání, např. když matka pečuje o dítě ve věku do čtyř let nebo když se jedná o osobní péči o fyzickou osobu, jež se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III a IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby.<sup>107</sup>

O podporu v nezaměstnanosti nezaměstnaný musí požádat na příslušné krajské pobočce Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. O přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti rozhoduje taktéž krajská pobočka Úřadu práce a to ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Uchazeč o zaměstnání musí podat písemnou žádost, a pokud splní stanovené podmínky, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ode dne podání této žádosti.<sup>108</sup>

Ve smyslu § 43 odst. 1 zákona o zaměstnanosti činí podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání do 50 let 5 měsíců, uchazeč ve věku nad 50 do 55 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců a u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku činí podpůrčí doba 11 měsíců.<sup>109</sup> Po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti hradí zdravotní pojištění za

<sup>107</sup> DLOUHÁ, P. Peníze.cz. *Podpora v nezaměstnanosti 2015. Kolik Vám dají? A lze si i přilepsit?* [online]. 29.1.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: < <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/296075-podpora-v-nezamestnanosti-2015-kolik-vam-daji-a-lze-si-prilepsit> >

<sup>108</sup> CRHA, M. Aktuální otázky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci-1.část. *Právní rádce*. 2011, 19. roč. č. 9, s. 29-43

<sup>109</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43

uchazeče o zaměstnání stát, sociální pojištění hrazeno není, ale doba, po kterou osobě náleží podpora v nezaměstnanosti, se započítává jako účast na důchodovém pojištění.

Osoba, která pobírá podporu v nezaměstnanosti, si může přivydělat, ale výše odměny z přivýdělků se sčítají a nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Minimální mzda od 1. 1. 2016 činí 9 900,- Kč, takže odměna z přivýdělků nesmí přesáhnout za jeden měsíc 4 950,- Kč.

### 7.1.2 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního příjmu uchazeče o zaměstnání. U uchazeče se zjišťuje, v jaké výši byl jeho výdělek v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, kterým je podle § 354 zákoníku práce předchozí kvartál. Např. 1. 7. 2015 uchazeč o zaměstnání požádal Úřad práce o podporu v nezaměstnanosti. Poslední ukončené zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání mu skončilo dne 30. 6. 2015. Jeho průměrný čistý výdělek tak bude zjištěn za období od ledna do března 2015.<sup>110</sup>

Pokud uchazeč o zaměstnání neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, např. proto, že byl delší čas uznán pracovně neschopným a z toho důvodu jeho průměrný výdělek nelze zjistit, zjistí se podle § 355 zákoníku práce pravděpodobný výdělek.<sup>111</sup>

Podle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

*„Procentní výše podpory v nezaměstnanosti je u uchazeče o zaměstnání, který ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů, poskytována v nižší částce, než uchazeči o zaměstnání, který o zaměstnání přišel ne vlastní vinou.“<sup>112</sup>*

### 7.1.3 Odsunutí poskytování podpory v nezaměstnanosti

Poskytování podpory v nezaměstnanosti je postupem času zpříšňováno a je snahou zabránit zneužití této základní dávky v oblasti zaměstnanosti. Jedním z nových institutů je právě odsunutí poskytování podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o situace, kdy uchazeči o zaměstnání bylo v posledním zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné. V tomto případě se podpora v nezaměstnanosti poskytuje až po uplynutí doby, kdy uchazeč

<sup>110</sup> CRHA, M. Aktuální otázky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci-1.část. *Právní rádce*. 2011, 19. roč. č. 9, s. 29-43

<sup>111</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 355

<sup>112</sup> JOUZA, L. Právní rádce. *Nové desatero o podpoře v nezaměstnanosti*. [online]. 26.1.2011 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-49591730-nove-desatero-o-podpore-v-nezamestnanosti>>

pobírá odstupné, odbytné a odchodné.<sup>113</sup> Např. osoba dostala ve svém zaměstnání výpověď pro nadbytečnost, 1. 4. 2015 se zaevidovala na Úřadu práce a zažádala o podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že podle zákoníku práce této osobě náleží odstupné ve výši 3 měsíčních mezd a pokud splní ostatní zákonné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, začne pobírat podporu 1. 7. 2015 a podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání se nijak nezkrátí.

#### **7.1.4 Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti**

Podle § 45 zákona o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká z taxativně vymezených důvodů. Důvodem je uplynutí podpůrní doby a také ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>114</sup>

### **7.2 Podpora při rekvalifikaci**

Podporou při rekvalifikaci se rozumí dávka, která je poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří se zúčastní rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce a zároveň nepobírají starobní důchod.<sup>115</sup>

O přiznání či nepřiznání podpory při rekvalifikaci rozhoduje, stejně jako u podpory v nezaměstnanosti, krajská pobočka Úřadu práce ve správním řízení podle správního řádu. Tato podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob, které jsou uvedené v § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.<sup>116</sup>

Ve smyslu § 74 odst. 1 mohou být pro osoby se zdravotním postižením organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako „běžné“ rekvalifikace.<sup>117</sup>

#### **7.2.1 Výše podpory při rekvalifikaci**

Výše podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který měl uchazeč o zaměstnání ve svém předchozím zaměstnání. Pokud uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše jeho podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči o zaměstnání může být přiznána podpora při rekvalifikaci

<sup>113</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 44a

<sup>114</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 45

<sup>115</sup> Příspěvky v roce 2015. *Podpora (příspěvek) při rekvalifikaci pro rok 2015*. [online]. 4.1.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>>

<sup>116</sup> CRHA, M. Aktuální otázky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci-2.část. *Právní rádce*. 2011, 19. roč. č. 10, s. 23-31

<sup>117</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74 odst. 1

maximálně ve výši 0,65 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč nastoupil na rekvalifikační kurz.<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> Integrovaný portál MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. 11.2.2016 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

## 8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V této kapitole se budu věnovat zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, které tvoří jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Tato problematika je upravena v části třetí, zákona o zaměstnanosti a tento právní předpis se jí věnuje poměrně do hloubky. Najdeme zde definici osoby se zdravotním postižením, dále je zde upravena pracovní rehabilitace, na kterou mají osoby se zdravotním postižením nárok. Zákon o zaměstnanosti pojednává také o chráněném pracovním místě a v neposlední řadě o právech a povinnostech zaměstnavatelů a o spolupráci s Úřadem práce.

Podle zákona o zaměstnanosti se za osoby se zdravotním postižením považují osoby s těžším zdravotním postižením, dále fyzické osoby, které byly uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné. Skutečnost, že je fyzická osoba osobou s těžším zdravotním postižením a osobou invalidní v prvním nebo druhém stupni, se dokládá potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení. Osoba zdravotně znevýhodněná tuto skutečnost dokládá potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.<sup>119</sup>

Řada zaměstnavatelů si stále nedovede představit, že by zaměstnávala osoby se zdravotním postižením a že by pro ně tyto osoby mohly být velkým přínosem. Začleňování OZP do pracovního procesu je stále především úkolem státu, a proto zavádí pro zaměstnavatele povinné kvóty a řadu povinností. Stát se snaží zaměstnavatele motivovat, např. formou slev na dani nebo přímými příspěvky. Podle odhadů ČSÚ žije v České republice cca jeden milion osob se zdravotním postižením a bohužel se zhoršuje postavení těchto osob na trhu práce.<sup>120</sup>

### 8.1 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením

Listina základních práv a svobod zakotvuje právo na zvláštní podmínky zdravotně postižených. Zdravotně postižené osoby mají podle této ústavní normy právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a právo na pomoc při přípravě na budoucí povolání. Samozřejmě nelze opomenout ani právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky náležející každému zaměstnanci

<sup>119</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 odst. 2 a 5

<sup>120</sup> Právní rádce. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených*. [online]. 13.2.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-63518270-co-s-sebou-nese-zamestnavani-zdravotne-postizenych>>

bez ohledu na jeho zdravotní stav.<sup>121</sup> Vzhledem k tomu, že osoby se zdravotním postižením jsou znevýhodněné, je jim poskytována na trhu práce zvýšená ochrana.

