

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta Právnická

Diplomová práce

**Podpora v nezaměstnanosti a její koordinace v členských  
státech EU**

**Plzeň 2012**

**Jakub Matas**

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta Právnická

Diplomová práce

**Podpora v nezaměstnanosti a její koordinace v členských  
státech EU**

Zpracoval: Jakub Matas

Osobní číslo: R06191

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Zadávací katedra: Katedra správního práva

Vedoucí diplomové práce: Bc. et. Mgr. Ilona Kostadinovová

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Plzeň 2012

**„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a že jsem použil jen uvedených pramenů a literatury.“**

.....

**Jakub Matas**

Děkuji vedoucí této práce paní Mgr Iloně Kostadinovové za její podněty a pomoc při vypracování mé diplomové práce. Velmi děkuji své rodině za jejich podporu po dobu celých mých studií.

## Obsah

1. Úvod	
2. Historie právní úpravy podpory v nezaměstnanosti v ČR.....	1
2.1 Podpora v nezaměstnanosti do roku 1989.....	1
2.2 Podpora v nezaměstnanosti v 90. letech.....	1
3. Platná právní úprava v ČR – de lege lata.....	5
3.1 Státní politika nezaměstnanosti.....	5
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	6
3.2.1 Dohody na podporu nezaměstnanosti.....	7
3.2.2 Účastníci právních vztahů.....	13
3.3 Zásady při uplatňování práva na zaměstnání.....	14
3.4 Úřad práce.....	18
3.5 Právo na zaměstnání.....	22
3.5.1 Zprostředkování zaměstnání.....	24
3.6 Zájemce o zaměstnání, uchazeč o zaměstnání.....	28
3.6.1 Veřejná služba.....	30
3.7 Dávky v nezaměstnanosti.....	35
3.7.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	36
3.8 Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	42
3.9 Kontrolní činnost.....	45
4. Právní úprava v EU.....	46
4.1 Modely sociálních systémů ve státech EU.....	46
4.2 Prameny práva, principy.....	47
4.3 Primární právo EU.....	48
4.4 Volný pohyb osob.....	49
4.5 Koordinační nařízení.....	51
4.5.1 Koordinační charakter.....	52
4.5.1.1 Rovnost zacházení a zákaz diskriminace.....	53
4.5.1.2 Aplikace jednoho právního řádu.....	53
4.5.1.3 Sčítání dob pojištění.....	54
4.5.1.4 Zásada nabytých práv (výplata dávek do ciziny).....	54
4.5.2. Věcná působnost koordinace.....	55
4.5.3 Osobní působnost koordinace.....	56
4.6 Dávky v nezaměstnanosti v rámci EU.....	56
4.7 Dokumenty vzájemné komunikace v oblasti sociálního zabezpečení v rámci EU.....	57
4.8 Postup při sčítání dob pojištění a rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti.....	59
4.9 Postup při zasílání podpory v nezaměstnanosti do zahraničí.....	62
4.10 Refundace dávek v nezaměstnanosti.....	64
4.11 Přehled E-formulářů v nezaměstnanosti.....	65
5. Komparace s německou právní úpravou.....	66

5.1	Systém sociálního zabezpečení v Německu, právní prameny.....	66
5.2	Podpora zaměstnanosti.....	67
5.3	Podpory v nezaměstnanosti.....	68
5.4	Výše podpory v nezaměstnanosti.....	70
5.5	Podmínky trvání nároku.....	70
5.6	Kurzarbeit.....	72
5.6.1	Kurzarbeit a ČR.....	73
5.7	Insolvenzgeld.....	73
5.8	Komparace české a německé podpory v nezaměstnanosti.....	74
6.	Závěr – zhodnocení a náměty de lege ferenda.....	77
	Cizojazyčné resumé.....	79
	Seznam použitých zkratk.....	81
	Seznam použitých pramenů.....	82
	Seznam příloh.....	85

# 1. Úvod

Téma své diplomové práce, které jsem si vybral, mi přijde v současné době velmi aktuální a zajímavé. Jde o oblast práva, která se může týkat opravdu každého z nás. Komukoli se může lehce stát, že se ocitne v tíživé životní situaci, a to ztrátou zaměstnání. Proto existuje institut podpory v nezaměstnanosti, který by měl těmto osobám pomoci nejenom dočasnou finanční kompenzací, ale především zorientováním se na trhu práce a vyhledáním dalšího vhodného zaměstnání. Každá společnost by měla být solidární se svými sociálně slabšími spoluobčany. Podpora v nezaměstnanosti je na tomto principu zakotvena a dnes a denně by měla pomáhat lidem zvládnout nenadálou životní situaci. V rámci „Sociální reformy I“ je od 1. 1. 2012 účinná novela zákona o zaměstnanosti, která oproti předchozí úpravě zákona přináší řadu významných změn, např. změnu rozhodného období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti, sdílené zprostředkování zaměstnání atd. V celé společnosti jsou tyto reformy široce diskutovány a podrobovány kritice. Proto jsem se téma snažil uchopit širěji a nezaměřovat se jen na dávky podpory v nezaměstnanosti, ale na právní úpravu sociální oblasti zaměstnanosti obecně, včetně např. podpory při rekvalifikaci, státní politiky zaměstnanosti, které se samotnou podporou v nezaměstnanosti nepochybně úzce souvisejí.

V první části své práce popisuji vznik institutu podpory v nezaměstnanosti v ČR, co tomuto vzniku předcházelo, jeho potřebu a význam. Snažím se poukázat na rozdílné podmínky pro vznik, výši a dobu nároku, včetně změny podoby názvu dávek vyplácených v nezaměstnanosti.

Ve druhé části se věnuji platné právní úpravě podpory v nezaměstnanosti, včetně vysvětlení dalších podstatných ustanovení v zákoně o zaměstnanosti. Uvádím jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně výpočtu jednotlivých dávek podpory v nezaměstnanosti. Zaměřuji se také na systém financování z fondů Evropské unie, kde rozebírám jednotlivé osy operačního zdroje v rámci programu Lidské zdroje.

Součástí práce je i porovnání právního systému v rámci EU, principy koordinace členských států a postup při migraci a vyplácení dávek podpory v nezaměstnanosti, včetně charakteristiky systému elektronických formulářů a jejich aplikaci do budoucna.

V předposlední části se zaměřuji na německou úpravu podpory v nezaměstnanosti. Soustředil jsem se na shodné a rozdílné prvky obou právních úprav. Zabývám se institutem tzv. Kurzarbeit a rozvádím její možnou implementaci do českého právního řádu.

Na závěr své práce jsem se pokusil shrnout svou diplomovou práci, učinit obecné i konkrétní závěry a navrhnout náměty možné změny právní úpravy.



## **2. Historie právní úpravy podpory v nezaměstnanosti v ČR**

### **2.1 Podpora v nezaměstnanosti do roku 1989**

Historie podpory v nezaměstnanosti na území českých zemí má dlouhou tradici a sahá až do doby Rakouska-Uherska. Na začátku 20. století sloužily k prostředkování práce tzv. „stravovny“ a obecní úřady. Od druhé poloviny 19. století i po vzniku samostatného Československa pak zaznamenáváme vznik koncesovaných zprostředkovatelen, jejichž činnost byla prováděna za úplat. Doba německé okupace za druhé světové války pak byla ve znamení Dekretu prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti. Ten umožňoval okresním úřadům ochrany práce přidělovat práce schopné osoby k výkonu prací ve veřejném zájmu.

Období socialismu pak bylo ovlivněno centrálním plánováním a oblast zprostředkování práce nebyla výjimkou. Byla vypracována řada opatření, která měla za úkol zvýhodňovat a preferovat určitá zaměstnání a za tím účelem naplňovat zaměstnanecké kvóty. Kategorie občanů, kteří byli zdravotně postižení nebo společensky nepřizpůsobiví byli umisťováni do zaměstnání prostřednictvím tzv. „útvary pracovních sil“, zaměstnavatel pak neměl téměř žádnou možnost takto doporučeného pracovníka odmítnout. Trh práce neexistoval, stejně jako dávky v nezaměstnanosti. Zaměstnanost tedy byla oficiálně stoprocentní.

### **2.2 Podpora v nezaměstnanosti v 90. letech**

Po událostech z let 1989 a následném přechodu na tržní hospodářství bylo zřejmé, že stávající právní úprava bude neudržitelná. Začíná se objevovat nový problém v podobě nezaměstnanosti obyvatelstva. Bylo třeba uzákonit regulaci trhu práce a s tím související hmotnou i zprostředkovatelskou pomoc nezaměstnaným. Za tímto účelem se objevují dva zákony, které společně upravovaly tuto oblast, a to zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti a prováděcí zákon ČNR<sup>1</sup> č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Oba předpisy nabyly účinnosti od 1. února 1991. Zákon č. 1/1991 Sb. byl opakovaně novelizován a platný až do 30. září 2004, kdy ho nahradil nynější zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“). Oba zákony z devadesátých let přicházejí

---

<sup>1</sup> Zákon vydaný Českou národní radou. ČNR měla zákonodárnou pravomoc jako prozatímní orgán ústavní politické reprezentace českého národa.

s takovými novými ustanoveními jakými jsou právo na zaměstnání v zahraničí, státní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce atd.

Podstatnou změnou oproti právní úpravě, která je platná nyní, je samotná terminologie zákona o zaměstnanosti. Ten hmotné dávky v nezaměstnanosti nazývá „*hmotné zabezpečení*“. Velmi odlišná je pak úprava samotného nároku na hmotné zabezpečení od platné úpravy nyní. Zákon o zaměstnanosti z roku 1991 přiznával nárok uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Zde jsou dvě podstatné změny. První je, že v nynějším platném zákoně se posuzuje nikoli podmínka získání doby zaměstnání v návaznosti na důchodovém pojištění. Existují totiž pracovníprávní poměry, které nezakládají povinnost odvádění důchodového pojištění, což nynější zákon o zaměstnanosti zohledňuje. Druhý rozdíl spočívá v tom, že v nynější právní úpravě je rozhodný čas ke splnění podmínky nazýván jako rozhodné období a toto období je popsáno v samostatném paragrafu. Hlavním účelem má být větší přehlednost a ta skutečnost, že rozhodné období bývá častým předmětem změn. Zákonem č. 367/2011 Sb., novelou zákona o zaměstnanosti účinnou k 1. lednu 2012 se tedy samotné rozhodné období zkrátilo ze tří na dva roky. Jde o důležitou změnu, kdy se podstatně zužuje okruh adresátů podpory, kteří musejí počítat s přísnějšími podmínkami vzniku nároku na hmotné dávky.

Nejdelší možná doba výplaty dávek hmotného zabezpečení byla dána fixně 6 měsíců bez ohledu na osobu uchazeče o zaměstnání. To se změnilo zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten stanovil různé podpůrné doby pro jednotlivé věkové skupiny uchazečů. Podpůrná doba činila pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 50 let 6 měsíců, nad 50 let do 55 let 9 měsíců a nad 55 let 12 měsíců. Podmínkou poskytování podpory po dobu 9 a 12 měsíců však bylo splnění celkové doby účasti na důchodovém pojištění, a to v délce alespoň 25 let v případě podpory po dobu 9 měsíců a 30 let v případě podpory po dobu 12 měsíců.

