

## Správa na úseku zaměstnanosti

### *1. Základní pojmy a právní úprava na předmětném úseku*

Jak již bylo čtenářům ozřejmáno v učebních pomůckách týkajících se tzv. obecné části správního práva, veřejná správa je bezpochyby ústředním pojmem správního práva.<sup>1</sup>

*Veřejná správa* je ve svém tradičním pojetí pojmem sloužícím k označování specificky pojaté správy veřejných záležitostí ve společnosti zorganizované ve stát, a to jako projevu realizace výkonné moci ve státě na straně jedné, a jako specifického projevu postavení tzv. samosprávné moci, na straně druhé.<sup>2</sup>

Jedním z důležitých odvětví veřejné správy je **správa na úseku zaměstnanosti**. P. Blažek charakterizuje tuto správu jako typický projev tzv. *pečovatelské* funkce moderního sociálního státu.<sup>3</sup>

#### *1.1. Základní pojmy z oblasti zaměstnanosti*

**Právo na zaměstnání** bývá někdy nesprávně zaměňováno za právo na práci. Z právního hlediska se ovšem jedná o odlišné pojmy, právo na zaměstnání je pojmem *užším*<sup>4</sup> Právnem na zaměstnání se v souladu se z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí:

- a) na zaměstnání v pracovněprávním vztahu
- b) na zprostředkování zaměstnání
- c) a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (např. rekvalifikace)

*Právo na zaměstnání* nelze občanovi odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu,

---

<sup>1</sup> Srov. Průcha, P.: Správní právo, obecná část, Masarykova univerzita v Brně 2003, str.28

<sup>2</sup> Cit. Průcha, P.: K současnosti a perspektivám veřejné správy in Sborník z konference : Veřejná správa na prahu 21.století, Masarykova univerzita v Brně 2001, (editor Skulová, S.), str.6

<sup>3</sup> Srov. Blažek, P. in Kolektiv autorů : Správní právo, zvláštní část, Masarykova univerzita v Brně 2001, str.209

<sup>4</sup> Blíže např. Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně 2001, str.132

zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.<sup>5</sup> Je zakázáno též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci – tzv. nepřímá diskriminace. Nicméně ani diskriminaci nemožno pokládat za *všeobjímající* „absolutní pojem“. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy to stanoví *expressis verbis* zákon o zaměstnanosti nebo zvláštní právní předpis nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání **nezbytný**.<sup>6</sup>

Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu.

Do 31.12.2006<sup>7</sup> dle tehdejšího ustanov. § 13 odst. 1 z.č.435/2004 Sb., platilo, že právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce – nynější právní úprava obsažená v zákonu o zaměstnanosti již výslovný zákaz tzv. Švarcsystému neobsahuje. To je dáno faktem že se v „novém“ zákoníku práce stanoví, že závislou činnost<sup>8</sup> je možné vykonávat jen v pracovním vztahu, proto již byl v zákoně o zaměstnanosti od 1.1.2007 zmíněný zákaz zrušen jako nadbytečný.

**Vhodné zaměstnání** – fyzická osoba má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání. Pod pojmem vhodného zaměstnání se *ex lege* rozumí takové zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování. Dodejme že, občan má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Dalšími legálními atributy vhodného zaměstnání je skutečnost, že takové zaměstnání zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále pak délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby dle zákoníku práce. Dalším znakem vhodného zaměstnání je fakt, že musí být sjednáno na dobu *neurčitou*, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce.

<sup>5</sup> Diskriminace z **důvodu těhotenství nebo mateřství** se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví – srov. § 4 odst. 2 z.č.435/2004 Sb.

<sup>6</sup> *Ex lege* (§ 4 odst. 3 cit. zákona) cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a **požadavek přiměřený**. Je tu uplatněna *zásada přiměřenosti*, kterou již posluchači znají z mnoha dalších právních předpisů.  
<sup>7</sup> Dnem 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.),

<sup>8</sup> Nový zákoník práce definuje *závislou činnost* tak, že za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Pozor, pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu *delší než 1 rok*, je ex lege vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které by jinak (tedy u *ново-nezaměstnaných*) definici vhodného zaměstnání nespĺňovalo – srov. § 20 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.<sup>9</sup>

***Státní politika zaměstnanosti*** - Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v sobě zahrnuje např.:

- a) soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
- b) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- c) koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- d) tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce.

***Aktivní politika zaměstnanosti*** - Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci této aktivní politiky můžeme rozlišit programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, a dále pak mezinárodních programy zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti můžeme také v souladu s pozitivním právem označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění *maximálně možné úrovně* zaměstnanosti. Zdůrazněme tu, že zákon o zaměstnanosti správně nehovoří o opatřeních majících za cíl maximální zaměstnanost nýbrž *maximálně možnou* zaměstnanost, tudíž je tu brána v potaz sociální realita.