Úřady práce mají povinnost věnovat zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, které jsou osobami se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši povinného podílu. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, jsou poskytovány příspěvky. Kromě obecných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti také specifické způsoby podpory, která je určena pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.<sup>122</sup>

## **8.2 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu**

Podle ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Zákonem stanovený podíl osob se zdravotním postižením v ČR činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců ve firmě. Jedná se o nástroj motivace. Zákon připouští alternativní řešení, pokud zaměstnavatel nezaměstnává daný počet OZP, a to v podobě finančního odvodu do státního rozpočtu nebo tzv. náhradního plnění. Zaměstnavatel se může sám rozhodnout, jakou možnost využije.<sup>123</sup>

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a povinného podílu, je rozhodující průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob jeho výpočtu najdeme upravený v ustanovení § 15 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>124</sup>

Pokud zaměstnavatel nezaměstnává osoby se zdravotním postižením nebo neohlásí způsob plnění podílu, může být sankcionován pokutou ze strany úřadu práce, protože se jedná o přestupek nebo správní delikt. Výše pokuty činí až 1 000 000,- Kč.<sup>125</sup>

---

<sup>121</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 153

<sup>122</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 140

<sup>123</sup> KOLEKTIV ŘEŠITELŮ PROJEKTU OP LZZ. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o. 2014, s. 7

<sup>124</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 141

<sup>125</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 141



### **8.3 Důvody, proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Důvodů, proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je hned několik. Pokud zaměstnavatel neplní zákonem stanovený počet zaměstnaných OZP, musí odvádět ročně 2,5 násobek průměrné mzdy za 1. – 3. čtvrtletí předchozího roku (roku 2013 to bylo cca 61 000,- Kč za jednoho zaměstnance), což je obrovský náklad pro firmu. Za jednu zaměstnanou osobu se zdravotním postižením může mít zaměstnavatel slevu na dani z příjmu 18 000,- Kč. Příspěvek na zřízení nového chráněného pracovního místa podle dohody s úřadem práce může činit až mnohonásobek průměrné mzdy. Tento příspěvek se pohybuje mezi 30 000 – 100 000,- Kč a to jednorázově proti prokázaným nákladům. Příspěvek na chráněné pracovní místo na základě dohody, kterou uzavře zaměstnavatel s úřadem práce, může činit až 48 000,- Kč ročně trvale na jedno místo obsazené OZP. Ekvivalent tzv. náhradního plnění jednoho zaměstnaného OZP činí 7 násobek průměrné mzdy (v roce 2013 to bylo cca 170 000,- Kč hodnoty odebrané a zaplacené produkce zaměstnavatele s více jak 50% OZP).<sup>126</sup> Velkým přínosem zaměstnávání OZP jsou i důvody etické, tj. odstraňování rozdílu mezi osobami zdravotně znevýhodněnými a těmi, kteří zdravotní omezení nemají.

Zákon ponechává rozhodnutí sice na zaměstnavateli, zda bude zaměstnávat OZP či nikoliv. Každý zaměstnavatel by si však měl uvědomit, jaké daňové zvýhodnění může díky OZP mít a naopak jaké případné sankce za nesplnění kvót OZP mu hrozí.

### **8.4 Spolupráce Úřadu práce ČR se zaměstnavateli v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Podle § 79 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce ČR informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením, dále spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro tyto osoby a rovněž spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a podmínek pro osoby se zdravotním postižením.<sup>127</sup>

Ustanovení § 80 zákona o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatelé jsou naopak povinni rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením přizpůsobováním pracovních míst i pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro tyto osoby, dále spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace.

<sup>126</sup> KOLEKTIV ŘEŠITELŮ PROJEKTU OP LZZ. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce. 1. vyd. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o. 2014, s. 7

<sup>127</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 79

Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci zaměstnávání osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.<sup>128</sup>

Z pohledu zprostředkování zaměstnání zabezpečuje Úřad práce ČR zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením. Na krajské pobočce Úřadu práce ČR je vyčleněna zvláštní kancelář, kde mají tyto uchazeče na starosti a přímo spolupracují se zaměstnavateli zdravotně postižených. Úředníci tohoto oddělení individuálně posuzují každého uchazeče a snaží se mu najít, co je pro něj nejvhodnější, např. rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci apod.

Spolupráce mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavateli spočívá také v poskytování příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Patří sem např. příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa<sup>129</sup> a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ten, na rozdíl od klasické aktivní politiky zaměstnanosti, je nárokový pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (v průměrném přepočteném počtu) a kteří splňují další podmínky.

## **8.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmě**

### **MD Elektronik spol. s r.o.**

Společnost MD Elektronik, spol. s r.o. vznikla v roce 1993 pod názvem MD ELMONT, spol. s r.o. a tehdy zaměstnávala 180 zaměstnanců. Mateřská společnost sídlí v Německu. Firma MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. se zabývá výrobou kabelových propojek pro automobilový průmysl.

Výrobní závod v Chotěšově je centrální výrobní jednotka skupiny MD, jejíž význam v nejbližší budoucnosti ještě vzroste. Skupina MD Elektronik zaměstnává v současnosti cca 4000 zaměstnanců. Společnost MD Elektronik je jedním z největších zaměstnavatelů v Plzeňském kraji. Výroba se stále rozrůstá a nyní probíhá v šesti halách. Do budoucna se plánuje výstavba další výrobní haly, tzn., že MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. bude mít v Chotěšově sedm výrobních hal. Zároveň se počítá s výrazným nárůstem pracovníků.

V současné době pracuje ve společnosti MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. v Chotěšově celkem 2 700 kmenových zaměstnanců a 440 agenturních zaměstnanců. K 25. 11. 2015 tato firma zaměstnává 44 osob se zdravotním postižením. Převážná část těchto pracovníků je uznána osobou invalidní v prvním stupni. Většina těchto osob pracuje na pozici dělník/dělnice. Jedna osoba se zdravotním postižením pracuje jako vrátný, několik osob se

<sup>128</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 80

<sup>129</sup> Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které je zřízené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR.

zdravotním postižením má na starosti úklid firmy a dva zaměstnanci, i přes své postižení, působí na oddělení příjmu zboží.

Firma MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. potřebuje zejména manuálně zručné zaměstnance a co se týká osob se zdravotním postižením, zaměstnává převážně hluchoněmé osoby, toto postižení nijak nebrání výkonu práce.

