

# SUBJEKTY a PRÁVNÍ VZTAHY VZNIKAJÍCÍ PŘI ZAJIŠŤOVÁNÍ PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

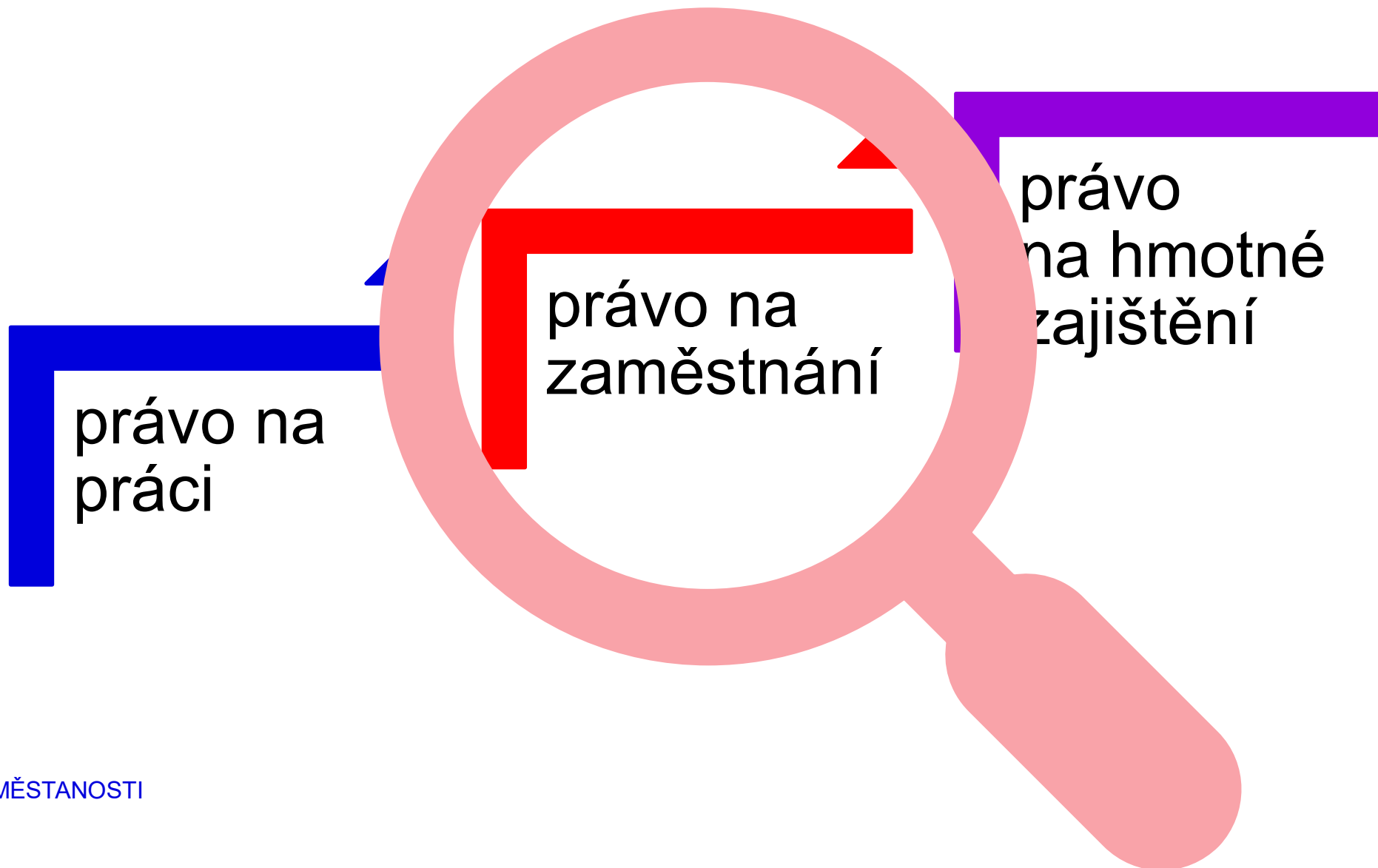
1. Právo na zaměstnání *jako něco odlišného od práva na práci*
2. Subjekty práva na zaměstnání *aneb na koho v těchto vztazích narazíme*
3. Právní vztahy vznikající při zabezpečování práva na zaměstnání

# I. LZE OMEZIT PRÁVO NA PRÁCI?

# PRÁVO NA PRÁCI

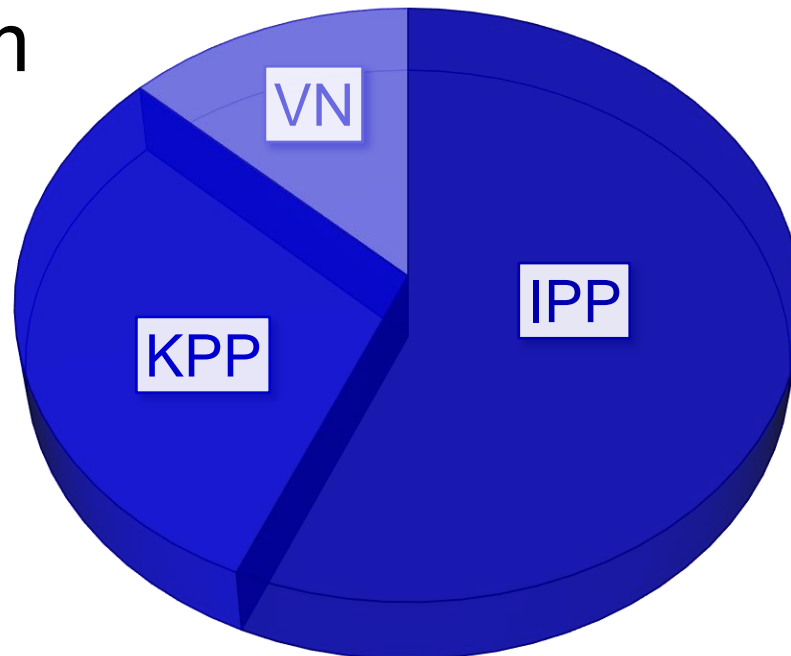
- ústavně garantované právo dle **čl. 26 odst. 3 LZPS**
- širší pojem než právo na zaměstnání
- náleží každému (právo na zaměstnání, podnikání, samostatně výdělečnou činnost)

# ČL. 26 LZPS



# Právní vztahy vznikající při zajišťování práva na zaměstnání

- veřejnoprávní část PP
- předchází pracovníprávním vztahům



## ■ prameny:

- VDLP
- MPOPP
- MPHSKP
- Úmluvy MOP (č. 44, 88, 122)
- ESCH
- LZPS
- Zákon č. 435/2004 Sb.

# AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti

MPSV

- řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti

ÚP

- provádí výkon státní správy v oblasti zaměstnanosti, kontroluje dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti (Vč. udělování pokut), provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti
- ÚP jenom jeden – generální ředitelství a krajské pobočky

vztahy zaměstnanosti

§ 105 ZoZ

# AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

snaha dosáhnout co nejmenší úrovně nezaměstnanosti

cílem není nulová nezaměstnanost

- někdo pracovat nechce
- potřeba nezaměstnaných, kteří jsou schopni nastoupit do nabízené práce

hmotné zabezpečení uchazečů

- poskytnutí pomoci k překlenutí obtížné situace
- motivace k nalezení práce

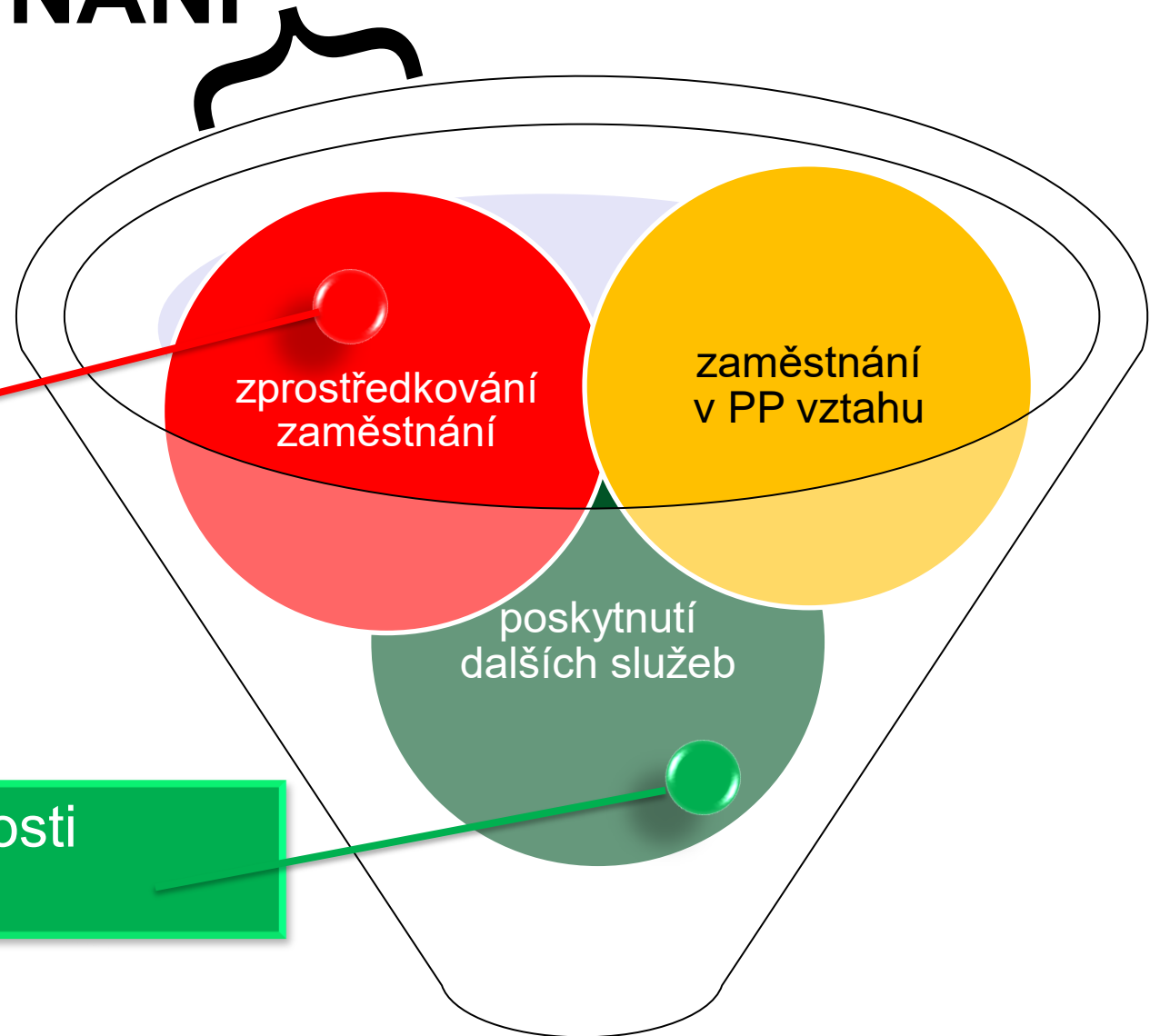
# PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ

## § 10 zákona o zaměstnanosti

- ✓ chce (nelze nutit)
- ✓ může (pracovněprávní svéprávnost)
- ✓ uchází se (kvalifikovaný způsob – písemná žádost)

1. vhodné zaměstnání
2. rekvalifikace

3. právo na podporu v nezaměstnanosti (při rekvalifikaci)