Další podstatnou změnou v podpoře v nezaměstnanosti je zúžení osob, jímž je přiznáváno hmotné zabezpečení/podpora v nezaměstnanosti. Ve staré úpravě byla jako doba zaměstnání (náhradní doba zaměstnání<sup>2</sup>) započítávána i doba přípravy pro povolání<sup>3</sup>. Toto ustanovení v platné právní úpravě nenajdeme. Aby uchazeč – student měl právo na podporu

---

<sup>2</sup> Viz § 41 odst. 3 z. č. 435/2004 Sb.

<sup>3</sup> Viz § 13 odst. 2 a) z. č. 1/1991 Sb.

v nezaměstnanosti, musí jako ostatní uchazeči naplnit zákonné podmínky, tedy 12 měsíců placení důchodového pojištění. V praxi tedy mohou na podporu po studiu dosáhnout ti ze studentů, kteří při studiu pracovali a odváděli za sebe platby pojištění. Dávky hmotného zabezpečení nebylo v úpravě zákona č. 1/1991 Sb. možné zasílat do ciziny. Dnes toto zákon umožňuje, pokud to umožňuje vyhlášená mezinárodní smlouva. Součástí společného koordinačního postupu v rámci EU je tedy možné posílat dávky i do zahraničí.

Doba poskytování dávek ze zabezpečení v nezaměstnanosti může být ohraničena dvěma způsoby – na jedné straně stanovenou délkou čekací doby, na druhé straně stanovením maximální doby poskytování dávek.<sup>4</sup> Dřívější zákon o zaměstnanosti poskytoval hmotné zabezpečení tomu uchazeči, kterému nebylo do sedmi kalendářních dnů ode dne podání žádosti zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečena možnost rekvalifikace. Platná právní úprava přiznává podporu v nezaměstnanosti již ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Karenční doba brání poskytování dávek ze zabezpečení v nezaměstnanosti po počáteční dobu, která je relativně krátká a zamezuje tak vzniku neefektivních administrativních nákladů spojených s vyměřováním a poskytováním dávek, které by byly vypláceny jen krátkodobě. Kromě toho se jejím stanovením může též sledovat cíl bránit zneužívání zabezpečení v nezaměstnanosti v případech krátkého časového úseku mezi ukončením jednoho zaměstnání a nástupem do jiného zaměstnání. Opodstatněnost karenční doby je však přes úsporu finančních nákladů na zabezpečení v nezaměstnanosti problematická a představuje určitý anachronismus v moderním pojetí zabezpečení v nezaměstnanosti, neboť vychází z principu, že lze vyžadovat na pracovníkovi, aby byl schopen se na počátku své nezaměstnanosti zabezpečit sám, stejně jako na počátku své dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz.<sup>5</sup> Osobně jsem přesvědčený, že stávající úprava je lepší, neboť karenční doba jde proti samotnému smyslu podpory v nezaměstnanosti, a tou je zabezpečit uchazeče o zaměstnání ve chvílích, kdy to nejvíce potřebuje, a to už na samotném začátku jeho nezaměstnanosti.

---

<sup>4</sup> TOMESŠ, I. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání. Praha : Všehrad, 177 s.

<sup>5</sup> TOMESŠ, I. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání. Praha : Všehrad, 177 s.

Samotná výše hmotného zabezpečení stejně jako nynější právní úprava, vycházela z procentní sazby průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl v posledním zaměstnání. Po roce 2003 výše hmotného zabezpečení činila 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl v předchozím zaměstnání po dobu prvních tří měsíců. Po zbývající dobu pak sazba činila 40 %. V případě hmotného zabezpečení při rekvalifikaci pak uchazečova sazba byla 60 %. Zákonem o zaměstnanosti z roku 2004 se procentní sazba změnila, první tři měsíce činila sazba shodně 50 %, ve zbytku podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního výdělku. Stávající právní úprava se změnila z dvouproutové procentní sazby na tříproutovou, kdy uchazeč dostává první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a zbytek podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního výdělku. Nově se také posuzuje, zda uchazeč neukončil zaměstnání sám nebo dohodou; v případě dohody má nárok jen na 45 % průměrného měsíčního výdělku. Sazba podpory při rekvalifikaci se od počátku nezměnila a zůstala od 1.1.1991 ve výši 60 % průměrné měsíční mzdy, která činí v r. 2012 23.726 Kč.

Hmotné zabezpečení mělo také stanovenou maximální možnou výši podpory, jako je tomu nyní, mělo však jiné kritérium. Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti se poskytovalo nejvýše do částky odpovídající 2,5 násobku částky životního minima, v případě zabezpečení v nezaměstnanosti 2,8 násobku životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let.. V současné době maximální výše podpory nevychází z částek životního minima, nýbrž z průměrné mzdy. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy, při rekvalifikaci pak 0,65 násobek průměrné mzdy. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti tak v roce 2012 činí 13.762 Kč a maximální výše podpory při rekvalifikaci 15.422 Kč.

### 3. Platná právní úprava v ČR – de lege lata

V České republice upravuje podporu v nezaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb („ZoZ“). o zaměstnanosti a zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

#### 3.1 Státní politika zaměstnanosti

ZoZ upravuje v souladu s právem Evropského společenství zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. V Hlavě II je uvedeno, co se rozumí pod pojmem *státní politiky zaměstnanosti*. Tento výčet je poměrně rozsáhlý a rozumí se jím zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti
- tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti (která je definována v části páté tohoto předpisu)
- tvorba a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- opatření pro zaměstnání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Okruh úkolů a činností spadajících pod státní politiku zaměstnanosti se neustále vyvíjí, jednak v souvislosti se situací na vnitrostátním trhu práce , jednak i s požadavky a podněty ze

strany EU, popřípadě dalšími okolnostmi. Politiku zaměstnanosti v užším smyslu dělíme na tzv. pasivní politiku zaměstnanosti, zahrnující především poskytování dávek a aktivní politiku zaměstnanosti. V souladu s Evropskou sociální chartou a dalšími dokumenty zákon o zaměstnanosti deklaruje úlohu státu při zabezpečování práva na zaměstnání. Vedle státu je podstatné, aby se na realizaci politiky zaměstnanosti podíleli rovněž hlavní aktéři trhu práce, tj. fyzické osoby na straně nabídky pracovních sil (zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání), odborové organizace a zaměstnavatelé. Celý systém tripartitní účasti a spolupráce je zabezpečován institucionálně zejména Radou sociální a hospodářské dohody na úrovni nejvyšší a poradními sbory Úřadu práce na úrovni regionální.

### **3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci je nárok, který má uchazeč o zaměstnání a který má poskytnout uchazeči nutné prostředky k překlenutí svého stavu momentální nezaměstnanosti. *Aktivní politika zaměstnanosti* je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. "

Těmito nástroji jsou zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- poradenství, které provádějí úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti
- sdílené zprostředkování zaměstnání

Od 1.1. 2010 byl zrušen příspěvek na dopravu zaměstnanců, a to zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti

Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále „MPSV“). Ten byl určen pro zaměstnavatele, který zajišťoval každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání. Byl limitován případy, kdy nebylo možné využít hromadné dopravní prostředky nebo je využít v požadovaném rozsahu. Příspěvek mohl získat zaměstnavatel i na dopravu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením. V praxi nebyl tento příspěvek ale často využíván kvůli malé informovanosti ze strany MPSV ČR

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nastolení rovnovážného stavu na trhu práce v oblasti nabídky a poptávky. Ministerstvo používá k naplnění tohoto cíle různé nástroje, které řeší aktuální situaci na pracovním trhu a k co největší efektivitě spolupracuje se zaměstnavateli a obcemi.

### 3.2.1 Dohody na podporu zaměstnanosti

Samotné provádění aktivní politiky nezaměstnanosti se děje nejčastěji prostřednictvím tzv. *dohod na podporu zaměstnanosti*. Jde o subordinační smlouvy, které vytvářejí reciprocitu oprávnění a povinností mezi subjekty veřejné správy a osobami, vůči nimž směřuje výkon veřejné správy. Mohou být uzavírány namísto vydání správního aktu. Dohodou se tak upravují věci, které by jinak musely být řešeny vrchnostensky<sup>6</sup>.

Mezi dohody na podporu zaměstnanosti se řadí:

a) Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace a dohoda o zabezpečení poradenství

Pracovní rehabilitace je institut zaměřený na získání vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Tyto dohody zahrnují činnost poradenskou, informační a zprostředkovací. Tuto dohodu uzavírá úřad práce s fyzickou nebo právnickou osobou, která má být prováděním rehabilitace nebo poradenské činnosti pověřena. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce. Opatřením aktivní politiky zaměstnanosti naopak není poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>7</sup> Tento příspěvek není na rozdíl od nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti poskytován na základě

<sup>6</sup> HENDRYCH, D. a kol. Správní právo. Obecná část. 6. vydání. Praha : C.H. Beck, 246 s.

<sup>7</sup> Viz § 78 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, ale je nárokový – je poskytován bez ohledu na situaci na trhu práce.<sup>8</sup>

b) Dohoda o přípravě k práci

Příprava k práci je cílenou činností, která směřuje k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. Tuto dohodu uzavírají krajské pobočky Úřadu práce s osobami, u nichž se příprava provádí a také s osobami se zdravotním postižením. Příprava k práci se děje typicky na chráněných pracovních místech (chráněné pracovní dílny byly zrušeny). Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců – příprava k práci je jako jediná forma pracovní rehabilitace časově omezena. Osobě se zdravotním postižením je po absolvování přípravy k práci vydáno osvědčení právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava prováděna.

c) Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa

Tato dohoda úzce souvisí s dohodou o přípravě k práci. Chráněná pracovní místa se tedy vytváří za účelem zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Dále musí být provozována po dobu nejméně 3 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Ten činí pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.<sup>9</sup> Vyšších příspěvků na osobu může zaměstnavatel dosáhnout zřízením 10 a více pracovních míst. Zákonem č. 367/2011 Sb. (novelou z. o zaměstnanosti) se zrušila ustanovení o tzv. chráněných dílnách. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě se vyplácí zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento příspěvek se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek se však poskytuje za podmínky bezdlužnosti zaměstnavatele. Zvláštní formou, která nesouvisí s chráněnými pracovními místy, ale slouží taktéž ve prospěch osob se zdravotním postižením, je povinný podíl zaměstnávání těchto osob. Zákon o

---

<sup>8</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 161 s.

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



zaměstnanosti dává zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat povinný podíl 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost splnit náhradním plněním, a to buď odvodem do státního rozpočtu nebo odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

d) Dohoda o rekvalifikaci

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vždy vychází z dosažené kvalifikace, stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby. Rekvalifikaci provádí zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, škola nebo vysoká škola nebo zařízení se vzdělávacím programem. Zákon rozlišuje rekvalifikaci dvou různých skupin subjektů. První je **rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**, druhou **rekvalifikace zaměstnanců**. Obě dvě dohody musí být uzavřeny písemně. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřady práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Tomuto hradí plně krajská pobočka Úřadu práce náklady na rekvalifikaci, zčásti pak může krajská pobočka Úřadu práce hradit nutné náklady spojené s rekvalifikací. V dohodě musí být uvedeny: identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání, podmínky poskytování příspěvku na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací, způsob ověření získaných znalostí a dovedností (zpravidla výstupní test), závazek uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci a ujednání o vypovězení dohody.