Zaměstnavatel může na základě písemné dohody s Úřadem práce vytvořit chráněné pracovní místo. Toto chráněné pracovní místo musí zaměstnavatel provozovat po určitou dobu a může na něm zaměstnávat pouze tělesně handicapované občany. Při vytvoření tohoto místa získávají zaměstnavatelé od Úřadu práce příspěvky. Chráněná pracovní místa se ve firmě MD ELEKTRONIK spol. s r.o. v současné době nevytváří, i když již nějakou dobu se o tom uvažuje, a tak žádné příspěvky od Úřadu práce tato společnost nedostává. Na invalidy ale společnost MD ELEKTRONIK spol. s r.o. uplatňuje slevu na dani. Podle zákona o daních mají zaměstnavatelé nárok na speciální slevy na dani a to ve výši 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a ve výši 18 000,- Kč za každého zaměstnance s lehčím zdravotním postižením.<sup>130</sup>

Vzhledem k tomu, že ke dni zpracování této práce nemám údaje o zaměstnávání postižených osob za rok 2015 k dispozici, budu dále vycházet z údajů za rok 2014. Důvodem je skutečnost, že informace o plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, včetně způsobů plnění z roku 2015 budou dokládány Úřadu práce ČR až k 15. 2. 2016.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců ve firmě MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. za rok 2014 byl 2 908 osob. Povinný podíl osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců ve firmě činil 116,33. Firma zaměstnávala 47,90 osob se zdravotním postižením a 81,57 osob bylo uplatněno náhradním plněním.

Společnost MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. nakupuje výrobky přes různé poskytovatele náhradního plnění, např. přes společnost Talmon s.r.o., Profiscan s.r.o., Styl Plzeň, Karko Paper s.r.o., Office Assistance. Firma MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. v roce 2014 vše pokryla náhradním plněním a neodváděla žádný finanční obnos do státního rozpočtu. Povinný odvod do státního rozpočtu za rok 2014 byl ve výši 62 090,- Kč, za rok 2015 se zvýší na částku 62 946,- Kč za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

Za rok 2015 firma MD ELEKTRONIK, spol. s r.o. s největší pravděpodobností nepokryje vše náhradním plněním, protože elektroniku za vysoké částky začala odebírat v průběhu roku od jiného dodavatele, který nezaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. A tak bude muset i nějakou částku odvádět do státního rozpočtu.

---

<sup>130</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 35 odst. 1

## Závěr

Hlavním cílem mojí bakalářské práce, která nese název „Správa na úseku zaměstnanosti“, bylo podat ucelený náhled na správu na úseku zaměstnanosti a přiblížit tuto problematiku obecné veřejnosti.

Tuto bakalářskou práci jsem si rozdělila do osmi kapitol. Na samém začátku jsem nejprve stručně vymezila pojem veřejná správa a ještě obecnější pojem správa, protože správa na úseku zaměstnanosti je jedním z odvětví veřejné správy. Poté jsem již definovala správu na úseku zaměstnanosti včetně právní úpravy. Nejdůležitějším zákonem, ze kterého tato práce vychází, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dále jsem věnovala pozornost institucím veřejné správy, které působí na úseku zaměstnanosti. V této oblasti vykonává své pravomoci Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je ústředním orgánem státní správy na úseku zaměstnanosti, dále Úřad práce ČR, který vznikl reformou bývalého ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka roku 2011. Úřad práce ČR byl zřízen 1. 4. 2011, je samostatnou organizační složkou státu a má působnost na území celé České republiky. Kontrolu nad dodržováním povinností plynoucí z pracovněprávních předpisů zajišťuje v České republice Státní úřad inspekce práce. Tuto problematiku jsem měla možnost konzultovat s ředitelkou odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni s paní Ing. Magdalenou Čadovou. Dozvěděla jsem se od ní spousty zajímavých informací, díky kterým jsem si prohloubila dosud nabyté znalosti o Úřadu práce ČR. A tak jsem v mé práci popsala např. i organizaci krajské pobočky Úřadu práce ČR včetně kompetencí jednotlivých odborů. Moc vděčím paní Ing. Magdaleně Čadové za její ochotu, protože tyto informace v žádné literatuře detailně rozebrány nejsou.

Také jsem se v mé bakalářské práci zabývala problematikou státní politiky zaměstnanosti, která má na starosti problémy související s řešením nezaměstnanosti. V této kapitole jsem se blíže věnovala jednomu z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikaci.

Ve čtvrté kapitole, která nese název nezaměstnanost, jsem vymezila pojem nezaměstnanosti, zmínila se o jednotlivých formách nezaměstnanosti a zaměřila jsem se na to, jak vypadá nezaměstnanost v Plzeňském kraji.

V České republice zprostředkovávají zaměstnání úřady práce a agentury práce. V kapitole zprostředkování zaměstnání úřady práce jsem se mimo jiné zabývala službami EURES, které slouží k nabídce volných pracovních míst v rámci Evropské unie a tuto službu nabízejí rovněž ve státě Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Jak jsem se zmínila již výše, navštívila jsem krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Plzni, kde jsem hovořila také

s poradkyní EURES Mgr. Lenkou Kastnerovou. Je to jediná poradkyně EURES v Plzeňském kraji a poskytla mně řadu zajímavých informací, např. co má tato poradkyně konkrétně na starosti, o jakou práci a v jaké zemi je největší zájem, kde může osoba, která uvažuje nad vycestováním do jiné země zjistit informace o službách EURES apod.

Tato bakalářská práce také reflektuje téma agentur práce jako významného subjektu na trhu práce. O pracovních agenturách pojednává tato práce nejen teoreticky, ale na příkladu personální agentury Triangle Recruitment CZ s.r.o. popisuje i to, jak to funguje v praxi. V současné době dochází k profesionalizaci agentur práce, ke zvyšování jejich počtu, dále k rozšiřování služeb, které využívají jak firmy, tak jednotlivci, a proto je toto téma velmi aktuální. Zpracováním této bakalářské práce jsem došla k závěru, že agentury práce i uživatelé se při přidělování agenturních zaměstnanců potýkají s celou řadou nesnází. Agentura práce, která přiděluje zaměstnance, uživatel a také přidělování zaměstnanci potřebují vědět, jaká práva a povinnosti jim po dobu přidělení nebo po jeho skončení přísluší či jak řešit problémy, které je tíží. S postupem času se sice informovanost veřejnosti zlepšuje, ale stále to není na takové úrovni, aby všichni měli ponětí o celé této problematice. A tak agentury práce, uživatelé i přidělování zaměstnanci jsou mnohdy nuceni jednat bez předchozí znalosti věci.

Dle mého názoru je pro firmy výhodné, aby v nich zaměstnávaly agentury práce své zaměstnance, ostatně jinak by tento institut tak hojně nevyužívaly. Agenturní zaměstnávání má mnoho výhod, ale zároveň i nevýhod. Já osobně nejsem proti tomu, aby na trhu práce působily personální agentury, ale je třeba, aby povolování ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce probíhalo za striktně vymezených podmínek. Dále je nutné, aby agentury práce fungovaly čestně, nezneužívaly své zaměstnance, stát by na to měl mít kontrolní mechanismy a v případě porušení povinností by měl uložit přísnou sankci. Agentury práce využívaly dříve mezery v zákoně, např. do 5 dnů nemusely za své zaměstnance odvádět pojištění. A toto všechno by měl náš stát eliminovat.

V závěru mé bakalářské práce jsem se zaměřila na podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde jsem tuto problematiku rozebrala nejen teoreticky, ale ukázala jsem na firmě MD ELEKTRONIK spol. s r.o., jak funguje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi. Zaměstnanci personálního oddělení firmy MD ELEKTRONIK spol. s r. o. byli velmi ochotní a poskytli mně i spousty zajímavých informací k tomuto tématu.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je celkově v naší společnosti problém. Zaměstnavatelé v České republice nejsou často ochotní zaměstnávat tyto osoby, a to

především z důvodu nedostatečné motivace pro zaměstnavatele. Mimo jiné je třeba také změnit nastavení společnosti ve vztahu k lidem se zdravotním postižením.