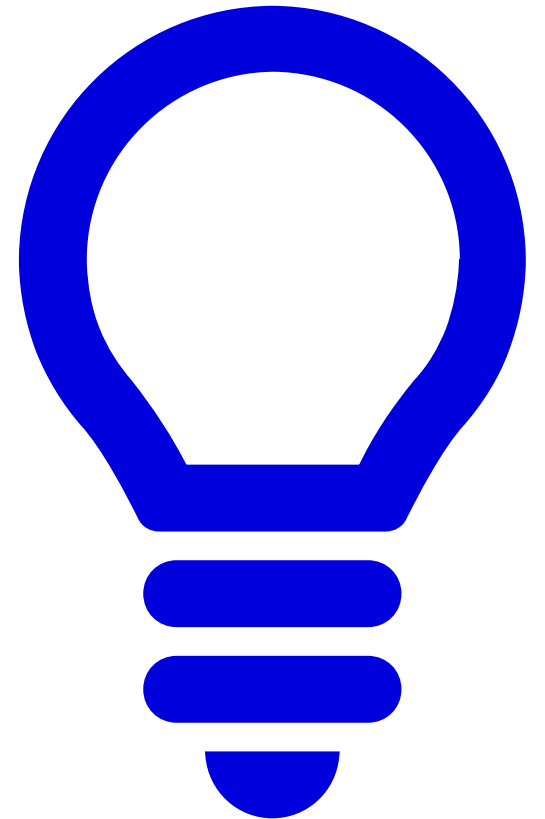


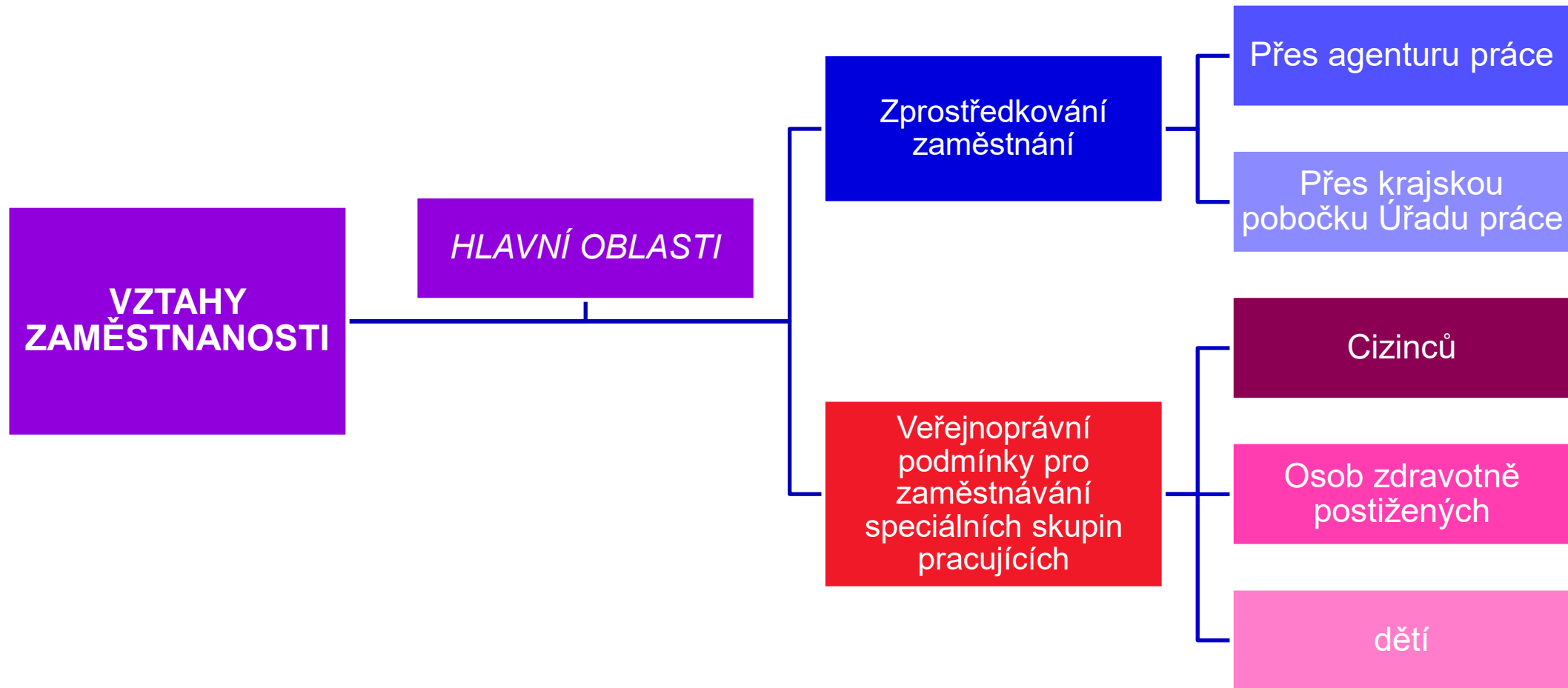


# ÚŘAD PRÁCE

- hledá **vhodné zaměstnání** (zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu delší než 3 měsíce, a které odpovídá zdravotní způsobilosti osoby, a pokud možno její kvalifikaci a schopnostem)
- **rekvalifikace**
- **vyplácení podpory**

# **II. MŮŽE BÝT ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ I OSOBA VYKONÁVAJÍCÍ ZÁVISLOU PRÁCI?**





- třetí subjekt (ÚP, AP) pomáhá zaměstnavateli s náborem nových zaměstnanců a poskytuje mu k tomu relevantní informace
  - **AP** = zaměstnavatel mající **povolení k zprostředkování zaměstnání** » může dočasně přidělovat své zaměstnance jiným zaměstnavatelům (tzv. **uživatelé**, jelikož užívají služeb/práce přiděleného zaměstnance) » zaměstnanec pak nekoná závislou práci pro svého zaměstnavatele, ale pro uživatele – ZP uvádí, že **i takový vztah je vztahem, jehož objektem je závislá práce**, tudíž **musí být vykonávaný v jednom ze základních pracovněprávních vztahů**
    - » **AP** = podnikatel, který má z poskytování svých zaměstnavatelů **zisk** (je to jeho byznys)
- vyvěšování inzerátů a pracovních nabídek zprostředkováním zaměstnání **není** (není tedy potřeba mít **povolení k zprostředkování zaměstnání**)

Zprostředkování  
zaměstnání

zprostředkování  
zaměstnání

vyhledání pro FO

vyhledání pro  
zaměstnavatele

zaměstnávání FO za  
účelem výkonu  
závislé práce pro  
uživatele (dočasné  
přidělení)

poradenská  
a informační činnost

### §14 ZoZ

- ✓ KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE (ÚP)
- ✓ AGENTURA PRÁCE (AP)

PRO ZAMĚSTNANCE  
JSOU SLUŽBY **VŽDY**  
**BEZPLATNÉ.**

TEN, KDO „CÁLUJE“  
AP, je **UŽIVATEL.**

TENTO BOD  
PROVÁDÍ **POUZE** AP

# ZÁJEMCE? UCHAZEČ?

EVIDENCE  
ZÁJEMCŮ

EVIDENCE  
UCHAZEČŮ

- nekolidující zaměstnání
- vyřazení z evidence uchazečů

## FYZICKÁ OSOBA, KTERÁ UPLATŇUJE PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ, VYSTUPUJE JAKO

- **zájemce o zaměstnání** (může být kdokoli, i zaměstnaný člověk; je nespokojený se svou stávající prací – požádá krajskou pobočku, aby mu zprostředkovala jinou práci) = žádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání
- **uchazeč o zaměstnání** – člověk nezaměstnaný, který má zájem pracovat – uchazeč o zaměstnání nesmí vykonávat výdělečnou činnost – výjimku představuje tzv. **nekolidující zaměstnání** – pokud nevydělá za měsíc více jak polovinu minimální mzdy (přichází ale o podporu v nezaměstnanosti)
  - žádá o zprostředkování **vhodného zaměstnání (§ 25 ZoZ)**
  - **§ 30** – vyřazení z evidence uchazečů (odmítnutí nástupu na rekvalifikaci, odmítnutí podrobení se vyšetření zdr. stavu)

# VYŘAZENÍ Z EVIDENCE

- § 30/1 a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,
- § 25 – najde si práci
- § 27/2 Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání **osvědčuje** uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně **oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů**. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo na kontaktní místo veřejné správy stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce.



# PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI (PvN)

- nárok na podporu mají **uchazeči**, ne zájemci
- **§ 25 ZoZ**
- nárok na PvN – uchazeč, který v rozhodném období (poslední 2 roky před zařazením do evidence) získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností **doby důchodového pojištění v délce 12 měsíců + požádal KP ÚP o poskytnutí PvN + není poživatelem starobního důchodu**

# PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI (PvN)

- nárok nemá uchazeč, který v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, byl “vyhozen” z důvodu porušení povinností **zvlášt’ hrubým způsobem** (např. krádeže, chodí do práce opilý nebo nechodí vůbec)
- nebo kterému vznikl nárok na **výsluhový příspěvek** vyšší než podpora v nezaměstnanosti
- **po podpůrčí dobu**
- nárok zaniká – uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení či vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání

# PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI (PvN)

## – **podpůrčí doba**

- 5 měsíců v případě uchazeče do 50 let
- 8 měsíců pro osoby od 50 do 55 let
- 11 měsíců v případě ucháče nad 55 let

# PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI (PvN)

- uchazeči o zaměstnání, kterému bylo vyplaceno **odstupné**, se podpora v nezaměstnanosti začne vyplácet až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného (v minulosti se to odkládalo i v případě, kdy vzniklo právo na odstupné, ale nebylo vyplaceno – např. zaměstnavatel byl v insolvenci, neměl na vyplacení)
- výše podpory se odvodí od průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl naposledy zjištěn pro pracovněprávní účely
- procentní sazby – první 2 měsíce 65%, další 2 měsíce 50%, zbytek 45%
- **pokud uchazeč ukončil poslední pracovněprávní vztah sám nebo dohodou bez vážného důvodu, činí podpora celou dobu jen 45%**
- maximální výše činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství

# PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

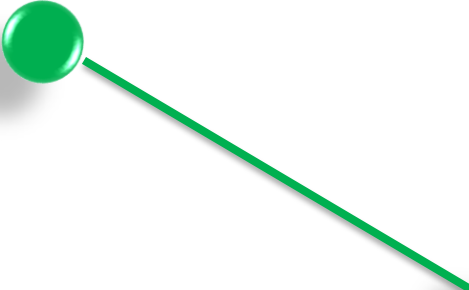
- **nárok** – uchazeč účastníci se rekvalifikace + ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu
- podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace; výše činí 60% z poslední mzdy

# JAK SE ÚČASTNÍ ZAMĚSTNAVATELÉ?

- právo (nikoli povinnost) ohlašovat volné pracovní místo (dříve povinnost nahlašovat na krajskou pobočku)
- právo na pomoc při hledání vhodných zaměstnanců
- povinnosti v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (viz dále)



# IV. MŮŽE BÝT UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ I OSOBA VYKONÁVAJÍCÍ ZÁVISLOU PRÁCI?



### 3. právo na podporu v nezaměstnanosti (při rekvalifikaci)

- uchazeči, ne zájemci
- § 25 ZoZ
- podpůrná doba
- zánik nároku
  - uplynutím podpůrné doby
  - ukončením vedení v evidenci
  - vyřazením z evidence



# PRÁVNÍ VZTAHY VZNIKAJÍCÍ PŘI ZABEZPEČOVÁNÍ PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

PŘÍKLAD (ZHODNOŤTE SITUACI)

- Jindřiška, toho času čerstvá absolventka PrF MU, která již nechce pobývat s rodiči v Rumburku, se na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Brně hlásí o podporu v nezaměstnanosti a zprostředkování vhodného zaměstnání. Úřednice ji však odmítla zapsat do seznamu uchazečů o zaměstnání. Co teď?

# JUDIKATURA – EVIDENCE UCHAZEČŮ

Pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují ÚP, vyžaduje od uchazečů o zaměstnání také plnění povinností a spolupráci. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného ÚP, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. Jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání přitom je docházka na ÚP ve stanovených termínech. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje a není schopen splnit ani tuto základní povinnost uloženou mu ÚP a nedoloží žádný závažný důvod, pak je pochopitelné, že následuje **sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. NSS, 4 Ads 173/2008**

**Vážným důvodem** spočívajícím v místě výkonu a povaze zaměstnání druhého manžela by pak mohl být stav, kdy jeden z manželů vykonává zaměstnání v místě tak vzdáleném, že se na každodenní péči o děti (i stran jejich docházky do školy či předškolního zařízení) nemůže podílet, popř. povaha jeho zaměstnání to vylučuje, a druhému z manželů by bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, v takovém místě nebo takové povahy, která by rovněž bránila výkonu běžné každodenní péče o děti. **Vrchní soud v Praze, 7 A 129/1995**

# JUDIKATURA – EVIDENCE UCHAZEČŮ

**Úmyslné maření** součinnosti s ÚP při zprostředkování zaměstnání lze spatřovat i v tom, když uchazeč o zaměstnání, který v době zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání absolvoval rekvalifikační kurz na základní obsluhu počítače, uvede při jednání o možném uzavření pracovního poměru, že **sice absolvoval uvedený kurz, ale vše již zapomněl**, a v důsledku této skutečnosti nebyl pracovní poměr uzavřen. **NSS, 7 A 127/2002**

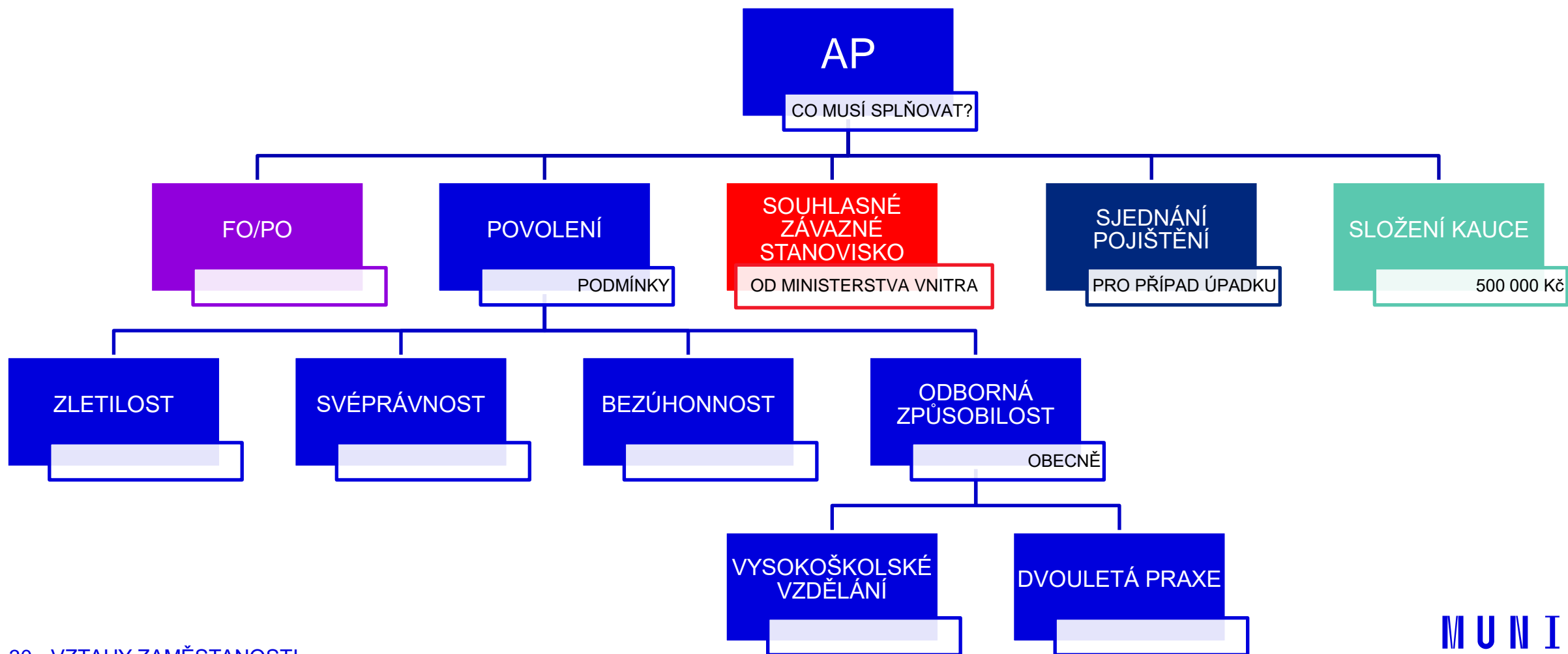
Z ustanovení § 30 odst. 2 jednoznačně vyplývá, že **vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání** se provede dnem, kdy nastala skutečnost toto sankční vyřazení zakládající. Neobstojí proto názor, že rozhodnutí o vyřazení může být vydáno s účinky jen do budoucna, nikoli zpětně. **NSS, 4 Ads 13/2006**