Novela také přináší uchazeči nebo zájemci o zaměstnání možnost zabezpečit si rekvalifikaci sám a za tímto účelem si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce kvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Do doby účinnosti tohoto ustanovení určovali rekvalifikační zařízení pouze úředníci Úřadu práce formou výběrového řízení. Jestliže má uchazeč zájem o náhradu nákladů na rekvalifikační kurz, musí se však opět obrátit na pobočku úřadu práce. Ten pak posoudí, zda je zvolená rekvalifikace pro něj vhodná a zda mu pomůže snadněji najít uplatnění na trhu práce. V kladném případě po úspěšném absolvování zvoleného

rekvalifikačního kurzu uchazečem uhradí Úřad práce náklady až do výše 50 000 Kč. Jde o nové, progresivní ustanovení, které nechává volnou ruku uchazeči v rozhodování, v kterém oboru by se chtěl prosadit na trhu práce. Úřad práce pak koriguje, zda přiznává uchazeči náhradu nákladů v případě rekvalifikace pro zaměstnání, o které je na trhu práce zájem. Omezení směřuje k rovným podmínkám uchazečů, aby některý uchazeč na „své“ rekvalifikace nevyčerpal příliš a jiný uchazeč neměl nic.

Rekvalifikace zaměstnanců se liší tím, že subjektem právních vztahů jsou zaměstnanci. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance.<sup>10</sup> Zaměstnanci za tuto dobu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Velmi zajímavý je odlišný postup v případě prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržení nebo obnovování. Zde nemohou být náklady rekvalifikace Úřadem práce hrazeny, protože podle § 230 zákoníku práce je účast zaměstnanců na těchto aktivitách považována za výkon práce a náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel.<sup>11</sup>

e) Dohoda o vytváření veřejně prospěšných prací a dohoda o vytváření společensky účelných pracovních míst

Jde o v praxi nejčastěji užívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti státu. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně. Jedná se zejména o obtížně začlenitelné uchazeče na trhu práce vzhledem k nedostatečné kvalifikaci či z jiných důvodů. Důležitým znakem je zde veřejný prospěšných prací je jejich veřejný prospěch, z kterého má užitek celá společnost a ne soukromá/é osoba/y. Úřad práce

---

<sup>10</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>11</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 175 s.

<sup>7</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zde uzavírá dohodu se zaměstnavatelem, kterému lze poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy.

Společensky účelná pracovní místa jsou naproti tomu pracovní místa zřizovaná nebo vyhrazovaná pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Pracovní místa zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce. Společensky účelným pracovním místem nemusí být jen zaměstnanecké místo, ale i pracovní místo, které zřídil po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. I na společensky účelná pracovní místa mohou pobočky Úřadu práce poskytnout příspěvek. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese, kde se pracovní místo zřizuje. V okresech, kde nepřesáhla v měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může činit výše příspěvku maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy (předcházejícího roku). Při zřízení výše než 10 pracovních míst může činit výše příspěvku maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. Naproti tomu v okresech, které dosahují takové míry nezaměstnanosti, může činit příspěvek maximálně šestinásobek průměrné mzdy a při zřízení více než 10 pracovních míst maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

f) Dohoda o překlenovacím příspěvku

Na základě dohody mohou pobočky Úřadu práce překlenovací příspěvek poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.<sup>12</sup> Tento příspěvek se poskytuje jednorázově a nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy.<sup>13</sup> Za provozní náklady se v tomto ustanovení považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost. V praxi tento příspěvek není hojně využíváný.

---

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>13</sup> Průměrná mzda pro rok 2012 činí 23.726 Kč. Maximální výše překlenovacího příspěvku činí 5.932 Kč.

g) Dohoda o příspěvku na zpracování

Příspěvek na zpracování mohou pobočky Úřadu práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému pobočky Úřadu práce věnují *zvýšenou péči*.<sup>14</sup> Zvýšenou péči definuje § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Tento příspěvek má za cíl chránit nejohroženější skupiny na trhu práce. Měsíční příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 3 měsíců a tento příspěvek může činit na jednu fyzickou osobu maximálně polovinu minimální mzdy.

h) Dohoda o příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může pobočka Úřadu práce poskytnout, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na dobu maximálně 6 měsíců a měsíční příspěvek může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (ta činí k 1.1.2012 8.000,- Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu podle z. č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů). Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a opět na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

i) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Obě dvě dohody jsou formou investičních pobídek, které jsou upraveny v hlavě III zákona o zaměstnanosti. Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být zaměstnavateli poskytnuta na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Obě dvě hmotné podpory mohou být poskytnuty zaměstnavateli v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje nejméně o 50 % vyšší míru

---

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

nezaměstnanosti než je průměr v České republice. Jde tedy o cílenou podporu zaměstnavatelů v nezaměstnanostech nejvíce ohrožených regionech. Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky nezaměstnanosti, který je úzce svázán s právní úpravou podpory hospodářského rozvoje podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.<sup>15</sup>

O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který se žádá.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce. Těmi jsou zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, územně samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.

### **3.2.2 Účastníci právních vztahů**

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky<sup>16</sup>. Správu nelze zaměňovat s účastníky právních vztahů. Ti jsou též vyjmenováni v zákoně o zaměstnanosti v § 3.

#### ***Účastníci právních vztahů jsou:***

- Česká republika zastoupená ministerstvem a Úřad práce ČR
- Fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem<sup>17</sup>. Fyzickými osobami jsou za stejných podmínek také cizinci, pokud splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem o zaměstnanosti.

---

<sup>15</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 180 s.

<sup>16</sup> Zákonem č. 73/2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů ze dne 9. 2. 2011 se mění struktura úřadů práce. Tento zákonem zřizuje jediný centrální Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) se sídlem v Praze, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. V Úřadu práce pak působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou potom kontaktní pracoviště.

<sup>17</sup> § 6 zákoníku práce

- Zaměstnavatelé<sup>18</sup>. Za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních předpisů (např. obchodního zákoníku<sup>19</sup>).
- Právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle zákona o zaměstnanosti.

Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občan ČR, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak.

### 3.3 Zásady při uplatňování práva na zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti v § 4 upravuje *rovné zacházení* a *zákaz diskriminace* při uplatňování práva na zaměstnání. Jde o důležitou právní úpravu, která má za úkol zabránit nežádoucímu stavu, kdy by mohly být jednotlivé ohrožené sociální skupiny na poli trhu práce znevýhodněny. Toto ustanovení dává povinnost státu, jeho zástupcům a zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Tento paragraf byl novelizován zákonem č. 367/2011 Sb. Ten uvádí, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace a odkazuje na z.č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, který vstoupil ve známost jako antidiskriminační zákon.

Jde tedy o implementaci Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Při uplatňování práva na zaměstnání je výslovně zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 7

<sup>19</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, § 21 a násl.

za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Za diskriminaci se ale nepovažuje rozdílné zacházení z výše uvedených důvodů, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, který má osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Zákon rozlišuje tzv. **přímou diskriminaci** a tzv. **nepřímou diskriminaci**. Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Naproti tomu za nepřímou diskriminaci se má jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo dokonce opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. V praxi se ze strany zaměstnavatelů objevují nejčastěji diskriminační požadavky z hlediska pohlaví a věku.

Judikatura - příklad<sup>20</sup>:

Nález Ústavního soudu ze dne 10. 10. 1996, sp. zn. IV. ÚS 176/96:

*Ve včas podané ústavní stížnosti ze dne 28. 6. 1996 se stěžovatel domáhal zrušení rozsudku Městského soudu v P., ze dne 26. 4. 1996, sp. zn. 38 Ca 114/95, kterým byla zamítnuta jeho žaloba na zrušení rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ze dne 17. 2. 1995, zn. 44/601/4605/3.2.1995. Tímto rozhodnutím byla stěžovateli odmítnuta výplata hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání. Tento závěr odůvodnil správní orgán a následně i soud tím, že stěžovatel sice formálně splňuje podmínku pro přiznání hmotného zabezpečení, avšak poněvadž jeho poslední zaměstnání bylo v cizině, bylo by možné hmotné zabezpečení poskytnout pouze tehdy, pokud by byl účasten sociálního zabezpečení v ČR. S tímto názorem*

---

<sup>20</sup> Žondrová, S.: Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení. ASPI, a.s., Praha 2008, str. 35.

stěžovatel nesouhlasil, když podle jeho názoru pojem předchozí zaměstnání ve smyslu § 13 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. nepochybně vyjadřuje, že všechna zaměstnání předcházející žádosti o zprostředkování zaměstnání se z hlediska naplnění doby tímto ustanovením požadované sečítají, zatím co pojem „poslední“ zaměstnání užitý v § 17 tohoto zákona znamená určení toho z předcházejících zaměstnání, které se stává základem pro výpočet dávky. Podle názoru stěžovatele soud vůbec nevysvětlil, proč nemůže obstát tvrzení žaloby, že relevantním posledním zaměstnáním, ve kterém byl stěžovatel naposledy účasten sociálního zabezpečení v ČR. Stěžovatel chápal dobu, v níž své právo mohl uplatnit (§ 13 odst. 1 cit. zákona) jako jakousi „ochranou lhůtu“, ve které, podá-li žádost musí mu být hmotné zabezpečení přiznáno. Postup správních orgánů považoval za **diskriminační**, neboť ve svých důsledcích omezuje právo občana svobodně si zvolit zaměstnání, a to i v cizině. Docházelo tak k porušení ústavního **principu rovnosti**, neboť zde není žádný veřejný zájem na tom, aby občan, který místo toho, aby zůstal nezaměstnaným, si najde zaměstnání v cizině, byl v důsledku toho v podstatně nepříznivějším postavení nežli ten, kdo zůstane doma.

Po posouzení všech výše uvedených skutečností a vyjádření dospěl Ústavní soud k názoru, že návrh je důvodný. Východiskem pro řešení věci je především smysl a účel zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném do 31. 12. 1995 (dále jen "zákon"), přičemž ne vždy musí nutně být tento smysl a účel výslovně vyjádřen přímo v zákonném textu. Podle § 1 odst. 1 tohoto výslovně vyjádřen přímo v zákonném textu. Podle § 1 odst. 1 tohoto zákona se právem na zaměstnání rozumí též právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a při ztrátě zaměstnání. Přitom odst. 3 tohoto paragrafu výslovně stanoví, že občan má právo svobodně si zvolit své zaměstnání na území ČR nebo v zahraničí. Obecné podmínky pro nárok na hmotné zabezpečení jsou pak stanoveny v § 12 odst. 1 zákona, který stanoví, že uchazeči o zaměstnání, kterému do sedmi dnů od podání žádosti není zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečena možnost rekvalifikace, se poskytne hmotné zabezpečení. Bližší podmínky pak stanoví § 13 odst. 1, který nárok na hmotné zabezpečení podmiňuje tím, že uchazeč splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Tuto podmínku stěžovatel splňoval. Okolnosti vylučující nárok jsou pak stanoveny v § 14 odst. 1 zákona, přičemž výpočet zde uvedený je nesporně výpočtem taxativním. Žádný z těchto důvodů u stěžovatele dán nebyl. Jednoznačně lze tedy dovodit, že stěžovatel měl právo na hmotné zabezpečení podle cit. zákona.