Úkolem mé bakalářské práce bylo zejména to, aby i běžný nezainteresovaný čtenář pochopil základní otázky týkající se správy na úseku zaměstnanosti. Velikým problémem na úseku zaměstnanosti je všeobecná neinformovanost. V současné době není stát schopen občanovi zajistit zaměstnání, kde by měl jistotu celoživotní práce. Pokud uchazeč není sám dostatečně iniciativní, obtížně se na trhu práce uplatňuje, i s poskytnutou pomocí ze strany Úřadu práce ČR.

Závěrem lze konstatovat, že se mně podařilo provést konfrontaci teoretických poznatků s konkrétními podmínkami, které jsou jak u úřadů práce, tak u personálních agentur. Z této konfrontace vyplývá, že značně problematické postavení na trhu práce mají čerství absolventi jak středních, tak vysokých škol. Jako nejproblematictější u absolventů vidím otázku požadované praxe, která je značně znevýhodňuje při jednání s potencionálními zaměstnavateli. Jako optimální řešení tohoto problému vidím úpravu legislativy ČR s cílem pomoci absolventům škol.

Jsem si jistá, že každá problematika zákona o zaměstnanosti má svůj nezpochybnitelný význam a je natolik podstatná, že by mu mohla být věnována samostatná práce. Cílem mé bakalářské práce však bylo umožnit základní orientaci na úseku zaměstnanosti, a proto jednotlivým kapitolám nemohla být věnována taková pozornost, jakou by si každá z nich zasloužila.

# Resume

## **The Employment Administration**

The topic of my Bachelor Thesis is "The Employment Administration". Main goal of the Thesis is to set complex overview about The Employment Administration and enclose this topic to the public.

The Thesis takes care of the very important field of Public Administration – The Employment Administration. Within this field of administration can be involved: Authorities performing the actions in the field of Employment Administration, Employment Mediation, Handicaped people employing, Employing of Foreign people, State Employment Policy. We cannot forget to include the controlling part on the field on Employment as well.

I divided my Bachelor Thesis to the eight chapters. At the beginning of the Thesis is shortly stated what Public Administration is, next I defined the Administration on the field of Employment with its Legal Settlement included.

Next, I paid attention to the Governance institutions, that take care on the field of Employment. Within this field executes its functions Ministry of Labour and Social Affairs, the Labour Office of the Czech Republic, and the National Labour Inspectorate. I have dealt with the National Employment Policy, that might be solving the Unemployment Issues as well.

The following part of this Bachelor Thesis is about the Unemployment Issue, Employment Departments, Employment Agencies, Unemployment Compensation and Requalification Compensation. Employment Departments and Employment Agencies are the job intermediaries.

The final part of this Bachelor Thesis discusses about employment of persons with disabilities. This part is not only theoretically. I showed how persons with disabilities work in the MD Elektonik spol. L.L.C.

# Seznam použitých pramenů a literatury

## Literatura:

- BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti – přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. 1. vyd. Praha: LINDE s.r.o., 2007. 206 s. ISBN 978-80-86131-73-3.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- EVANGELU, J., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Key Publishing, 2013. 80 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
- HENDRYCH, D. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 792 s. ISBN 978-80-7179-254-3.
- JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Aspi, a.s., 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9.
- KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KÁŇA, P. *Základy veřejné správy*. 3. vyd. Ostrava: Montanex, a.s., 2010. 352 s. ISBN 978-80-7225-319-7.
- KOLEKTIV ŘEŠITELŮ PROJEKTU OP LZZ. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o. 2014, 68 s. ISBN 978-80-260-6239-4.
- KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- LEIBLOVÁ, L. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2004. 255 s. ISBN 80-7263-241-8.
- MATES, P., MATULA, M. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. 3. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 112 s. ISBN 80-7079-407-0.
- PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
- PRŮCHA, P. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 420 s. ISBN 978-80-7239-207-0.



- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- ŠLAPÁK, Č., PÁNEK, Z., KOTOUS, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006. 80 s. ISBN 80-85889-76-5.
- TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.
- Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Úřad práce ČR, 2014. 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

### Odborné periodikum:

- BIČÁKOVÁ, O. Agenturní zaměstnávání v roce 2014 a spolupráce agentur práce s Úřadem práce. *Mzdová účetní*. 2014, 20. roč. č. 5, s. 8-14. ISSN 1211-1430.
- BIČÁKOVÁ, O. Pracovní uplatnění občanů ohrožených nezaměstnaností. *Práce a mzda*. 2012, 60. roč. č. 6, s. 38. ISSN 0032-6208.
- CRHA, M. Aktuální otázky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci-1.část. *Právní rádce*. 2011, 19. roč. č. 9, s. 29-31. ISSN 1210-4817.
- CRHA, M. Aktuální otázky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci-2.část. *Právní rádce*. 2011, 19. roč. č. 10, s. 23-31. ISSN 1210-4817.
- LEIBLOVÁ, Z. Agentury práce a zaměstnávání. *Mzdová účetní*. 2012, 18. roč. č. 6, s. 20-23. ISSN 1211-1430.

### Internetové zdroje:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. [online]. 26.9.2014 [cit. 15.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV*. [online]. 26.9.2014 [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>
- Lidovky.cz. *Úřad práce povede jeho staronová šéfka Kateřina Sadilková*. [online]. 3.11.2015 [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <[http://www.lidovky.cz/urad-prace-povede-jeho-staronova-sefka-katerina-sadilkova-p3p-/zpravy-domov.aspx?c=A151103\\_112106\\_ln\\_domov\\_ELE](http://www.lidovky.cz/urad-prace-povede-jeho-staronova-sefka-katerina-sadilkova-p3p-/zpravy-domov.aspx?c=A151103_112106_ln_domov_ELE)>

- Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 1.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>
- Státní úřad inspekce práce. *O nás*. [online]. [cit. 25.1.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>>
- Státní úřad inspekce práce. *Organizační struktura*. [online]. [cit. 25.2.2016]. Dostupné z WWW: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni\\_struktura.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-9dd6967b6fc0ed54702d85697381a022/organizacni_struktura.pdf)>
- Ministerstvo vnitra. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>>
- Úřad práce ČR. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>>
- BIČÁKOVÁ, O. Česká správa sociálního zabezpečení. *Reorganizace úřadů práce*. [online]. [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/reorganizace-uradu-prace.htm>>
- DLOUHÁ, P. Peníze.cz. *Rekvalifikace 2015: Komu zaplatí kurz stát a jak vysokou podporu dostanete*. [online]. 11.8.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/302865-rekvalifikace-2015-komu-zaplati-kurz-stat-a-jak-vysokou-podporu-dostanete>>
- Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-31-1-2015>>
- i.podpora. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <[http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf](http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8d54be2bf6fe27de/uploads/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf)>
- Integrovaný portál MPSV. *Služba EURES v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/eures/sit>>
- Novinky.cz. *Novela zákona o agenturním zaměstnávání vyvolává rozdílné reakce*. [online]. 10.7.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW:

<<http://www.novinky.cz/kariera/371701-novela-zakona-o-agenturnim-zamestnavani-vyvolava-rozdilne-reakce.html>>