# JUDIKATURA – PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A KONTROLNÍ ČINNOST

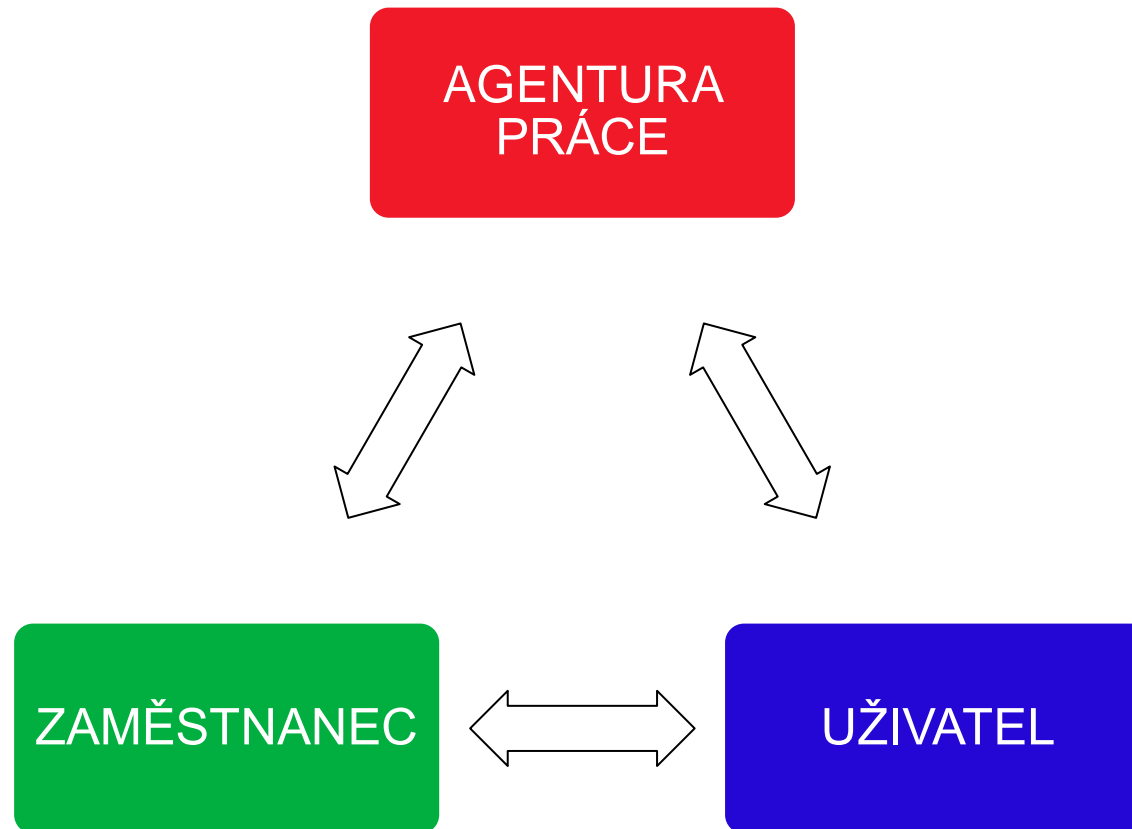
Výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu 20 až 30 hodin měsíčně není možné považovat za náhradní dobu zaměstnání a období jeho trvání nelze započíst do doby důchodového pojištění potřebné pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Uvedený rozsah dlouhodobé dobrovolnické služby není natolik časově náročný, že by stěžovatelce znemožnil výkon zaměstnání zajišťující získání doby důchodového pojištění, a proto v tomto směru nemohlo vůči ní dojít k zjevné nespravedlnosti. /.../ Podmínka pro přiznání podpory v nezaměstnanosti (zisk 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností) je odůvodněna tím, aby tuto dávku čerpali jen takoví uchazeči o zaměstnání, kteří po dostatečně dlouhou dobu přispívali na státní politika zaměstnanosti. **NS, 4 Ads 75/2010**

Pokud postup, kdy cizinec nejméně v době, kdy ostatní zaměstnanci šli na oběd, hlídal prodejnu a nabízel vystavené zboží, žalobkyně nazývá umožněním „neformální praxe“ cizinci, nemůže to nic měnit na posouzení učiněném správními orgány, neboť rozhodující je náplně činnosti vykonávané cizincem, nikoli to, jak takovou činnost žalobkyně nazve. **MS v Praze, 10 Ca 237/2009**

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE



# AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ



# AGENTURA PRÁCE

povolení

uživatel

§ 308 ZP

§ 309 ZP:  
písemný pokyn

rovné pracovní  
a mzdové  
podmínky

inspekce práce

náhrada škody

prekérní  
zaměstnání,  
atypické  
zaměstnání

levná pracovní  
síla  
i kvalifikovaní  
zaměstnanci

§ 119a: sdílené  
zprostředkování  
zaměstnání



# **III. MŮŽE AGENTURA PRÁCE PŘIJÍMAT PENÍZE ZA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ?**



# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

- AP a **uživatel** uzavírají **dohodu o dočasném přidělení** (dva zaměstnavatelé, není vztah nadřízenosti a podřízenosti – nejde o vztah pracovněprávní, s ohledem na prvky vztahu ale upraveno v **§ 308 ZP** + se domluví, za jakých podmínek bude vztah probíhat (např. sjednání výše odměny pro AP, pravidla pro předčasné ukončení dočasného přidělení uživatelem)

**V. CO ZNAMENÁ PRAVIDLO  
TŘIKRÁT A DOST?**

**VI. A UPLATNÍ SE  
U ZPROSTŘEDKOVANÉHO  
VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE AGENTUROU  
PRÁCE?**

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

- AP a **její zaměstnanec** = mezi nimi základní pracovněprávní vztah (např. pracovní poměr založený pracovní smlouvou) + v zakládajícím právním jednání třeba ujednat, že bude zaměstnanec **dočasně přidělen k uživateli** (jinak by zaměstnanec mohl konat práce pouze přímo pro AP) » AP udělí zaměstnanci **písemný pokyn**, aby pracoval pro konkrétního zaměstnavatele (uživatele)
- **neplatí** pravidlo 3x3 viz **§ 39 ZP**

## § 39 ZP

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.**

(6) Ustanovení odstavce 2 se **nevztahují** na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

- AP **nemůže** dočasně přidělit zaměstnance k uživateli na delší období než je **12** po sobě následujících **měsíců**
- **2 výjimky**
  - Zaměstnanec o prodloužení sám požádá AP (písemná žádost o prodloužení).
  - Pokud je zaměstnanec jako záskok za mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.
- velmi „volná“ úprava – zaměstnávání přes AP pak nemusí být vždy pouze dočasným řešením
- zaměřující se jak na levnou pracovní sílu, tak na kvalifikovanou „head hunteri“

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

- **Zaměstnanec** (agentury práce) a **uživatel** (zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec agentury přidělen) ve **faktickém stavu**. Zaměstnanec vykonává pozici dle pokynů uživatele, fakticky pro něj pracuje, přestože právně stále zaměstnavatelem agentura práce.