Obě napadená rozhodnutí jsou postavena na konstrukci, že stěžovateli sice nárok zřejmě vznikl, musel by však být přiznán v nulové výši, neboť jej není z čeho vyčíslit. Tento názor odvozuji z § 17 odst. 5 zákona, v tehdy platném znění, podle kterého u uchazeče o zaměstnání, který své poslední zaměstnání vykonával v cizině a byl v této době účasten důchodového zabezpečení v České republice, se při stanovení výše hmotného zabezpečení vychází z průměrného vyměřovacího základu pro účely sociálního zabezpečení za posledních 12 měsíců. Toto ustanovení chápou obě rozhodnutí tak, že pokud stěžovatel vykonával své poslední zaměstnání v cizině, avšak nebyl účasten sociálního zabezpečení v ČR, zabezpečení mu nenáleží. Tento názor Ústavní soud nesdílí. Pokud by totiž zákonodárce zamýšlel v takových případech vyloučit uchazeče o zaměstnání z hmotného zabezpečení, pak by to nepochybně učinil výslovně v ustanovení § 14, kam by takový vylučovací důvod systémově náležel. Všechna ustanovení § 17 zákona jsou pouze ustanoveními o výpočtu dávek. Tato ustanovení jsou řazena obvyklou legislativní technikou, tedy od způsobu výpočtu v případech obvyklých, k výpočtům v případech zvláštních. Pro občany, kteří splňovali obě kumulativní podmínky, tj. pracovali v cizině a byli v té době účastni důchodového zabezpečení v ČR, stanovil zákon v § 17 odst. 5 jiný základ pro výpočet nároku, pokud takový stav trval nejméně 12 měsíců. Jestliže takový stav trval po dobu kratší, pak se podle dříve platného ustanovení § 17 odst. 6 použil tzv. fiktivní výdělek. Ústavní soud za tohoto legislativního stavu považuje interpretaci, která vylučuje z nároku na hmotné zabezpečení právě jen občany, kteří pracovali v cizině, avšak nebyli účastni důchodového zabezpečení v ČR, za diskriminující.

Z hlediska **principu rovnosti**, jehož jádro v dané věci spočívá v akceptovatelnosti odlišného zacházení s těmi, kdo jinak splňují základní podmínku pro vznik nároku, je zřejmě jedině přijatelný takový výklad, že pro osoby, které pod režim speciálního ustanovení § 17 odst. 5 nespádají, se použije režim obecný. Pro takový výklad svědčí i celý smysl zákona, zejména pak již zmíněné ustanovení § 13 odst. 1, které by jinak ztrácelo v některých případech jakýkoli význam. Jinak řečeno - jestliže občan splňuje obecné podmínky stanovené zákonem pro hmotné zabezpečení, musí mu být toto zabezpečení poskytnuto, ať již je výše tohoto zabezpečení stanovena podle ustanovení zvláštních či podle ustanovení obecných. Z těchto důvodů považuje Ústavní soud interpretaci použitou v napadených rozhodnutích za rozpornou s principem **rovnosti v právech**, který vyplývá z čl. 1 Listiny základních práv a svobod, a proto obě rozhodnutí zrušil.

### 3.4 Úřad práce

Vykonavatelem působnosti MPSV ČR je od 1. 4. 2011 v oblasti zaměstnanosti **Úřad práce ČR (ÚP)**. ÚP byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. MPSV řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce je organizační složkou státu se sídlem v Praze. Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“), součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- zaměstnanosti
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- nepojistných sociálních dávek, tj. dávek státní sociální podpory, dávek pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči a dávek poskytovaných osobám se zdravotním postižením
- inspekce poskytování sociálních služeb

v rozsahu a za podmínek stanoveným ZoZ, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů<sup>21</sup>, zákonem o státní sociální podpoře<sup>22</sup>, zákonem o pomoci v hmotné nouzi<sup>23</sup>, zákonem o sociálních službách<sup>24</sup> a zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů<sup>25</sup>.

Úřad práce je styčným místem pro dávky v nezaměstnanosti a dávky sociální podpory a koordinuje poskytování a výplatu nepojistných dávek ve smyslu Nařízení Evropského Parlamentu („EP“) a Rady 883/04 o koordinaci sociálního zabezpečení EU, Nařízení EP a Rady 987/09, které dříve uvedené Nařízení provádí, a Nařízení EP a Rady 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Evropské unie.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> Zákon č. 117/1995 Sb. o státní podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>23</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů

<sup>26</sup> Statut ÚP ČR

Úřad práce řídí generální ředitel, jehož jmenování a odvolání se řídí podle § 53 odst. 5 služebního zákona.<sup>27</sup> Správní řízení v působnosti ÚP se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce rozhoduje ve správním řízení v I. stupni a o odvoláních proti jeho rozhodnutí rozhoduje ministerstvo.

Vztahy ÚP k MPSV upravuje Čl. 8 Statut Úřadu práce. Ministerstvo řídí a kontroluje ÚP a za tím účelem ve vztahu k předmětu činnosti ÚP plní zejména tyto úkoly:

- a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- b) zabezpečuje zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- c) zabezpečuje správu a poskytování prostředků na realizaci státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování pro opatření a projekty financované z fondů EU a rozvoje lidských zdrojů v oblasti zaměstnanosti,
- d) zabezpečuje správu a poskytování prostředků v agendě nepojistných sociálních dávek,
- e) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- f) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- g) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup
- h) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené a modré karty, agentur

---

<sup>27</sup> Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o jejich odměňování, ve znění pozdějších předpisů

práce a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

- i) tvoří koncepci rozvoje informatiky Úřadu práce, vytváří rozvíjí a spravuje centrální informační systém a datová centra, finančně a smluvně zajišťuje výstavbu a provoz informatiky ÚP,
- j) zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek,
- k) zabezpečuje modernizaci forem, metod a standardizaci procesů,
- l) plní roli příjemce u národních projektů fondů EU v oblasti zaměstnanosti, přičemž tyto projekty mohou být realizovány prostřednictvím ÚP nebo ve spolupráci s ním,
- m) plní úkoly a činnosti uložené mu příslušnými ustanoveními zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, vede centrální evidenci pro účely nepojistných sociálních dávek a pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- n) koordinuje kontrolní priority,
- o) metodicky řídí oblast bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik u ÚP ČR,
- p) zabezpečuje oblast programového financování a zpracovává koncepci materiálně technické základny a dokumentaci programu,
- q) metodicky řídí oblast investiční výstavby, schvaluje bezúplatné nabytí a pozbytí nemovitého majetku

Generální ředitelství ÚP podává ministerstvu písemnou zprávu o činnosti za uplynulý kalendářní rok nejpozději do června následujícího kalendářního roku.

***Krajské pobočky Úřadu práce*** jsou organizačními útvary Úřadu práce, v jejichž čele je ředitel.

Krajské pobočky plní v rámci kraje především tyto úkoly:

- a) vytváří ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,

- b) spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- c) podílejí se na zpracování koncepce politiky zaměstnanosti podle potřeb regionálního trhu práce a koordinují realizaci služeb zaměstnanosti v kraji,
- d) podílí se na vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkající se rozvoje lidských zdrojů a financování prostředků fondů EU v rámci regionu,
- e) podílí se na realizaci projektů, pro které je ÚP příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem
- f) vykonávají činnost Evropských služeb zaměstnanosti v rámci kraje,
- g) zpracovávají podklady pro udělování investičních pobídek
- h) zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- i) zpracovávají regionální statistiky, rozborů a výhledy v oblasti působnosti ÚP
- j) plní úkoly „příslušné instituce“ pro oblast dávek v nezaměstnanosti a rodinných dávek ve smyslu právních předpisů EU (zejm. Nař. Rady č. 574/72 a Nařízení EP a Rady 987/2009)
- k) zabezpečují výkon vybraných úkolů provozní podpory, zejména úkolů v oblasti bezpečnosti, krizového řízení rizik, koordinace vzdělávání zaměstnanců, soudného vymáhání pohledávek, zastupování ÚP před soudy v rámci kraje,
- l) rozpracovávají rozpočet krajských poboček, vykonávají vybrané činnosti při účtování dávkových systémů a programů z fondů EU, při zpracování rozborů hospodaření a výkazů,
- m) spolupracují s generálním ředitelstvím při auditu činnosti krajské pobočky a kontaktních pracovišť,
- n) soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- o) přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení na trhu práce,
- p) vytvářejí podmínky pro uplatnění moderních samoobslužných metod klienty s využitím dostupných technických možností
- q) zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny

povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,

- r) zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- s) zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením,
- t) zajišťují podmínky pro realizaci veřejné služby
- u) zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- v) zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte
- w) připravují podklady pro statistiky,
- x) shromažďují údaje potřebné pro zajišťování jednotlivých agend, předávají je do centrálních databází vedených ÚP a vydávají potvrzení související s evidencí na ÚP
- y) provádí výkon kontrolní činnosti v rozsahu stanoveném příslušnými zákony a zvláštními předpisy včetně ukládání sankcí,
- z) zpracovávají investiční záměry, realizují investiční i neinvestiční závazky stanoveného rozsahu,
- aa) připravují podklady pro provádění vybraných činností provozní podpory krajské pobočky,
- bb) zajišťují vlastní provozní podporu odborných činností krajské pobočky,
- cc) zpracovávají vstupní podklady pro personální agendu a pro agendu informačních systémů.<sup>28</sup>

Působnost krajských poboček je stanovena v organizačním řádu ÚP ČR.

### **3.5 Právo na zaměstnání**

Zákon o zaměstnanosti v Hlava VI uvádí, co je právo na zaměstnání. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Jde o právo subjektivní. Subjektivním právem se rozumí takové právo, které po

---

<sup>28</sup> Statut ÚP ČR

splnění podmínek vyplývajících z právního předpisu přísluší uplatňovat určitým oprávněným subjektům v konkrétním právním vztahu. Subjektivní právo se přibližuje k pojmu nárok. Aby se mohl ze subjektivního práva stát nárok, musí být splněny všechny právními předpisy stanovené podmínky.<sup>29</sup> Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Zákon tedy umožňuje naprostou svobodu, co se týče místa výkonu zaměstnání. Co naopak zákon o zaměstnanosti zakazuje, je činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zákonem, dále informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>30</sup>

Ustanovení práva na zaměstnání je formulováno v kontextu s mezinárodními úmluvami tak, aby byla dána garance státu při získávání zaměstnání fyzickou osobou. Právo na zaměstnání však nelze slučovat s právem na práci. Právo na práci je pojem širší, není však v našem právním řádu přesně definován, a to ani v Ústavě nebo Listině základních práv a svobod, která pouze uvádí, že: „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“<sup>31</sup>. Právo na práci tak obsahuje zapojení do jakékoliv společenské činnosti, ve které rozvíjí své schopnosti a uplatňuje své zájmy, v tomto směru pak zpravidla s cílem obstarání si prostředků ke své existenci.