- Evropská komise. *EURES*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>>
- Epravo.cz. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* [online]. 5.6.2015 [cit. 24.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>>
- Hospodářské noviny. *Pravidla pro agenturní zaměstnávání se zpřísní, Ministerstvo určí kvótu*. [online]. 4.3.2015 [cit. 24.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://byznys.ihned.cz/c1-63629370-pravidla-pro-agenturni-zamestnavani-se-zprisni-ministerstvo-urci-kvotu>>
- Triangle Recruitment CZ s.r.o. *O nás*. [online]. [cit. 25.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.agenturatriangle.cz/o-nas>>
- DLOUHÁ, P. Peníze.cz. *Podpora v nezaměstnanosti 2015. Kolik Vám dají? A lze si i přilepsit?* [online]. 29.1.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/296075-podpora-v-nezamestnanosti-2015-kolik-vam-daji-a-lze-si-prilepsit>>
- Integrovaný portál MPSV. *Agentura práce-hledání*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace)>
- Integrovaný portál MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. 11.2.2016 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>
- JOUZA, L. Právní rádce. *Nové desatero o podpoře v nezaměstnanosti*. [online]. 26.1.2011 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-49591730-nove-desatero-o-podpore-v-nezamestnanosti>>
- Příspěvky v roce 2015. *Podpora (příspěvek) při rekvalifikaci pro rok 2015*. [online]. 4.1.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>>
- Právní rádce. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených*. [online]. 13.2.2015 [cit. 22.2.2016]. Dostupné z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-63518270-co-s-sebou-nese-zamestnavani-zdravotne-postizenych>>

## Právní předpisy:

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních správních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 203/1990 Sb., o změnách a organizaci a působnosti ministerstev České republiky
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 208/104 ES o agenturním zaměstnávání
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, která agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačních zařízeních a způsob jeho ukončení
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

## **Přílohy**

- Příloha č. 1 Evidence pracovníků zdravotně postižených
- Příloha č. 2 Potvrzení o odebrání zboží a služeb ve smyslu zákona o zaměstnanosti za rok 2015
- Příloha č. 3 Potvrzení náhradního plnění za rok 2015
- Příloha č. 4 Dohoda o pracovní činnosti (Triangle Recruitment CZ s.r.o.)
- Příloha č. 5 Povolení ke zprostředkování zaměstnání – Triangle Recruitment CZ s.r.o.
- Příloha č. 6 Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015



# Příloha č. 1: Evidence pracovníků zdravotně postižených

## EVIDENCE PRACOVNÍKŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

ROK 2015

Strana : 01

MD ELEKTRONIK spol. s r.o.		Dobřanská 629 332 14 Chotěšov		Sestavil : Ostrovská Ivana Telefon : 377198189									
P.č.	Příjmení a jméno	RČ	ZPS	TZP	INVALIDNÍ DŮCHOD			Druh práce	D a t u m				Poznámka
					1.st.	2.st.	3.st.		Vznik ZPS	Vznik pr.p.	Zánik ZPS	Zánik pr.p.	
1.	Berka Zdeněk				/			dělník	15.08.90	10.10.00			16972
2.	Černíková Jana				/			dělnice	17.03.98	05.03.01			16846
3.	Krieger František						/	dělník		16.11.09			16791
4.	Skálová Růžena						/	dělnice		30.05.05			17670
5.	Liška Vladimír					I		dělník	19.06.00	01.06.07			20083
6.	Kleisner Milan					I		vratný		01.11.07			21355
7.	Marková Lenka				I			dělnice	21.02.06	04.05.09			21818
8.	Rotišová Anna				I			dělnice	08.01.03	02.06.08			22265
9.	Loudová Lenka					I		dělnice	15.12.04	11.08.09			22843
10.	Roessel Richard				I			dělník	27.03.91	12.04.10			23292
11.	Pláničková Štěpánka				I			dělnice	20.11.09	21.10.09			16935
12.	Korelus Petr				I			dělník	16.06.87	13.09.10			24311
13.	Šlesinger Lukáš				I			dělník	06.03.08	01.12.10			24561
14.	Vargová Jaroslava				I			uklizečka	21.08.10	20.11.00			16996
15.	Šebestová Monika					I		dělnice	12.09.10	02.05.02			16887
16.	Šindelka Karel				I			uklizeč	23.09.99	21.02.11			24812
17.	Stoklasová Michaela				I			dělnice	02.05.07	01.07.11			25510
18.	Fiala Pavel					I		dělník		13.06.11			25353
19.	Stechligová Jaroslava				I			úklid	01.04.11	13.02.92			17137
20.	Vyskočilová Olga				I			dělnice	28.06.05	05.09.11	16.07.15		25937
21.	Berková Kateřina				I			dělnice	24.03.94	01.03.01			16812
22.	Winter Michal				I			dělník	25.11.11	14.02.05			17618
23.	Bernadová Hana					I		dělnice	16.11.02	14.05.12			26490
24.	Svatošová Jitka					I		dělnice	24.10.11	27.08.12			27270
25.	Jehličková Marcela				I			uklizečka	15.02.11	10.09.12			27238
26.	Ulrichová Hedvika				I			dělnice	19.01.11	10.09.12			27350
27.	Hladíková Pavlína				I			dělnice	26.05.03	27.02.13			27763
28.	Malásková Helena				I			dělnice	18.06.14	05.01.98			17707

## EVIDENCE PRACOVNÍKŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

ROK 2015

Strana : 02

MD ELEKTRONIK spol. s r.o.		Dobřanská 629 332 14 Chotěšov		Sestavil : Ostrovská Ivana Telefon : 377198189									
P.č.	Příjmení a jméno	RČ	ZPS	TZP	INVALIDNÍ DŮCHOD			Druh práce	D a t u m				Poznámka
					1.st.	2.st.	3.st.		Vznik ZPS	Vznik pr.p.	Zánik ZPS	Zánik pr.p.	
29.	Klímová Ivana					I		dělnice	13.04.13	28.09.11			26032
30.	Březinová Jiřina				I			uklizečka	16.06.12	01.07.13			27743
31.	Regnerová Soňa						I	disponentka	10.07.14	04.09.01		30.04.15	17272
32.	Poradová Simona				I			dělnice	15.11.01	13.01.14	28.11.14		29979
33.	Maxa Stanislav				I			prac.přijmu	03.08.13	03.02.14			63904
34.	Kastnerová Ivana				I			dělnice	15.08.99	07.04.14			64343
35.	Koničková Tatiana				I			dělnice	18.10.12	23.06.14			64752
36.	Pozlerová Jiřina					I		dělnice	26.10.13	07.07.14			17710/2
37.	Petráčeková Valentina				I			uklizečka	28.03.14	22.06.11			16591/2
38.	Hrabětová Alena				I			dělnice	29.10.13	21.08.14			65139
39.	Horová Věra				I			dělnice	25.05.05	03.11.14	17.06.15		65457
40.	Šmikniarová Gabriela					I		dělnice	14.11.08	15.09.14			65302
41.	Feklová Miloslava				I			dělnice	31.10.14	10.06.13	22.06.15		
42.	Košnař Martin				I			prac.přijmu	28.10.14	02.02.15			
43.	Konvalinková Iveta						I	dělnice	21.11.12	02.02.15			
44.	Tauer Dušan				I			dělník	16.08.94	01.04.15			
45.	Kodydková Iveta				I			dělnice	01.01.12	26.01.15			
46.	Galatová Eva				I			dělnice	20.03.14	04.05.15			
47.	Zběžek Jan				I			dělnice	11.10.12	18.06.15			
48.	Zeithammelová B.					I		uklizečka	06.12.05	24.08.15			
49.	Danyš Jurij						I	dělník	18.02.15	24.09.15			



## Příloha č. 2: Potvrzení o odebrání zboží a služeb ve smyslu zákona o zaměstnanosti za rok 2015

### **Axxel investment s.r.o.**

Potvrzení o odebrání zboží a služeb ve smyslu  
§81 odst.2 písmeno b) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti za rok 2015.