Aktivní politiku zaměstnanosti primárně zabezpečuje MPSV a úřady práce, nikoliv však absolutně, jelikož podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

***Pasivní politika zaměstnanosti*** - Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti tomu rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci.

---

<sup>9</sup> Zajímavý námět pro diskuzi v seminární výuce SP

Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně- teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt např. ve vyhláškách ministerstva financí.<sup>10</sup>

**Zprostředkování zaměstnání** – Pod tímto pojmem pro naše účely rozumíme činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je, též činnost informační a poradenská. Zaměstnání primárně zprostředkovávají příslušné úřady práce, jiné právnické nebo fyzické osoby mohou zprostředkovávat zaměstnání jen za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Zákon tyto osoby označuje jako *agentury práce*.

**Zásada bezplatnosti zprostředkování zaměstnání** – ex lege úřady práce zprostředkovávají zaměstnání *bezplatně*, a to na celém území České republiky. Zásada bezplatnosti platí pro úřady práce absolutně, oproti tomu pro jiné aprobované právnické nebo fyzické osoby - tedy agentury práce – platí, že zprostředkování zaměstnání<sup>11</sup> lze vykonávat i za účelem dosažení zisku. Zde je ovšem potřeba zdůraznit, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu *nemůže* být úhrada požadována od občana hledajícího zaměstnání. V souvislosti se zprostředkováním zaměstnání se zakazují jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch agentury práce, to platí obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání. Takže i u agentur práce je parciálně uplatněna *zásada bezplatnosti zprostředkování zaměstnání*.

## **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání

- a) zcela nové kvalifikace ( osoba již předtím nějakou pracovní kvalifikaci měla)
- b) zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

---

<sup>10</sup> Např. Zákon č. 675/2004 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2005 nebo Vyhláška č. 267/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a struktura podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu a termíny pro jejich předání

<sup>11</sup> Pro informační komplexnost dodejme, že za zprostředkování zaměstnání za úhradu se zde nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích nebo prostřednictvím elektronických médií, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany.

c) za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Kdo může dle platného práva rekvalifikaci realizovat?

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím právním předpise vydaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem, a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví .

Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Zmíněná dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání

musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny :

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční

prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,  
j) ujednání o vypovězení dohody.

### **Podpora v nezaměstnanosti**

– tento pojem nahradil dřívější označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“. Dle platné právní úpravy nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který :

- a) vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Od 1.1.2008 platí, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem** ; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- b) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů ( tím je zde zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů) . a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

Od kdy náleží uchazeči podpora v nezaměstnanosti? Tato přísluší uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek *ode dne podání* písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Relevantní skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, a to například potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, potvrzením o účasti na důchodovém pojištění a vyměřovacím

základu pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Změny těchto skutečností je ex lege povinen - a to v písemné formě - oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních (pozor nikoliv pracovních) dnů.

Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů (*tady se jedná na rozdíl od předešlého odstavce skript o pracovní dny nikoliv kalendářní*) po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

Kdo ex lege rozhoduje o podpoře v nezaměstnanosti? Rozhoduje tu úřad práce. Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je úřad práce povinen vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Další základní pojmy z oblasti zaměstnanosti budou probrány na přednáškách z SP

## 2. Právní úprava

Právní úprava na tomto úseku je obsažena především v následujících předpisech:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR. A to především článek 26 odst.3 LZPS
- Zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (účinnost do 1.10.2004 - zrušeno z.č.435/2004 )
- Zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů ( účinnost do 1.10.2004 – zrušeno z.č.435/2004 )
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – *aktuálně nejdůležitější předpis v této oblasti - pozor na časté novelizace*
- Zákon č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Ve kterém se v ustanovení § 9 vymezují kompetence MPSV.
- Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce - upravuje zřízení a postavení orgánů *inspekce práce* jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.
- Právní úprava na tomto úseku je charakteristická svou početnou sumou podzákoných právních předpisů, zejména nařízení vlády a vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Pro tyto podzákonné předpisy byly - především v devadesátých let minulého století – a jsou typické časté změny a doplnění. Demonstrativně zde zmiňme např. vyhlášku č.35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací nebo nařízení vlády č.103/2002 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek, anebo Nařízení vlády č. 338/2006 Sb., kterým se mění 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, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb.