Právo na zaměstnání se chápe úžeji, zaměstnáním se rozumí forma určité závislé činnosti, závislé práce. Za závislou práci se považuje práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, přičemž se jedná o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele (tedy bez zastoupení), 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

---

<sup>29</sup> Kottnauer, Štalmach. Lexikon pracovního práva. 1. vydání. Ostrava : Jiří Motloch – Sagit, 1996, 258 s.

<sup>30</sup> Z.č. 435/2004 Sb.

<sup>31</sup> Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Podmínku stanovenou zákonem o zaměstnanosti pro realizaci práva na zaměstnání, a sice, že fyzická osoba „chce a může pracovat“, je nutno chápat tak, že fyzická osoba vedle toho, že deklaruje svoji vůli pracovat,

- musí mít pracovněprávní způsobilost, která je dána zákoníkem práce, tj. po dovršení 15 let a ukončení povinné školní docházky,
- nesmí být soudem zbavena způsobilosti k právním úkonům pro duševní poruchu, která není jen přechodná nebo mít omezenou způsobilost k právním úkonům tak, aby toto omezení bránilo vzniku pracovněprávní způsobilosti,
- musí být schopna vykonávat soustavné zaměstnání (tj. musí mít zdravotní a fyzické předpoklady, které nebrání výkonu zaměstnání, nejsou-li tyto předpoklady dány, úřad práce poskytuje fyzické osobě jiné služby, zpravidla v rámci pracovní rehabilitace)

Další zákonná podmínka, a sice, že osoba „se o práci uchází“, je splněna tím, že vůle pracovat je deklarována kvalifikovaným způsobem, tj. na základě písemné žádosti osobně sepsané na pobočce Úřadu práce, a že fyzická osoba poskytuje úřadu práce příslušnou součinnost.

### **3.5.1 Zprostředkování zaměstnání**

Podstatná činnost, kterou stát působí proti nezaměstnanosti je tzv. ***zprostředkování zaměstnání***. Jde o vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky; 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; případně jde o poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tato definice zprostředkování zaměstnání vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která upravuje, co všechno se rozumí zprostředkováním zaměstnání. Je také v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 88 o službách zaměstnanosti.



Zaměstnání zprostředkovávají buď pobočky Úřadu práce nebo agentury práce, což jsou fyzické nebo právnické osoby, které mají od ministerstva práce a sociálních věcí povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>32</sup> Úřady práce a agentury práce se liší rozsahem zprostředkovacích činností. Agentury práce mohou na rozdíl od úřadů práce zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Zbývající činnosti mohou zprostředkovávat oba subjekty stejně. Zákon dále upřesňuje, co se rozumí pod pojmem poradenství a informační činnost. Poradenství se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle jejich předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.<sup>33</sup> Jde tedy o velmi individualizovanou a cílenou činnost, jejímž výsledkem by mělo být nalezení optimálního řešení pro zaměstnavatele či uchazeče/zájemce o zaměstnání.

Novela ZoZ obsahuje v páté části v Hlavě V nový institut tzv. ***Sdílené zprostředkování zaměstnání***. Úřad práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.<sup>18</sup> Podstata sdíleného zprostředkování zaměstnání je v dohodě mezi úřadem práce a agenturou práce, na jejímž základě může úřad práce agentuře poskytnout příspěvek. Ten činí 5.000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání, 1.250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a 500 Kč za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců. Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.

Je otázkou, jestli je systém příspěvků nastaven správně. V praxi tedy dostanou agentury práce nejvyšší částku za přebrání uchazeče, kdežto za zprostředkování práce dostanou částku čtyřikrát nebo dokonce desetkrát menší. Domnívám se, že by to mělo být naopak. Osobně se

---

<sup>32</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 471 s.

<sup>33</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

kloním k názoru, že by bylo výhodnější nastavit systém tak, aby agentury dostávaly nižší příspěvek za samotného uchazeče a naopak by dostávaly vyšší příspěvky za umístění uchazeče do pracovního procesu. Největší motivací agentur tedy bude co největší počet uchazečů/klientů a ne co nejvyšší procento osob, jimž agentura pomohla najít práci.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky. V určitých případech ale vykonávají svou působnost i v zahraničí. Jde o případy stanovené vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána; v těchto případech mohou pobočky Úřadu práce zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zprostředkování zaměstnání do zahraničí má tu podmínku, že s tím uchazeč nebo zájemce o zaměstnání souhlasí. Pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství.<sup>34</sup> Veškeré zprostředkování zaměstnání pobočkami Úřadu práce je bezplatné (na rozdíl od agentur práce). Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím pobočky Úřadu práce, a to jako **zájemce o zaměstnání** nebo jako **uchazeč o zaměstnání**. Fyzická osoba má dále právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na stání politiku zaměstnanosti<sup>35</sup>
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby (stanovená pracovní doba činí 40 hodin týdně<sup>36</sup>). Novela zákona o zaměstnanosti doplňuje tento odstavec: Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

---

<sup>34</sup> Rozhodnutí Komise, kterým se provádí nařízení Rady EHS č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání

<sup>35</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>36</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce § 79

- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikace, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání<sup>37</sup>

Vhodným zaměstnáním je tedy zaměstnání, které je pro fyzickou osobu z možných zaměstnání to optimální vzhledem k jejímu stavu, schopnostem a životnímu zázemí. Definice vhodného zaměstnání odpovídá požadavkům Úmluvy Mezinárodní organizace práce. Dikce, která je v zákoně zakotvena, přihlíží k řadě důvodů souvisejících s nabídkou zaměstnání, přičemž tato nabídka by měla mít určitou kvalitu a flexibilitu, reflektující na možnosti dané státnímu orgánu (Úřadu práce) na straně jedné, tak na potřeby a schopnosti uchazeče na straně druhé. Odmítnutí vhodného zaměstnání je chápáno jako důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání včetně ztráty všech nároků, které jsou s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání spojené, jakož i s poskytováním podpory v nezaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti. Nezáměr uchazeče o nástup do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů je tak chápán jako určitá negace jeho původního vyjádření, že „chce pracovat“. Vyřazení uchazeče je v tomto případě dále spojeno se sankcí v podobě nemožnosti požádat po dobu 6 měsíců o opětovné zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na pobočce Úřadu práce.

Vážné důvody, pro které lze vhodné zaměstnání odmítnout, aniž by následoval sankce, jsou uchazeči o zaměstnání povinni osvědčit na pobočce Úřadu práce. Zdravotní důvody, rozhodující pro zprostředkování zaměstnání, je uchazeč o zaměstnání vždy povinen oznámit a doložit předem důvody, které jsou rozhodné pro doporučení možných zaměstnání a které jsou rovněž uchazeči známy (např. péče o děti či závislou osobu), je vhodné sdělit předem. Pro zajištění větší právní jistoty fyzických osob se považují za vhodná zaměstnání pouze taková, ze kterých vyplývá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Zprostředkování zaměstnání lze i na časově omezené období. Tato varianta zvyšuje flexibilitu pracovního trhu a napomáhá umístění většího množství počtu fyzických osob. Stanovení vzdálenosti, popřípadě časového rozsahu, za který se osoba dostane do zaměstnání u vhodného zaměstnání není dost dobře možné. V Praze či velkých městech ČR mohou být

---

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

dopravní vzdálenosti značné, ale vzhledem k vhodnému spojení městskou hromadnou dopravou toto problém nečiní. Na druhé straně jsou regiony, kde vzdálenosti uchazeče do zaměstnání a na pracoviště nejsou veliké, ale dojíždka vzhledem k dopravní obslužnosti je velká.

### **3.6 Zájemce o zaměstnání, uchazeč o zaměstnání**

Zákon rozlišuje *zájemce o zaměstnání* a *uchazeče o zaměstnání*. *Zájemce o zaměstnání* je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.<sup>38</sup> Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání, s případným ukončením evidence nejsou spojeny žádné sankce v oblasti dávek v nezaměstnanosti ani v oblasti jiných systémů, například zdravotního a důchodového pojištění.

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

Definice zájemce o zaměstnání umožňuje fyzické osobě, aby se u pobočky Úřadu práce zajímala o zaměstnání, které si sama z nejrůznějších osobních, rodinných, profesních a dalších důvodů zvolí. Toto ustanovení rovněž zakládá povinnost součinnosti zájemce o zaměstnání s pobočkou Úřadu práce, například reagovat na informace a výzvy pobočky Úřadu práce související s nabízenými místy. Zájemce o zaměstnání má pouze právo na zabezpečení zaměstnání, popřípadě rekvalifikace, nikoliv na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci.<sup>39</sup>

*Uchazeč o zaměstnání* je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při

---

<sup>38</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>39</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 34 s.

splnění zákonem stanovených podmínek je pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon stanoví okruh osob, které se uchazečem o zaměstnání stát nemohou. Jsou jimi např. osoby v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru (pro ty platí zákonné výjimky – nekolidující zaměstnání), osoby samostatně výdělečně činné, společníci nebo jednatelé s.r.o., členové představenstva a.s., soudci, poslanci, členové zastupitelstva, členové vlády a další. S ohledem na široké spektrum právních forem výdělečné činnosti bylo nutné stanovit taxativním výčtem, kdo může být uchazečem o zaměstnání. Vedle fyzických osob, které vykonávají zaměstnání v pracovněprávním vztahu nebo v rámci služebního poměru, je vhodné, aby jako uchazeči o zaměstnání byly eliminovány další fyzické osoby, které svoji výdělečnou činnost realizují podle jiných právních předpisů. Zároveň se uchazečem o zaměstnání nemůže stát osoba v době, po kterou je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo je plně invalidní. Jde o dočasné překážky, které po odpadnutí umožňují fyzické osobě znovu se stát uchazečem o zaměstnání.

Dnem podání písemné žádosti o zprostředkování se osoba zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání. V žádosti uchazeč uvede své identifikační údaje, souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikace, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, která uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončí pobočka Úřadu práce dnem nástupu do zaměstnání (opět existují zákonné výjimky), podání písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nebo dnem následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého. Při žádosti o evidenci je nutno předložit platný doklad totožnosti, doklad o skončení pracovního poměru nebo obdobného poměru – osoba samostatně výdělečně činná (případně zápočtový list), doklad o dosaženém vzdělání, doklad o náhradní době započítávané jako zaměstnání.<sup>40</sup> O zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se nerozhoduje ve správním řízení, jestliže se žádosti uchazeče o zaměstnání v plném rozsahu vyhovuje – tím se sleduje jednak zjednodušení administrativní náročnosti tohoto procesu pro občana i pobočku Úřadu práce, jednak ekonomické úspory. Na druhou stranu však pobočka Úřadu práce ve správním řízení rozhodne v případě nezařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání.

---

<sup>40</sup> Černá J., Trinnerová, D., Vacík, A. Právo sociálního zabezpečení. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 171 s.