#### **I.**

**Čestné prohlášení**  
**Axxel investment s.r.o.,**  
**adresa Ke Chlumu 343, Tábor 390 03**  
**IČ: 27894622**

Tímto čestně prohlašuje, že je organizací, která nepřetržitě v roce 2014 a 2015 a dále i současně zaměstnává více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením (dříve ZPS) a je z toho titulu oprávněna vydat potvrzení o provedeném plnění ve smyslu §81 odst.2 písmeno b) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v posledním znění (ZoZ) za rok 2015.

Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v roce 2014 je 12,34.

Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v roce 2015 je 15,07.

#### **II.**

**Specifikace subjektu odebírajícího v roce 2015 na základě uzavřené smlouvy zboží a služby od Axxel investment s.r.o.**

**MD ELEKTRONIK spol. s r.o.**  
Dobřanská 629, 332 14 Chotěšov  
IČ: 45352585  
DIČ: CZ 45352585

#### **III.**

##### **Započítané plnění**

V roce 2015 odebrala výše uvedená společnost od Axxel investment s.r.o. zboží a služby /s využitím zaměstnanců se zdrav.postižením/ v celkové výši bez DPH **1 781 Kč**

Odběrem zboží a služeb od firmy Axxel investment s.r.o. plnila společnost uvedená v odstavci II. povinnost stanovenou v §81 odst.1 Zákona o zaměstnanosti.

Společnost je zařazena v evidenci podle §81 odst.3 zákona č. 435/2004 Sb.,v platném znění.

V Praze dne 20.1.2015  
Karel Zeman - jednatel

Axxel investment s.r.o.  
Karel Zeman  
Ke Chlumu 343, Tábor 390 03  
IČ: 27894622, DIČ: CZ27894622  
tel.: +420 775 381 308



### Příloha č. 3: Potvrzení náhradního plnění za rok 2015

Firma: MOŽNOSTI TU JSOU ops  
Ullice: Prokopova 17  
Město: Plzeň  
PSČ: 301 00  
IČ 27 97 83 11  
DIČ 27 97 83 11

Datum 5.1.2016

#### Věc: Potvrzení náhradního plnění za rok 2015

Potvrzujeme tímto, že jsme organizací, podle § 81 odst. 2b zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, zaměstnávající více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (OZP) a můžeme poskytovat náhradní plnění při odběru našich výrobků nebo služeb nebo při spolupráci formou výrobní kooperace.

Doplňující informace: Podle § 81 odst.1 zákona č. 435/2004Sb.o zaměstnanosti musí zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců zaměstnat minimálně 4% OZP. Tuto podmínku mohou splnit přímým zaměstnáváním OZP, odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající nad 50% OZP nebo odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za 1.- 3.Q 2015, to je 64 757,50,-Kč za každou OZP, kterou nesplní podmínku v § 81 odst.1 ZoZ.

V roce 2014 jsme zaměstnávali v průměrném přepočteném stavu **88,96** OZP a podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců činil **87,74 %**. Počet OZP v jednotlivých čtvrtletích 2015 byl:

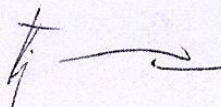
I.Q 2015	110,22 OZP
II.Q 2015	111,19 OZP
III.Q 2015	111,15 OZP
IV.Q 2015	112 OZP (předpoklad)

Limit podle § 18 odst.2 Vyhlášky MPSV ČR č.518/2004Sb. v platném znění ve výši 7 násobku průměrné mzdy za 1.-3.Q 2014 (25 903,-Kč) činí 181 321,- x 88,96 = **16 130 316,16,- Kč**.

#### Potvrzené náhradní plnění za rok 2015 nepřekračuje tento limit.

Celkový limit podle §81 odst. 3 zákona č. 435/2004Sb. o zaměstnanosti stanovený 36 násobkem průměrné mzdy za 1. – 3. Q. 2014 (25 179,- Kč) na každou OZP v přepočteném stavu (88,96 OZP) činí pro rok 2015 v našem případě **80 637 258,-Kč**. Potvrzujeme, že uvedené faktury v příloze jsou po odečtení dobropisů započitatelné do plnění povinného podílu dle § 81 odst. 2 písm. b) Zákona o zaměstnanosti. Potvrzené náhradní plnění je součástí tohoto limitu. Podmínkou pro uplatnění je uhrazení těchto faktur do zákonem dané lhůty tj. do 15.2.2016.

Roman Hajšman  
ředitel společnosti



MOŽNOSTI TU JSOU o.p.s.  
Prokopova 17, 301 00 Plzeň  
IČO: 27978311  
DIČ: CZ27978311



## Příloha č. 4: Dohoda o pracovní činnosti (Triangle Recruitment CZ s.ro.)

### Zaměstnavatel:

**Triangle Recruitment CZ s. r. o.**, IČO: 280 82 508, se sídlem v Českých Budějovicích, U Tří lvů 256/5, PSČ 370 01, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 16200, jejímž jménem jedná Michael Warren  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

### Zaměstnanec:

pan / paní: [REDACTED]  
adresa bydliště: [REDACTED]

datum a místo narození: [REDACTED]

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají podle ustanovení §76a násl. Zákoníku práce tuto

### DOHODU O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Smluvní strany se dohodly takto:

Rozsah týdenní pracovní doby: 20 hod/týden

Dohoda se uzavírá na dobu určitou od ..... za účelem dočasného přidělení zaměstnance podle přiloženého písemného ujednání o dočasném přidělení.

Sjednaná odměna: dle Písemného ujednání, které je nedílnou součástí dohody o pracovní činnosti.

Při překážkách v práci na straně zaměstnavatele není dána povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci odměnu za práci ani její náhradu, není-li dohodnuto výslovně jinak.

Zaměstnanec si je vědom, že odměna je ekvivalentem vykonané práce a nebude vyplacena v případě výroby zmetků v důsledku zaviněné vadné práce i při jiném vadném provádění dohodnuté práce.

Sjednaný druh a místo výkonu práce jsou uvedeny v přiloženém písemném ujednání o dočasném přidělení zaměstnance a pokynu zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen vykonat sjednanou práci osobně, svědomitě, řádně podle svých sil, znalostí a schopností, dodržovat podmínky sjednané v dohodě a předpisy vztahující se na výkon práce, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále se zavazuje zachovávat absolutní mlčenlivost o obchodních, provozních a podnikatelských aktivitách zaměstnavatele, jakož i o záležitostech zákazníka.

Tuto dohodu lze zrušit dohodou smluvních stran ke kterémukoliv dni, nebo výpovědí z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou. Okamžitě zrušit tuto dohodu lze v případech, v jakých lze zrušit pracovní poměr. V případě, že zaměstnanec poruší jakékoliv ustanovení této dohody, končí DPČ jeho posledním odpracovaným dnem.