- Pro vyšší informační komplexnost zmiňme stěžejní vládní dokument pro tuto oblast - Národní plán zaměstnanosti, přijatý usnesením Vlády ČR ze dne 5.5.1999 č.418 o Národním plánu zaměstnanosti (NPZ). NPZ je zpracován na základě metodiky EU a jeho fundamentálním cílem je umožnění koordinace hospodářské, regionální, sociální a vzdělávací politiky s politikou zaměstnanosti. Zmíněný dokument je volně přístupný např. na [http:// www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest)

### 3. Organizační aspekty správy

Orgány státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou:

- 1) Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
- 2) Úřady práce

**3.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí** je dle z.č. 2/1969 Sb. *ústředním* orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, *zaměstnanost* a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

Činnost MPSV, na vlastním úseku zaměstnanosti můžeme zjednodušeně označit jako činnost řídicí, koncepčně-iniciační, koordinační, kontrolní, analytickou, metodickou, správní a zřizovací.

In concreto : a) MPSV zpracovává **celostátní koncepcí a programy státní politiky zaměstnanosti** a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,

b) soustavně **sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce**, zpracovává **prognózy** vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,

c) zabezpečuje tvorbu **národní soustavy povolání** v souladu s vývojem trhu práce,

d) **řídí úřady práce**,

e) přijímá opatření na podporu a dosažení **rovného zacházení s muži a ženami**, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- f) spravuje a poskytuje **prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti**, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje rozvíjení **mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci** v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- h) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s **vysíláním zaměstnanců k výkonu práce** na území jiného členského státu,
- i) zřizuje **státní rekvalifikační střediska** a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
- j) vede pro účely zaměstnanosti **centrální evidenci zájemců** o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a **evidenci povolení** k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- k) uděluje a odnímá **povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání** a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut.

1

**2.2. Úřady práce** jsou z.č.435/2004 výslovně označeny za správní úřady. Správní obvody úřadů práce tvoří územní obvody okresů – dle vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy. Na území hlavního města Prahy je úřadem práce Úřad práce hlavního města Prahy.<sup>13</sup>

Činnost *úřadů práce* můžeme – byť do jisté míry zjednodušeně - označit za informační, poradenskou, evidenční, organizační, zprostředkovatelskou, rozhodovací a kontrolní.

Do působnosti *úřadů práce*, které jsou řízeny MPSV, kupříkladu konkrétně patří:

Úřad práce (dále jen ÚP) zpracovává **koncepti vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu**, soustavně sleduje a vyhodnocuje **situaci na trhu práce** a přijímá opatření na

---

<sup>13</sup> Detailní informace týkající organizačně-právních aspektů ÚP hl. města Prahy možno nalézt na <http://ab.uradprace.cz/>

ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

ÚP **spolupracuje** se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s **rozvojem trhu práce** a se zaměstnaností,

ÚP přijímá opatření na podporu a dosažení **rovného zacházení s muži a ženami**, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají **ztížené postavení** na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

ÚP dále zabezpečuje a podporuje **projekty** a opatření související s **rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce** uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

ÚP provádí **zprostředkování zaměstnání** uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti

ÚP poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům **poradenské, informační** a další služby v oblasti zaměstnanosti

ÚP zabezpečuje uplatňování nástrojů **aktivní politiky zaměstnanosti**, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí **podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci**,

ÚP mj. **poskytuje** zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**,

ÚP vede pro účely zaměstnanosti **evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání**, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem

ÚP **potvrzuje občanovi Evropské unie** pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,

ÚP vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti , včetně ukládání pokut

Nový zákon o zaměstnanosti rozeznává tzv. „dvojkové – vyšší“ ÚP<sup>14</sup>, které mimo výše uvedený rozsah činností, pro svůj obvod ex lege zabezpečují další činnosti. Těmito dalšími úkoly jsou např. :

- **zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti** a zpracování statistik, rozborů a výhledů, **koordinace činnosti úřadů práce** při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
- činnost Evropských služeb zaměstnanosti (tzv.EURES)<sup>15</sup>,
- spolupráci při vytváření **mezinárodních programů** nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se **rozvoje lidských zdrojů** a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- zřizování **školicích a rekvalifikačních středisek**, a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitačních středisek,

---

<sup>14</sup> Jejich seznam vyplývá z Přílohy č.2 k z.č.435/2004

<sup>15</sup> EURES znamená Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services). Jde o mezinárodní síť, jejímž cílem je usnadnit **volný pohyb pracovních sil**. Síť tvoří nejen všechny státy Evropské unie ale navíc i Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. EURES např. na svých internetových stránkách (<http://europa.eu.int/eures>) zveřejňuje tzv. EURES databázi volných pracovních míst, databázi životopisů, informace o vzdělávání, životě a práci v jednotlivých zemích.