Rozhodování o nezařazení se děje především z důvodu právní jistoty fyzické osoby, která tak má možnost proti rozhodnutí úřadu práce podat opravný prostředek.<sup>41</sup>

Úřad práce může uchazeče o zaměstnání z vážných důvodů dokonce vyřadit. Jde o taxativní případy, ve kterých uchazeč bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neplní podmínky stanovené v individuálním plánu, odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo maří součinnost s pobočkou Úřadu práce. Jde o sankci, která je udělena uchazeči za jeho nespolečnost nebo maření činnosti pobočky Úřadu práce. Úřad práce v případě, že nastala některá z výše uvedených skutečností vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání dnem, kdy tato skutečnost nastala. O vyřazení pak rozhodne ve správním řízení, tzn. že občan má právo se v případě nesouhlasu s rozhodnutím úřadu práce odvolat, a to k Ministerstvu práce a sociálních věcí. Toto odvolání nemá odkladný účinek. V praxi to tedy znamená, že vyřazení z evidence i další účinky s tímto vyřazením spojené nastávají dnem rozhodnutí. V případě kladného posouzení odvolání se nároky a dávky přiznávají nazpátek.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na základě rozhodnutí pobočky Úřadu práce podle § 30 s sebou logicky nese sankci, a to v podobě doby, po kterou nelze uchazeče o zaměstnání znovu zařadit do evidence (3 nebo 6 měsíců). Je pochopitelné, že vedle této přímé sankce se nemožnost „být veden“ v evidenci uchazečů o zaměstnání promítá i do dalších systémů, a fyzická osoba nemá nárok nejen na podporu v nezaměstnanosti, ale ani na případné dávky podle předpisů o sociálním zabezpečení např. dávky hmotné nouze. Vyřazený uchazeč se rovněž stává plátcem zdravotního pojištění ve výši 1.080 Kč měsíčně. Vyřazený uchazeč o zaměstnání může být na základě nové písemné žádosti do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 nebo 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v závislosti z jakého důvodu byl vyřazen.

### 3.6.1 Veřejná služba

V rámci „Sociální reformy I“ se součástí aktivní politiky zaměstnanosti **od 1. 1. 2012** stala **veřejná služba** (dále „VS“) jednou z metod práce s uchazeči o zaměstnání, které je mají s odbornou podporou vést ke znovuzačlenění na trh práce. Veřejnou službu upravoval do roku

---

<sup>41</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 44 s.

2012 jen zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, nyní je upraven i v ZoZ. Jednotlivá kritéria pro zařazení i pro nezařazení klientů do veřejné služby metodicky stanoví MPSV ČR a Generální ředitelství ÚP ČR. Systém veřejné služby by měl být postupně propojen s nástrojem veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst. Mělo by být umožněno, aby uchazeči o zaměstnání „postoupili“ z veřejné služby na veřejně prospěšnou práci nebo společensky účelné pracovní místo.

Agendová aplikace VS bude propojena s evidencí uchazečů o zaměstnání a s agendou dávek v hmotné nouzi (klienti obou systémů mohou vykonávat VS), přístup do agendové aplikace budou mít realizátoři VS, budou moci zadávat „objednávky“ počtu míst, hodin, typů činností, budou moci zapisovat hodnocení vykonavatelů. K termínu odevzdání práce však tato propojení ještě nebyla funkční.

Předběžná kritéria pro výběr klientů pro zařazení do výkonu VS jsou tato:

Základní povinná kritéria:

- Evidence na ÚP delší než 1 rok
- Evidence na ÚP celkem 1 rok v průběhu posledních 3 let

Volná kritéria:

- Podezření na výkon nelegální práce (účelová evidence)
- Uchazeči ohrožení sociálním vyloučením
- V posledních 3 letech žádné doložené zaměstnání
- Vysoká fluktuace v zaměstnání
- Uchazeči, kteří sami projeví zájem

Kritéria pro nezařazení klientů do VS:

- Zdravotní stav
- Nekolidující zaměstnání
- Účast na rekvalifikaci
- Pracovní neschopnost nebo ošetřování člena rodiny

VS zabezpečuje krajská pobočka ÚP, která uzavírá smlouvu o organizaci a výkonu VS s obcemi (možno také s příspěvkovými organizacemi, rozpočtovými neziskovými, občanskými sdruženími, obecně prospěšnými společnostmi a dalšími právníckými osobami, možno také s fyzickými osobami). Na základě této smlouvy jsou subjekty smluvně zavázány

uzavřít pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena – pojistnou smlouvu předkládá na Krajskou pobočku ÚP. Krajská pobočka hradí realizátorovi VS náklady na pojištění z provozních prostředků a náklady na zdravotní prohlídky uchazečů o zaměstnání před nástupem na veřejnou službu na základě faktury vystavené smluvním lékařem či zdravotnickým zařízením. ÚP však není zaměstnavatelem vykonavatelů VS ve smyslu příslušných ustanovení Zákoníku práce („ZP“). Smlouva o výkonu VS obsahuje jméno, příjmení, narození a trvalý pobyt, předmět a dobu výkonu VS.

Výkon VS probíhá zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. V místě výkonu VS musí proběhnout proškolení vykonavatelů VS osobou, která přesně zná povahu přidělené práce, ale i podmínky pro její vykonávání. Je též nezbytné, aby každý vykonavatel VS stvrdil svým podpisem, že byl seznámen s riziky spojenými se zadávanou prací a se způsoby, jak jim čelit.

Od 1. 1. 2012 zákon neobsahuje žádnou bonifikaci za výkon VS. Odmítne-li však osoba nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týně v případě, že je vedna v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než dva měsíce, krajská pobočka ÚP uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>42</sup>

Výkon VS je podroben hodnocení a sledování aktivity, které jsou v kompetenci subjektů, u kterých je VS vykonávána. V případech, kdy osoba souhlasí s výkonem veřejné služby (uzavře s ÚP smlouvu o výkonu VS), ale v praxi ji pak nevykonává nebo je „problémová“ (nechodí včas, v nevhodném stavu nebo neodvádí práci řádně) bude na posouzení příslušného pracovníka organizace, aby posoudil míru závažnosti problému u jednotlivých klientů. Drobná porušení mohou řešit např. domluvou, závažnější a opakovaná porušení výkonu VS uvádějí do hodnocení klienta. Tato informace je tak k dispozici pracovníkovi ÚP, který by problém měl s klientem řešit. Vzhledem k tomu, že veřejnou službu budou vykonávat osoby dlouhodobě nezaměstnané, lze u nich očekávat nedostatky v pracovních návycích, disciplíně, problémy v sociální interakci apod. Nedostatky ve výkonu VS může s klientem řešit referent agendy zaměstnanosti nebo hmotné nouze, případně se obrátit na

---

<sup>42</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 30 odst. 2 písm. d)



sociálního pracovníka ÚP. Ve složitějších situacích je další možností spolupráce se sociálními pracovníky obce, kteří mohou s klientem pracovat metodami sociální práce, poradenstvím nebo zprostředkováním sociálních služeb. V případě, že klient závažným a způsobem a opakovaně porušuje podmínky výkonu VS a žádným shora popisovaným způsobem u něj nelze zjednat nápravu, ÚP přikročí k sankčním opatřením podle ZoZ. VS bude klientovi zapsána v individuálním akčním plánu a tedy její nevykonávání bude považováno za neplnění podmínek v něm stanovených. ÚP tedy zahájí řízení směřující k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle ZoZ, konkrétně § 30 odst. 2 písm. c) z. č. 435/2004 ve znění z. č. 367/2011.

Výhody VS pro nezaměstnané jsou v zásadě tyto:

- udržet si sociální a pracovní návyky
- získat nové vědomosti, zkušenosti a dovednosti, které zvýší jejich šance při hledání zaměstnání
- zamezit vzniku, resp. zmírnit psychosociální krizi, včetně prevence sociálně patologických jevů plynoucích z nezaměstnanosti
- zabránit sociálnímu vyloučení, případně napomoci opětovné integraci do společnosti, rozšíření sociálních kontaktů

Při zprostředkování zaměstnání věnuje ZoZ zvýšenou péči těm sociálním skupinám, které ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. V platné právní úpravě tyto skupiny nejsou na rozdíl od starší úpravy dále rozvedeny. Tyto skupiny zahrnují zejména osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 25 let věku, absolventy vysokých škol po dobu 2 let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o děti do 15 let jejich věku, fyzické osoby starší 50 let jejich věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, fyzické osoby potřebující zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody apod.). Tento výčet je v kontextu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, jenž stanoví určité skupiny, které mají na trhu práce problémy pro své specifické znaky.

Chráněné kategorie uchazečů o zaměstnání jsou určitým způsobem handicapované a je k nim potřeba přistupovat odlišně jak v oblasti různých forem poradenství, tak při zprostředkování zaměstnání, stejně tak jako při uplatňování dalších možností, které dávají zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Obecně jsou nejohroženější osoby spadající do více skupin najednou, např. starší osoby se zdravotním postižením nebo absolventky s malými dětmi. Pro takovouto osobou může pobočka Úřadu práce vypracovat **individuální akční plán** směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Obsahem tohoto plánu je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je pak povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené. Novelou (z.č.367/2011 Sb.) byla toto ustanovení rozšířeno o skutečnost, že uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje příslušná krajská pobočka ÚP vždy, když je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Úřady práce spolupracují se zaměstnavateli ohledně volných pracovních pozic. Zaměstnavatel si získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám anebo právě za pomoci ÚP. Od nich má právo vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání. Zaměstnavatel měl v úpravě platné do 31. 12. 2011 povinnost oznámit do 10 kalendářních dnů příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a nejpozději do 10 dnů oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.<sup>43</sup> Od 1. 1. 2012 už zaměstnavatel tuto oznamovací povinnost nemá, jde jen o jeho vůli, zda volná pracovní místa ohlásí. Volným pracovním místem naopak není místo, na které již zaměstnavatel má nového kandidáta vybraného, ale z nejrůznějších důvodů je zatím neobsadil. V těchto případech by splnění oznamovací povinnosti ztrácelo smysl, neboť by se nejednalo o pracovní místo, které by pobočky Úřadu práce mohly nabízet uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání.<sup>44</sup>

---

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

<sup>44</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 55 s.

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může obsahovat ještě další informace, např. možnosti ubytování, dojíždění do zaměstnání atd. Tato volná pracovní místa nabízí úřad práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Se souhlasem zaměstnavatele je pak zveřejňuje, a to i v elektronických médiích. Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminační nebo jsou v rozporu s pracovní právními a jinými předpisy nebo odporují dobrým mravům.

### **3.7 Dávky v nezaměstnanosti**

Definici podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci zákon výslovně neuvádí. Lze ho charakterizovat jako nárokovou peněžitou dávku, popř. příspěvek, kterou stát dočasně vyplácí uchazeči o zaměstnání po zákonem stanovené období a tím zmírňuje nepříznivé dopady této mimořádné situace. Pro zachování statutu uchazeče o zaměstnání a s ním spojenou podporu v nezaměstnanosti je třeba, aby uchazeč neodmítl nabídku vhodného zaměstnání ze strany orgánu, který se zabývá zprostředkováním, což je příslušná pobočka ÚP ČR. Účel, který se sleduje touto podmínkou, je bránit tomu, aby nezaměstnaní byli nuceni přijímat jakoukoliv nabídku zaměstnání. Tím je zároveň pro ně vytvořena právní záruka svobodného výběru práce. Chrání však zároveň i zaměstnavatele před situací, že by přijímali pracovní síly, které nemají zájem o konkrétní práci a zřejmě by při ní dlouhodobě nesetřvaly. I když podmínky týkající se vhodného zaměstnání mohou v praxi vést k prodlužování doby pobírání dávky v nezaměstnanosti, jde o podmínky plně opodstatněné. Tyto podmínky též ovlivňují profesionální a geografickou mobilitu pracovníků a mohou přispívat k vyrovnaní poptávky a nabídky pracovních příležitostí. Lze konstatovat, že pojem vhodného zaměstnání představuje klíčový problém každého systému odškodňování nezaměstnanosti.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Tomeš I. Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání. Praha : Všehrad. 1995. 174 s.