Zaměstnavatel může jednostranně a okamžitě odstoupit od dohody, je-li jednáním zaměstnance narušena nebo ohrožena jeho podnikatelská činnost nebo došlo k omylu na straně zaměstnavatele, který vyvolal zaměstnanec a týká se okolností, bez nich by k dohodě nedošlo.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

Zaměstnanec souhlasí, aby zaměstnavatel zpracovávala jím poskytnuté údaje pro pracovněprávní účely v souladu se zák. č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Pokud zaměstnanci v kalendářním měsíci vznikne povinnost odvodu zdravotního pojištění a odměna zaměstnance plynoucí z této dohody je jeho jediným příjmem z výdělečné činnosti a nedosáhne výše minimální mzdy pro odvod zdravotního pojištění, bude mu rozdíl vyčíslen, stržen ze mzdy a odveden na účet příslušné zdravotní pojišťovny v souladu se zákonem o zdravotním pojištění (netýká se pojištěnců, za které je plátcem pojistného stát).

Nedílnou součástí této dohody je písemné ujednání stran o dočasném přidělení a pokyn zaměstnanci podle ust. §38 a),b) zákoníku práce.

V Plzni dne

\_\_\_\_\_  
Razítko a podpis zaměstnavatele

\_\_\_\_\_  
Podpis zaměstnance



**Písemné ujednání o dočasném přidělení zaměstnance a pokyn agentury práce  
uzavřené podle §38 a, 38b zákoníku práce**

**Zaměstnavatel:**

**Triangle Recruitment CZ s. r. o.**, IČO: 280 82 508, se sídlem v Českých Budějovicích, U Tří lvů 256/5, PSČ 370 01, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 16200, jejímž jménem jedná Michael Warren  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Zaměstnanec:**

pan / paní: [REDACTED]  
adresa bydliště: [REDACTED]

datum a místo narození: [REDACTED]

(dále jen „zaměstnanec“)

se dohodli takto:

1. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u j i n é ho zaměstnavatele (uživatele), s nímž uzavřela smlouvu o dočasném přidělení zaměstnanců:

Název uživatele: **Sony DADC, s.r.o., IČ: 29101077**  
Sídlo uživatele: **Dobřanská 545, 332 09 Štěnovice**  
Místo výkonu práce: **Prologis Park Plzeň, Štěnovice**  
Druh práce: **pomocný operátor ve výrobě**  
Hodinová mzda: **80,- Kč/hod**  
Motivační příplatek: **0-40,- Kč**

2. Zaměstnanec se zavazuje konat přidělenou práci a plnit pracovní úkoly podle pokynů uživatele, který bude organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci. Zaměstnanec bere na vědomí, že neplnění přidělených pracovních úkolů může být považováno za porušení pracovní kázně, může vést ke snížení mzdy/odměny za práci, případně být důvodem i k ukončení pracovněprávního vztahu. Způsobil-li svou neomluvenou absencí uživateli potíže, může to být důvodem k ukončení dočasného přidělení a rozvázání DPČ.

3. Vedoucí zaměstnanci uživatele oprávnění přidělovat a kontrolovat práci jsou: pověřeni zaměstnanci Sony DADC, s.r.o., Štěnovice.

4. Doba dočasného přidělení od ..... do ..... **31. 10. 2015** ..... Dočasné přidělení na dobu delší než 12 měsíců je možné na základě písemné žádosti zaměstnance.

5. Zaměstnanec souhlasí se způsobem stanovení své mzdy/odměny a bere na vědomí, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance uživatele, který vykonává s přihlédnutím ke kvalifikaci, odborné praxi stejný druh práce, jsou srovnatelné. Zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cestu.

6. Zaměstnanec může ukončit jednostranně výkon práce před uplynutím doby dočasného přidělení, pokud uživatel nevytváří příznivé podmínky a nezajišťuje řádně bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanec je povinen toto oznámit písemně zaměstnavateli.

7. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dohodou účastníků pracovněprávního vztahu, popřípadě uplynutím doby 10 pracovních dnů ode dne, kdy byl projev vůle účastníka o skončení dočasného přidělení druhého účastníka oznámen.

8. Toto ujednání je nedílnou součástí pracovní smlouvy/dohody o pracovní činnosti uzavřené mezi stranami.

V Plzni dne

\_\_\_\_\_  
Razítko a podpis zaměstnavatele

\_\_\_\_\_  
Podpis zaměstnance



# Dohoda o srážkách ze mzdy

uzavřená mezi níže uvedenými stranami

## I. Smluvní strany

**Triangle Recruitment CZ, s.r.o.**, IČO: 280 82 508, se sídlem v Českých Budějovicích, U Tří lvů 256/5, 370 01 České Budějovice, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 16200, jejímž jménem jedná Michael Warren

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)  
na jedné straně

a

pan / paní: [REDACTED]  
adresa bydliště: [REDACTED]

datum a místo narození: [REDACTED]

(dále jen „zaměstnanec“)  
na straně druhé

## II.

Zaměstnanec a zaměstnavatel sjednávají v souladu s ustanovením § 146 písm. b) a § 327 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění tuto dohodu o srážkách ze mzdy.

Zaměstnavatel přispívá 55% hodnoty z 60,-Kč stravenky. Zaměstnanec uhradí zbylou poměrnou finanční částku formou měsíčních srážek z jeho mzdy za kalendářní měsíc, za které mu stravenky náleží.

V případě, že bude zaměstnanec poskytováno ubytování, zaměstnanec uhradí celkovou finanční částku za jím probydlené noci formou měsíčních srážek z jeho mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém byl ubytován.

Zaměstnanec bere na vědomí, že v souladu s §250 Zákoníku práce odpovídá zaměstnavateli za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec bere na vědomí, že za škodu způsobenou nedbalostí se považuje i penalizace agentury ze strany Uživatele za neomluvenou absenci dočasně přiděleného zaměstnance. Zaměstnanec souhlasí s úhradou případné škody způsobené zaměstnavateli (agentuře) neomluvenou absencí a bere na vědomí, že penalizace ze strany Uživatele činí nejméně 1.000 Kč/absence.

V případě, že zaměstnanec nevrátí jemu svěřené předměty (viz Protokol o svěřeni předmětů), uhradí jejich celkovou finanční hodnotu formou srážky z jeho mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém byl pracovní poměr ukončen.

## III.

Tato dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech s platností originálu, z nichž každá strana obdrží po jednom.

V Plzni dne

.....  
Zaměstnavatel

.....  
Zaměstnanec



# Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů

uzavřené mezi níže uvedenými stranami

## I. Smluvní strany

**Triangle Recruitment CZ s. r. o.**, IČO: 280 82 508, se sídlem v Českých Budějovicích, U Tří lvů 256/5, PSČ 370 01, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 16200, jejímž jménem jedná Michael Warren  
(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

na jedné straně

a

pan / paní: [REDACTED]

datum a místo narození: [REDACTED]

adresa bydliště: [REDACTED]

(dále jen „zaměstnanec“)

na straně druhé

## II. Odpovědnost, výklad pojmů

1. Zaměstnanec a zaměstnavatel sjednávají v souladu s ustanovením § 255 zákoníku práce tuto dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Zaměstnanec je povinen vrátit veškeré předměty, které mu jsou anebo budou v souvislosti s výkonem práce svěřeny. Jedná se o vstupní plastickou kartu, obuv, pracovní oblečení ochranné prostředky a jiné podobné předměty. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu těchto předmětů bez omezení. Této odpovědnosti se zaměstnanec zproští pouze tehdy, prokáže-li, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
2. Dnem níže uvedeným přebírá zaměstnanec povinnost svěřené předměty vrátit a odpovědnost za jejich ztrátu.
3. Zaměstnanec je povinen se svěřenými předměty nakládat s péčí řádného hospodáře, zejména dbát na jejich zajištění proti zničení, ztrátě nebo odcizení.
4. Na požádání zaměstnavatele je zaměstnanec povinen umožnit kontrolu svěřených předmětů.