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

## PŘÍKLAD 1

- Natálie Hrušková pracuje od 1. 5. 2021 v továrně na výrobu respirátorů. Zaměstnavatel nestíhal vyrábět, a tak požádal AP, aby mu sehnala nového dělníka. Tím byla právě i Natálie Hrušková. Po několika týdnech začala v práci popíjet alkohol. Bylo ji třikrát (5. 5., 8. 5. a 10. 5.) naměřeno více promile, než by bylo vhodné. Uživatel na základě této skutečnosti přestal Natálii přidělovat práci a oznámil jí dne 10. 5., že už k němu nemá docházet. Také vypověděl téhož dne dohodu u dočasném přidělení, kterou má uzavřenou s AP. **Kdy skončí pracovní poměr Natálie?**

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

## PŘÍKLAD 2

- Zaměstnavatel Oblečky s. r. o. od listopadu 2020 vyrábí méně oblečení, jelikož kvůli zavřených obchodům došlo ke snížení poptávky po jeho zboží. Jeho pracovní síla by se naopak hodila jiné společnosti sídlící v téže obci, která se podílí na výrobě špuntů do uší. Oblečky s. r. o. doufají, že práce zase brzy bude a zaměstnance nechtějí hned propustit. **Co byste zaměstnavatelům v jejich situaci poradili? Čeho se naopak mají vyvarovat?**



# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

## PŘÍKLAD 3

- Stavební společnost Stavíme všechno s. r. o. uzavřela smlouvu o dílo se společností Stavíme roury s. r. o. Podle smlouvy se vybraní zaměstnanci mají dostavit dne 30. 5. 2021 na staveniště na ul. Veverčí 70. Práci na stavbě a zaměstnance obou společností povede vedoucí zaměstnanec společnosti Stavíme všechno s. r. o. Jan Zahálka. **Jednají strany v souladu s právní úpravou? Posud'te situaci a určete další skutečnosti, které budou pro posouzení případu rozhodné. Pokud je daná situace v rozporu se zákonem, proč tomu tak je? Koho chráníme, a proti čemu?**

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

## PŘÍKLAD 4

- Agentura práce sehnala kadeřnici Agátě dvě pracovní síly. Po zrušení vládních opatření se chce každý nechat ostříhat a tak využila situace a rozhodla se zaměstnat nové dva zaměstnance. V současné době zaměstnává pouze Ondru, kterému platí 30 000 Kč hrubého. Kadeřnice sdělila agentuře práce, že Ondra dostává 25 000 hrubého. Tento objem peněz započala kadeřnice Agáta vyplácet i novým dvěma zaměstnancům. **Posud'te situaci. Komu hrozí veřejnoprávní postih a z jakého důvodu?**

# BLÍŽE K AGENTURÁM PRÁCE

- **Pozor**, že i zde působí **zásada rovného zacházení** a **zásada srovnatelných pracovních podmínek**. » Agenturní zaměstnanci mají právo na stejné pracovní a mzdové podmínky jako zaměstnanci uživatele (tzv. **kmenoví zaměstnanci**). Rovné zacházení **zajišťuje AP**. **Uživatel má povinnost informovat** agenturu o pracovních a mzdových podmínkách tzv. **srovnatelného zaměstnance** (vůči kterému je porovnáváno a jenž vykonává stejnou práci). Pokud tak uživatel neučiní, hrozí sankce až do výše 1 000 000 Kč.
- Agenturní zaměstnanci v případě nerovného odměňování mohou požadovat zpětně dorovnání odměny (pokud není promlčeno).

# JAKÉ JSOU VÝHODY A NEVÝHODY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ?

## – UŽIVATEL 😊

- usnadnění náboru zaměstnanců a menší administrativní náročnost během výkonu práce (nevyplácí mzdy, neřeší mzdový výměr apod.) + jednodušší skončení spolupráce s přiděleným zaměstnancem (dohoda o dočasném přidělení s agenturou práce může obsahovat ujednání o ukončení spolupráce mezi zaměstnavateli, není tak třeba např. čekat až uplyne výpovědní doba, která by u „normálního“ zaměstnance uživatele po dání výpovědi jinak nastala)

# JAKÉ JSOU VÝHODY A NEVÝHODY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ?

## – AP 😊

- má z činnosti zisk, zaměstnavatel ji platí za poskytování služeb (nábor, sehnání zaměstnanců)

# JAKÉ JSOU VÝHODY A NEVÝHODY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ?

## – ZAMĚSTNANEC

- 😊 má (alespoň nějakou) práci
- 😞 práce ale nejistá, neuplatnění pravidla 3x3 dle § 39 ZP, možnost rychlého skončení práce pro uživatele a následného skončení práce pro agenturu práce

## PŘÍKLAD 1

Axela Johansson, švédská občanka, se vdala za Martina Nováka. Po nastěhování do ČR si chtěla sehnat práci. Zaujala ji nabídka na Masarykovu univerzitu na pozici asistentky vyučující švédský jazyk a literaturu, a tak se přihlásila do výběrového řízení. Musí Axela splnit oproti „českému“ zaměstnanci“ nějaké podmínky pro to, aby mohla v ČR pracovat? Pokud ano, kde jsou normovány?

- Stát má zájem na zaměstnávání **svých** občanů » proto jsou prioritou před cizinci » **ALE!** » v **EU volný pohyb pracovníků** (jedna ze základních svobod) » **občan EU** a jeho rodinný příslušník **cizincem není** – stejně tak tomu je i u občanů **Islandu, Lichtenštejnska a Norska** (EHP) a **Švýcarska** a jejich rodinných příslušníků » přijetí do práce **nemůže být podmíněno žádným pracovním povolením + zákaz diskriminace + povinnost informovat** krajskou pobočku **Úřadu práce** o vzniku, změně a skončení pracovního poměru (viz příští semestr).



- **CIZINEC** ve vztazích zaměstnanosti proto osoba z ostatních zemí (tzv. třetích zemí) – nutno získat **povolení k pobytu a povolení k výkonu práce** – tato dvě povolení lze získat prostřednictvím „2v1“ – díky obdržení **zaměstnanecké karty** nebo **modré karty**.
- O udělení rozhoduje **Ministerstvo vnitra**, odbor azylové a migrační politiky.
- Pokud pracuje **cizinec v ČR bez povolení**, jde o naplnění „zvláštní skutkové podstaty“ **nelegální práce**. Cizinci hrozí pokuta do výše 100 000 Kč a zaměstnavateli do výše 10 000 000 Kč.