### 3.7.1 Podpora v nezaměstnanosti

ZoZ v § 39 odst. 1 uvádí, kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Subjektem, který má právo na podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Novela ze 6. listopadu 2011, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012 podmínky zpřísnila a tuto dobu zkrátila z předchozích třech let na nyní dva roky. O podpoře v nezaměstnanosti je rozhodováno ve správním řízení. Nově mají nárok na podporu také studenti, kteří už při svém studiu pracovali. Jejich práce ale musí být opět taková, aby založila účast na důchodovém pojištění.

Není-li však splněna podmínka stanovená v §39 odst. 1 písm. a) předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením **náhradní doby** zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a krátkodobým zaměstnáním.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni středně těžké, těžké a úplné

závislosti (pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby),

- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu lehce závislou na pomoci jiné fyzické osoby,

Ustanovení taxativně vypočítává okruh činností, které se považují za tak závažné, aby byly rovnocenné době zaměstnání. Tyto činnosti jednak odpovídají mezinárodně uznávaným náhradním dobám, jednak korespondují s vnitrostátní právní úpravou, například péče o dítě do čtyř let věku odpovídá právní úpravě poskytování rodičovského příspěvku podle zákona o státní sociální podpoře. V případě, že dojde k překrytí dob zaměstnání uvedených v předchozím výčtu, započítávají se pouze jednou.<sup>46</sup>

Zákon určitým uchazečům o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti nepřiznává. Jde o uchazeče:

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujícím se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem anebo porušení jiné povinnosti zaměstnance podle §301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle §25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Jde o výkon činnosti na základě

---

<sup>46</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 65 s.

pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

O podpoře v nezaměstnanosti se rozhoduje ve správním řízení, v jehož rámci uchazeč o zaměstnání dokládá všechny potřebné podklady související se započítatelnou dobou rozhodnou pro to, zda vznikl nárok, jakož i s doklady osvědčující příchozí příjmy, které jsou rozhodné pro výpočet výše podpory v nezaměstnanosti. Proti rozhodnutí pobočky Úřadu práce se má uchazeč o zaměstnání možnost odvolat. Uchazeč o zaměstnání má z titulu splnění podmínek uvedených v § 39 ZoZ nárok na podporu v nezaměstnanosti. O tuto podporu žádá příslušnou pobočku ÚP a zákon nestanoví, kdy tak musí učinit. Je tedy zcela na jeho vůli, zda se tak stane zároveň při podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebo kdykoliv později. Podpora v nezaměstnanosti je proto poskytována ode dne podání žádosti, pouze je-li žádost podána nejpozději do tří pracovních dnů od ukončení zaměstnání, přiznává se ode dne následujícího po ukončení zaměstnání. O podpoře v nezaměstnanosti se rozhoduje ve správním řízení, uchazeč o zaměstnání se má možnost proti rozhodnutí úřadu práce odvolat. O odvolání rozhoduje MPSV ČR.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazečů o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.<sup>47</sup>

Podpůrčí doba, stejně jako rozhodné období pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti, byla zkrácena a to v každé kategorii uchazečů o jeden měsíc. Rozhodující pro délku rozhodující podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený po dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Smyslem podpory v nezaměstnanosti je poskytnout uchazeči o zaměstnání dávku v době, kdy se ocitl v nepříznivé životní situaci z důvodu nezaměstnanosti. Je skutečností, že jisté skupiny uchazečů o zaměstnání mají různé problémy s uplatnitelností na trhu práce, a to reflektuje i toto ustanovení. Zohledňuje věk a s tím

---

<sup>47</sup> Z.č. 435/2004 Sb.

spojenou celkovou odpracovanou dobu, po kterou uchazeč o zaměstnání přispíval do pojistných a daňových systémů.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění (zde je zákonná výjimka) a vazby. Při těchto skutečnostech je poskytování podpory rozhodnutím pozastaveno a až poté co tyto skutečnosti pominou, se pokračuje v poskytování podpory v nezaměstnanosti. Je důležité, že v případě dávek nemocenského pojištění má před podporou v nezaměstnanosti (popř. rekvalifikací) přednost poskytování těchto dávek podle zákona č. 187/2006 Sb.<sup>48</sup> ve znění pozdějších předpisů, a to po podpůrní dobu v tomto zákoně uvedenou. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká buď uplynutím podpůrní doby nebo ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zajišťované příslušnou pobočkou ÚP a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.<sup>49</sup> Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace se stejnou výjimkou jako u výše uvedené podpory v nezaměstnanosti. č. 187/2006 Sb. Výši podpory při rekvalifikaci je třeba v této souvislosti chápat jako samostatnou dávku, a to i přes to, že je poskytována pobočkou Úřadu práce stejně jako podpora v nezaměstnanosti a že má podobnou konstrukci i režim výplaty.

Pro každého uchazeče o zaměstnání je podstatné, jaká bude jeho výše podpory. Ta se odvíjí od výše průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče naposledy zjištěn. Průměrný měsíční čistý výdělek je zjišťován z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.<sup>50</sup> U osob, které naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonávaly samostatnou výdělečnou činnost, se vychází z posledního vyměřovacího základu. Výše podpory v nezaměstnanosti je záležitostí, která prochází v různých státech i v různých obdobích určitými proměnami. Je logické, že jiná je situace

---

<sup>48</sup> Zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, platný od 12. 5. 2006, účinný od 1. 1. 2009

<sup>49</sup> Z.č. 435/2004 Sb.

<sup>50</sup> Viz § 356 odst. 3, z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

v období konjunktury, kdy není problém v dohledné době nalézt zaměstnání a jiná je v období útlumu ekonomiky, kdy lze těmito dávkami řešit dlouhodobější nezaměstnanost. Rozdílná výše sazby má motivovat uchazeče o zaměstnání k hledání zaměstnání v počátečním období nezaměstnanosti. Celková výše podpory v nezaměstnanosti má být rovněž motivační, avšak přiměřená k předchozím příjmům tak, aby umožnila překlenout přechodné období nezaměstnanosti. Vyšší procentní sazba při stanovení výše podpory při rekvalifikaci se navrhuje z důvodu motivace uchazeče o zaměstnání ke změně zaměstnání v případech, kdy v oboru, ve kterém získal kvalifikaci, není na trhu práce pracovní uplatnění.<sup>51</sup>

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- první 2 měsíce 65 %
- další 2 měsíce 50 %
- a po zbývající dobu 45 %

Ve staré úpravě se přiznávala podpora ve výši 50 % v prvních třech měsících a po zbývající dobu ve výši 45 %. Je zde tedy tendence ke zvýšení hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání avšak na kratší dobu (zkrácení podpůrní doby o jeden měsíc), což by mělo vést k rychlejšímu návratu osob do pracovního procesu. Uchazeč má nárok jen na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu v případě, že bez vážného důvodu ukončil zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem. Jde tedy o určité zkrácení výše nároku s ohledem na svobodnou volbu ukončení pracovního poměru.

Při rekvalifikaci činí procentní sazba podpory 60 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Zvláštní případ stanovení výše podpory je ten, kde osoba, která splnila podmínku doby předchozího zaměstnání, bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu nebo u ní tyto údaje nelze stanovit. V takovém případě zákon o zaměstnanosti stanoví za první 2 měsíce podporu ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. V případě

---

<sup>51</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 73 s.



podpory při rekvalifikaci činí tento koeficient 0,14 násobek průměrné mzdy stejně jako v předchozí větě.

Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci má svou horní hranici. Ta je v závislosti na výši průměrné mzdy.<sup>52</sup> Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy a při rekvalifikaci 0,65násobek průměrné mzdy.

Příklad výpočtu podpory v nezaměstnanosti:

*Jan Novák byl ve svých 58 letech k 1. 2. 2011 propuštěn. Jeho průměrný měsíční čistý výdělek činil 30.000,- Kč, důchodové pojištění si platil 37 let. Dne 3. 2. 2011 se obrátil na příslušnou pobočku ÚP s žádostí o přijetí do evidence ÚP. Jaký bude jeho nárok na podporu v nezaměstnanosti?*

*Panu Novákovi vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 11 měsíců (§ 43 odst. 3 z. o zam.), neboť je starší 55 let. Tzn první dva měsíce 65 % ( $0,65 \times 30.000 = 19.500,-$  Kč) další 2 měsíce 50 % ( $0,5 \times 30.000 = 15.000$ ) a sedm měsíců 45 % ( $0,45 \times 30.000 = 13.500,-$  Kč). Tuto částku však neobdrží, protože pro rok 2011 činila průměrná měsíční mzda 23.324,- Kč. Z toho vyplývá, že maximální výše podpory v nezaměstnanosti může být 13.528 Kč ( $0,58 \times 23.324$ ). Tolik tedy bude pan Novák po celou dobu jedenácti měsíců dostávat.*

Jako u každého jiného správního orgánu a jeho činnosti i u poskytování podpory v nezaměstnanosti může dojít k chybě. Může se tak stát, že uchazeči o zaměstnání není přiznána podpora anebo její vyšší částka, na kterou má ze zákona nárok anebo je mu naopak podpora přiznána anebo vyšší částka, než na kterou má nárok. Tyto situace řeší zákon dodatečným přiznáním a poskytováním podpory a snížením nebo zastavením výplaty. Zjistí-li se tedy, že uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci měl, částka se dodatečně přizná nebo zvýší a doplatí. Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence. U výplaty podpory, na kterou neměl uchazeč nárok, závisí na tom, zda tento stav uchazeč zavinil, či nikoli. Jestliže ne,

---

<sup>52</sup> Průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

pobočka Úřadu práce pouze rozhodne o snížení nebo zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které již byla vyplacena. Zavínil-li však uchazeč to, že mu byla přiznána dávka neprávem nebo dávka ve vyšší částce zejména tím, že zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil oznamovací povinnost, musí uchazeč o zaměstnání částky neprávem přijaté vrátit<sup>53</sup>. O této povinnosti vydá pobočka Úřadu práce rozhodnutí. O odvolání proti tomuto rozhodnutí rozhoduje MPSV ČR. Od 1. 1. 2012 případné soudní spory nerozhodují krajské soudy, ale Městský soud Praha 2 – podle sídla Generálního Ředitelství Úřadu práce.