## III. Další ujednání

1. Tato dohoda se uzavírá na dobu neurčitou. Zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo jiného vztahu nebo na základě písemné dohody stran nebo na základě písemného odstoupení od ní.
2. Zaměstnanec na základě této dohody ve vztahu k předané vstupní plastické kartě a rolleru, výslovně souhlasí, aby za předpokladu včasného nevrácení, tj. nejpozději ke dni skončení pracovního poměru, zaměstnavatel k uspokojení své pohledávky za zaměstnancem z titulu odpovědnosti za ztrátu na svěřených předmětech provedl v částce 200,- Kč (hodnota karty) a 50,- Kč (hodnota rolleru), srážku ze mzdy zaměstnance.

## IV. Protokol

Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou povinni sepsat protokol o předání předmětů, které jsou anebo budou v souvislosti s výkonem práce svěřeny zaměstnanci. Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen vrátit všechny předměty, které byly uvedeny v protokolu. Tato dohoda a příslušné protokoly jsou nedílnou součástí pracovní smlouvy /dohody o pracovní činnosti / dohody o provedení práce uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V Plzni dne

.....  
Zaměstnavatel

.....  
Zaměstnanec

## Příloha č. 5: Povolení ke zprostředkování zaměstnání – Triangle Recruitment CZ s.r.o.<sup>131</sup>

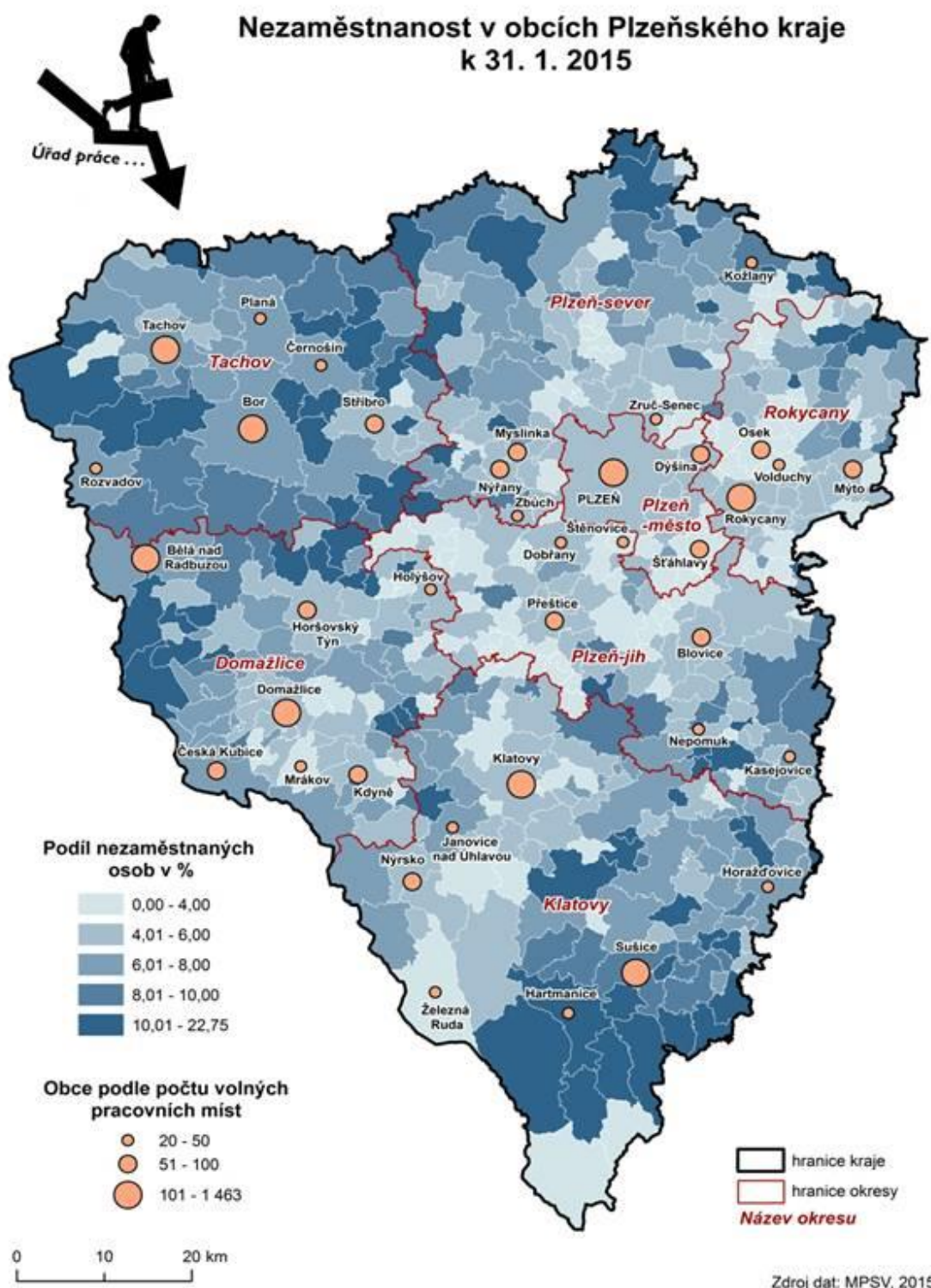
Strana 1 z 1: Předchozí / Další

Agentura	<b>Triangle Recruitment CZ s.r.o., IČ 28082508</b>
Pracoviště	<b>Smetanova 78/1, Vnitřní Město, 397 01 Písek 1,</b> e-mail: <a href="mailto:vlastimilb@trianglegroup.eu.com">vlastimilb@trianglegroup.eu.com</a> , telefon: +420 382 222 322
Rozsah činnosti A) Na území ČR	<b>Předmět povolení</b> Občanům ČR Občanům EU/EHP <b>Forma zprostředkování</b> b) Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.
B) Do zahraničí	<b>Předmět povolení</b> Občanům ČR Občanům EU/EHP <b>Forma zprostředkování</b> b) Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.
Druhy prací (profesí) Platnost od/do	všechny druhy prací ve všech oborech 17.10.2014 - 16.10.2017
Agentura	<b>Triangle Recruitment CZ s.r.o., IČ 28082508</b>
Pracoviště	<b>Smetanova 78/1, Vnitřní Město, 397 01 Písek 1,</b> e-mail: <a href="mailto:vlastimilb@trianglegroup.eu.com">vlastimilb@trianglegroup.eu.com</a> , telefon: +420 382 222 322
Rozsah činnosti A) Na území ČR	<b>Předmět povolení</b> Občanům ČR Občanům EU/EHP Cizincům mimo EU/EHP <b>Forma zprostředkování</b> a) Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. c) Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
Druhy prací (profesí) Platnost od/do	Bez omezení 20.9.2011 - Neomezeně

<sup>131</sup> Integrovaný portál MPSV. *Agentura práce-hledání*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace) >



## Příloha č. 6: Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015<sup>132</sup>



<sup>132</sup> Český statistický úřad. *Nezaměstnanost v obcích Plzeňského kraje k 31.1.2015*. [online]. [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-31-1-2015>>