## PŘÍKLAD 2

Karen se narodila svým americkým rodičům v Coloradu. Nyní je jí 21 let a ráda by se podívala po světě. Jelikož momentálně studuje na vysoké škole střeoevropská studia, ráda by se vydala na rok do České republiky. Ráda by tu studovala a seznámila se s místní kulturou. Aby nemusela žádat rodiče o peníze, ráda by si ke svému stipendiu něco přivydělala. Karen se obrátila na vaši advokátní kancelář, ráda by od vás zjistila informaci, co všechno musí udělat, aby v ČR mohla od září pracovat. **Co jí poradíte?**

**Doplňující otázka: Může zaměstnavatel Karen odmítnout a dát přednost horšímu účastníkovi výběrového řízení, když nechce zaměstnávat cizince?**

## Jak má zaměstnavatel, který chce zaměstnat cizince postupovat?

1. Zaměstnavatel má **volné pracovní místo**, které chce obsadit cizincem.
2. Volné pracovní místo **oznámí** krajské pobočce ÚP.
3. ÚP se po dobu 30 dnů snaží místo **obsadit** českým občanem.
4. Pokud po dobu 30 dnů označení místo neobsazeno, lze umožnit **nástup cizinci**.
5. Ten musí vyplnit **žádost** a požádat o konkrétní pracovní místo, které je v evidenci volných pracovních míst.
6. Musí předložit požadované **listiny** (např. výpis z rejstříku trestů).
7. Při splnění postupu a podmínek dochází k vydání **povolení** (např. zaměstnanecká karta) **na výkon konkrétní práce pro konkrétního zaměstnavatele**. – Vydání povolení několikaměsíční proces.

Veřejnoprávní  
podmínky pro  
zaměstnávání speciální  
skupin pracujících

CIZINCI

ÚKOL

Co je upraveno v  
§ 48 ZP?

Jak může skončit  
pracovní poměr  
cizince  
pracujícího v ČR?

# Vím o zaměstnávání cizinců, že ...?

- cizinec – příslušník jiného státu, osoba bez státní příslušnosti
- musí mít povolení k pobytu a povolení k zaměstnání (nebo zaměstnanecká karta nebo modrá karta)
- cizinci – ne občani EU a jejich rodinní příslušníci
- směrnice EP a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí
- za cizince se nepovažují příslušníci jiných zemí EU (i mimo EU – Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko)
- kromě výjimečných případů (§98 zákona o zaměstnanosti) může cizinec vykonávat práci jen na základě povolení (ochrana domácího trhu práce (typické pro všechny státy EU))

# Vím o zaměstnávání cizinců, že ...?

## – 3 typy povolení

- **zaměstnanecká karta** (v tzv. duálním režimu) – zaměstnanecká karta je povolení k dlouhodobému pracovnímu pobytu cizinců za účelem zaměstnání; k vydávání příslušné ministerstvo vnitra – úprava v cizineckém zákoně
  - ✓ **podmínky** splňuje odbornou způsobilost pro výkon práce uvedené v centrální evidenci pracovních míst obsažitelných držiteli zaměstnanecké karty + chce pobývat v ČR za účelem výkonu práce + musí mít předem uzavřenou pracovní smlouvu nebo smlouvu o smlouvě budoucí
  - ✓ **žádost** podává cizinec na zastupitelském úřadě České republiky ve svém domovském stát; pokud již pobývá v ČR, může podat žádost na ministerstvo vnitra
  - ✓ při splnění všech podmínek vydá ministerstvo vnitra zaměstnaneckou kartu
- **modrá karta**
  - ✓ pravidla zhruba odpovídají vydávání zaměstnaneckých karet
  - ✓ míří na vysoce kvalifikované pracovní síly
- **povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce**
  - ✓ dříve nejčastější, nyní pouze doplňkově (vydáváno jen ve výjimečných, zákonem stanovených případech)
  - ✓ cizinec žádá osobně krajskou pobočku -> je-li povoleno, musí si ještě opatřit povolení k pobytu
  - ✓ poměrně nové, novelizace ani ne před rokem; zanikli tím i zelené karty

- není jedna jednoduchá definice osoby zdravotně postižené (OZP), různé definice v různých právních předpisech
- obecně lze shrnout, že jde o osoby **dlouhodobě zdravotně indisponované**, kterým tato indispozice **ztěžuje výkon práce**
- podle § 67 ZoZ je OZP taková osoba, která je **Českou správnou sociálního zabezpečení** uznána
  - **invalidní v 1., 2. nebo ve 3. stupni**
  - osobou **zdravotně znevýhodněnou**
- Jaké povinnosti pro zaměstnavatele vyplývají z **§ 71 ZoZ**? Co je upraveno v **§ 67 ZoZ**?

Veřejnoprávní  
podmínky pro  
zaměstnávání speciální  
skupin pracujících

Osoby zdravotně  
postižené

## ÚŘAD PRÁCE

- **evidence** osob se zdravotním postižením
- **pracovní rehabilitace** (ÚP, poradenská činnost, teoretická a praktická příprava, vytváření vhodných podmínek, např. zaměstnavateli, který provádí přípravu k práci OZP, může ÚP uhradit náklady na přípravu k práci OZP)
- **příspěvek na zřízení** pracovního místa
- **příspěvek** na úhradu **provozních nákladů** vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením
- dohoda o uznání zaměstnavatele za **zaměstnavatele na chráněném trhu práce** + poskytování příspěvku
- **povinný podíl**



Veřejnoprávní  
podmínky pro  
zaměstnávání speciální  
skupin pracujících

Osoby zdravotně  
postižené

- Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce nebo pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, je-li vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.
- **příspěvek na podporu zaměstnávání OZP – pokud Z-el zaměstnává více než 50% OZP**

## POVINNÝ PODÍL

- Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru musí zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu (4%) těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.
- Ze zaměstnávání OZP se lze „vykoupit“
  - Zaměstnavatel **odebírá výrobky nebo služby** od **zaměstnavatelů na chráněném trhu práce**.
  - Zaměstnavatel **přispívá do státního rozpočtu**, odvádí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou OZP, kterou by zaměstnavatel povinen zaměstnat a nezaměstnal ji.

Veřejnoprávní  
podmínky pro  
zaměstnávání speciální  
skupin pracujících

Osoby zdravotně  
postižené

ÚKOL



Co relevantního  
vyplývá pro OZP z  
antidiskriminačního  
práva?



Jak lze nejlépe vystihnout  
neurčitý pojem  
„nepřiměřené zatížení“?

Veřejnoprávní  
podmínky pro  
zaměstnávání speciální  
skupin pracujících

DĚTI

Kdo je podle ZoZ  
dítě?

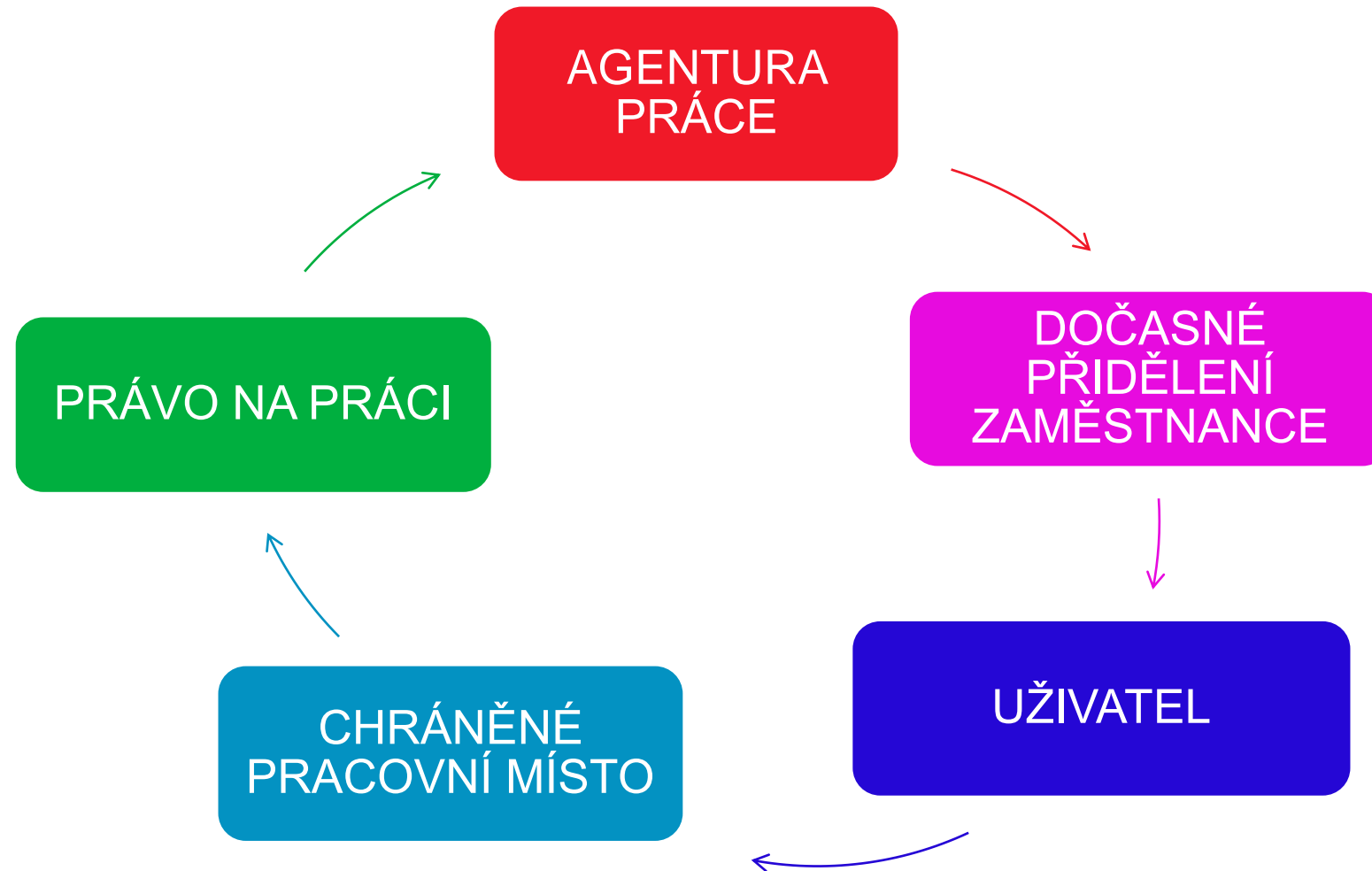
Jaké podmínky  
musí být splněny  
pro výkon  
činnosti dítěte?

Kdo je  
provozovatel?

Jaké mezinárodní  
prameny jsou pro  
tuto agendu  
relevantní?

Může šestiletý  
Matěj natáčet  
seriál Ulice ve  
dvě ráno?

# ZNÁM TYTO POJMY?



# A. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

1. V jakých předpisech je agenturní zaměstnávání upraveno?
2. Jaký je rozdíl mezi agenturním zaměstnáváním a institutem obsaženým v ustanovení § 43a zákoníku práce?
3. Jaký je vztah mezi agenturou práce a uživatelem?
4. Kdo vyplácí agenturními zaměstnanci mzdu?
5. Kdo dává agenturnímu zaměstnanci úkoly?
6. Jaké jsou (ne)výhody agenturního zaměstnávání pro jednotlivé subjekty, které se agenturního zaměstnávání účastní?
7. Co může dělat agentura, ale nesmí dělat Úřad práce?
8. Co musí subjekt splňovat, aby mohl působit jako agentura práce?
9. Jaké pravidlo platí pro odměňování agenturních zaměstnanců, ve vztahu ke kmenovým zaměstnancům?
10. Proč (a na co) se těším na prázdniny?

# B. OSOBY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ (OZP)

1. Proč existuje právní úprava v zákoně o zaměstnanosti upravující speciálně zaměstnávání OZP?
2. Kdo je osobou zdravotně znevýhodněnou?
3. Co poskytuje krajská pobočka Úřadu práce na úseku zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
4. Lze se vykoupit z povinného podílu? Jakými způsoby?
5. Jakými způsoby jsou OZP chráněny normami antidiskriminačního práva?
6. Existují pro ně nějaká specifická antidiskriminační pravidla?
7. Jaké povinnosti má zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáváním OZP vůči Úřadu práce?
8. Co hrozí zaměstnavateli, pokud svoje povinnosti neplní?
9. Jaký je rozdíl mezi invaliditou 1., 2. a 3. stupně?
10. Proč (a na co) se těším na prázdniny?

# C. CIZINCI

1. Je jednodušší zaměstnanec finského občana, nebo norského (a proč)?
2. Proč je cizincům ztížen přístup k výkonu závislé práce v ČR?
3. Jaký je rozdíl mezi zaměstnaneckou a modrou kartou?
4. Jaké další povolení česká úprava zná?
5. Jaké kroky musí učinit zaměstnavatel před tím, než zaměstná cizince?
6. Co hrozí cizinci, pokud pracuje v ČR bez povolení k pobytu?
7. Jakými způsoby může skončit pracovní poměr cizince? Mohou si strany ujednat vlastní způsoby skončení pracovního poměru?
8. Co si pamatuji z diskriminačního práva a souvisí s cizinci?
9. Jaká otázka ještě k cizincům nebyla položena, ale je vhodné si ji položit? Proč je vhodné si ji položit? A jaká je na ni odpověď?
10. Proč (a na co) se těším na prázdniny?



# D. NEZAMĚŠTNANOST A ÚŘAD PRÁCE

1. Jaký je rozdíl mezi zaměstnancem a uchazečem o zaměstnání?
2. Co to je nekolidující zaměstnání a proč je tento pojem důležitý? Čím se liší od vhodného zaměstnání?
3. Kdy může být osoba vyřazená z evidence?
4. Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti? Jaké musí splnit podmínky?
5. Co je to rekvalifikace?
6. Jaký je rozdíl mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti?
7. Proč cílem politiky zaměstnanosti není nulová nezaměstnanost?
8. Co to jsou investiční pobídky?
9. Co je to kurzarbeit?
10. Proč (a na co) se těším na prázdniny?

**M A S A R Y K O V A**  
**U N I V E R Z I T A**

**Mgr. Michal Blažek**  
Lektor na Katedře občanského práva