### 3.8 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Hlava VI části páté ZoZ se zabývá *cílenými programy k řešení zaměstnanosti*. Tato část zákona hovoří o možnosti řešení problémů nezaměstnanosti prostřednictvím cílených programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

Fondy EU představují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony. Evropská unie disponuje třemi hlavními fondy:

- **Strukturální fondy:**
  - **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)**
  - **Evropský sociální fond (ESF)**
- **Fond soudržnosti (FS)**

Každá členská země si dojednává s Evropskou komisí operační programy, které jsou zprostředkujícím mezistupněm mezi třemi hlavními evropskými fondy (ERDF, ESF, FS) a konkrétními příjemci finanční podpory v členských státech a regionech. Jsou to strategické dokumenty představující průnik priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU a individuálních zájmů členských států. Česko si pro období 2007-2013 vyjednalo 26 operačních programů, na které má z evropských fondů k dispozici 26,69 miliard eur. Osm z

---

<sup>53</sup> Z. č. 435/2004 Sb., ZoZ § 55 odst. 2

nich je zaměřeno tématicky (např. na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí) a sedm zeměpisně (na Středočeský kraj, Střední Moravu, Moravskoslezsko atd.) Ostatní OP umožňují přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci či zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí realizace politiky soudržnosti.<sup>54</sup>

Operační program týkající se oblasti zaměstnanosti se nazývá Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z fondů EU je pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno celkem 1,84 miliard eur, což dělá přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku (pro období let 2007-2013).

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Operační program byl schválen Evropskou komisí dne 16.10.2007.

Jednotlivé osy jsou tyto:

### **Adaptabilita**

Např. další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, vytváření vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce apod.

### **Aktivní politika trhu práce**

Např. rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, pracovní diagnostika, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj doškolovacích programů pro pracovníky sítě diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti, tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci

---

<sup>54</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>

uchazečů o zaměstnání ohrožených sociálním vyloučením, podpora institucionálního a metodického zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti apod.

### **Sociální integrace a rovné příležitosti**

Např. poskytování sociálních služeb a podpora nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, vzdělávání pro sociálně vyloučené, poradenské programy k aktivizaci a motivaci sociálně vyloučených při vyhledávání zaměstnání, poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy, nediskriminačního přístupu, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání apod.

### **Veřejná správa a veřejné služby**

Např. zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, a to včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, politiků včetně zastupitelů územních samosprávných celků, školitelů pro veřejnou správu, aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb apod.

### **Mezinárodní spolupráce**

Např. výměna zkušeností, informací a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách týkajících se věcného zaměření evropských strukturálních fondů, vznik navzájem spolupracujících sítí, zaměřených na řešení specifického problému apod.

### **Technická pomoc**

Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení Operačních programů výzkum a vývoj pro inovace, výběr projektů, monitoring projektů a programu, zpracování studií a analýz, publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky z programu apod.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

### 3.9 Kontrolní činnost

Podpora v nezaměstnanosti jako každá činnost veřejné správy musí být také předmětem kontroly. Veškerá činnost je na tomto úseku samozřejmě také ze strany státu kontrolována. Tuto činnost dříve vykonávaly Úřad práce, ministerstvo a celní úřady. Novelou zákona o zaměstnanosti se tato pravomoc přenesla a tuto kontrolu provádí v různém rozsahu Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce.

Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, fyzických a právnických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci a fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti. Tyto subjekty tedy kontrolují jak činnost úřadů a zaměstnavatelů, tak i osob, kterým je např. zprostředkováno zaměstnání či pobírají dávky v nezaměstnanosti.

Plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení a plnění cílených programů celostátního charakteru pak kontroluje Generální ředitelství Úřadu práce.<sup>56</sup>

Kontrolní orgány mohou ukládat pokuty; za přešůpek fyzické osoby až do výše 5 000 000 Kč a za správní delikt právnické osoby nebo zdravotnického zařízení až do výše 10 000 000 Kč. Správní delikty podle ZoZ projednávají v prvním stupni Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce. Příjem z pokut plyne do státního rozpočtu. Blíže organizací a činnosti Státního úřadu inspekce práce upravuje z. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>56</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 4. Právní úprava v EU

### 4.1 Modely sociálních systémů ve státech EU

Evropská Unie vznikla zejména proto, aby naplnila hospodářské cíle a jako odpověď na otázku sociální spravedlnosti. Cesta k sociální spravedlnosti v Evropě je otázka komplexní a nesmírně složitá. Sociální zabezpečení totiž vzniká jako reakce na konkrétní sociální realitu v zemi, a proto se řešení různí podle jednotlivých situací, na které reagují. Všechny evropské státy však uznávají principy sociálního státu. V Evropě můžeme identifikovat v zásadě čtyři hlavní modely řešení sociálního zabezpečení. Největší rozdíly nacházíme v anglosaském liberálním přístupu a německým korporativistickým. Ve Velké Británii je vůdčí myšlenka universalismu – každý by se měl postarat sám o sebe a stát zabezpečuje jen důstojné životní minimum pro všechny. Německo naproti tomu přesouvá odpovědnost na zaměstnavatele. Dalším modelem je tzv. skandinávský. Tento přístup k sociálnímu zabezpečení kombinuje ob výše zmíněné modely když zaručuje důstojné minimum pro všechny, na druhé straně však zaměstnanci odvádí vysoké sociální pojištění. V některých postkomunistických zemích bylo sociální zabezpečení „sovětského typu“ nahrazeno tří pilířovou soustavou – povinné základní pojištění německého typu, avšak zabezpečující jen základní životní úroveň, doplněné o povinné spoření britského typu a doprovodné doplňkové pojištění.<sup>57</sup>

Sociální systémy v jednotlivých zemích se vyvinuly v průběhu své historie dosti odlišně a svým nezaměstnaným poskytují řadu různých dávek – jak peněžitých, tak věcných. V rámci judikatury jsou za dávky v nezaměstnanosti považovány nejen peněžité dávky, ale také dávky věcné povahy ve formě služeb jako je poradenství či zprostředkování práce.

Evropská unie jako zvláštní společenství svého druhu vstupuje a ovlivňuje životy každého obyvatele členského státu. Vstupem 1. května 2004 se i Česká republika stala po přístupovým jednáních plnohodnotným členem Evropské unie a musela se podle toho začít řídit. Zásadní reforma sociálního systému však začala již dříve na začátku 90. let 20.století. Cílem celé transformace bylo vytvoření takového sociálního systému, který by odpovídal potřebám sociální politiky a byl v souladu s principy EU.

---

<sup>57</sup> Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I. Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 12 s.

## 4.2 Prameny práva, principy

Prameny práva Evropské unie jsou normy se závazným charakterem, aplikační předností a přímým účinkem. Princip přednosti znamená, že právo EU je nadřazené právním normám členského státu, ne z hlediska vyšší právní síly nýbrž z hlediska aplikačního. Tento princip vychází z potřeby, aby ve všech členských státech bylo právo národními systémy uplatňováno stejně. Tato zásada se objevila poprvé až v rozhodnutí Evropského soudního dvora (dále ESD).<sup>58</sup> ESD v dalším rozhodnutí *Costa v. Enel* uvedl následující: „Smlouva EHS vytvořila vlastní právní řád, který se od účinnosti Smlouvy stal integrální součástí právních řádů členských států a který jejich soudy musí aplikovat. Členské státy omezily, byť jen ve vymezených oblastech, svá suverénní práva a vytvořily tak právní řád zavazující jak jejich příslušníky, tak je samé..“<sup>59</sup>

Princip přímého účinku zajišťuje vymahatelnost ustanovení a říká, že jednotlivci mají právo dovolávat se ustanovení aktu EU u národních soudů, a to dokonce i v případech, kdy neexistuje národní právní ustanovení anebo toto ustanovení je v rozporu s aktem EU.

Sociální právo v EU se vyznačuje sledováním dvou hlavních směrů. Prvým směrem je tzv. *harmonizace*. Harmonizace přímo ovlivňuje obsah národních právních řádů pomocí nástrojů, které v sobě nesou prvky povinnosti. Typickým nástrojem harmonizace jsou směrnice EU, které jsou pro členské státy závazné. V oblasti sociálního zabezpečení a podpory v nezaměstnanosti se s harmonizací nesetkáváme. Harmonizace je aplikuje např. v oblasti pracovního práva.

Druhá orientace, se kterou se v sociálním právu setkáváme, je tzv. *konvergence*. Na rozdíl od harmonizace v sobě nenesou prvek povinnosti. Takovéto právně nezávazné akty orgánů EU se nazývají doporučení. S těmito konvergenčními doporučení se setkáváme právě v oblasti sociálního zabezpečení.

Významným pojmem pro sféru podpory v nezaměstnanosti v rámci EU je pak tzv. *koordinace*. Koordinace je předpokladem účinného využívání práva svobodně se pohybovat v rámci celého společenství a případně usadit se v libovolném členském státě. Koordinace je klíčovým prvkem podpory v nezaměstnanosti a celého systému sociálního zabezpečení,

---

<sup>58</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora z roku sp. zn. 26/62

<sup>59</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. č. 6/64

jelikož by bez ní dopadala na lidi přesouvající se v rámci EU negativa vyplývající z rozdílné právní úpravy v jednotlivých státech. Koordinací se budu dále zabývat v dalších bodech.

### **4.3 Primární právo EU**

Primární právo je oblastí práva, které definuje cíle, instituce, a jejich pravomoci a zákonodárné, výkonné a soudní procesy, které charakterizují procesy v EU. K primárnímu právu náleží kromě zakládacích smluv i jejich přílohy, doplňky a protokoly k nim. Zakládající smlouvy neupravovaly sociální zabezpečení příliš široce, při vzniku společenství totiž převažoval názor, že větší ekonomická integrace automaticky zlepší sociální pokrok ve členských státech.

ESD řekl v případě Van Gend en Loos<sup>60</sup>, že ustanovení primárního práva je přímo účinné a zakládá individuální práva, která národní soudy musí chránit, pokud je jasné, jednoznačné a bezpodmínečné.<sup>61</sup>

#### **Základní dokumenty**

Základem koncepce sociálních práv v EU a jejich členských státech jakožto primárního práva se staly následující dokumenty mezinárodního práva :

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950
- Evropská sociální charta z roku 1961
- Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989

V Evropské sociální chartě byly poprvé na půdě Evropy zakotveny základní zásady sociálního práva. Tento katalog vydaný Radou Evropy pak určoval vývoj v sociální oblasti jak v Evropské unii, tak i v jednotlivých částech. Co se týče podpory v nezaměstnanosti, najdeme zde několik ustanovení, které se jí věnují, např.:

Každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.

Každý má právo na vhodné způsoby odborného poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jejich osobním schopnostem a zájmům.

Každý má právo na vhodné způsoby odborné přípravy.

---

<sup>60</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. č. 26/62

<sup>61</sup> OUTLÁ, Veronika et al. Právo Evropské unie. 2. vyd. Plzeň Čeněk, 2008. 116 s.



Každý má právo využívat služeb sociální péče.

Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany.

Evropská unie ve svých primárních předpisech několikrát zdůraznila, že se cítí být Evropskou sociální chartou natolik vázána, že na ni navazuje v koncepci své vlastní sociální politiky. V člancích Charty však lze spatřovat do určité míry další pramen práva EU v oblasti koordinace, a to i když jeho autor stojí mimo EU. Charta však nemá takovou právní sílu jako ostatní právní normy tvořené EU a není ani možné se těchto práv přímo domáhat, či žádat o závazný výklad některých ustanovení – tak je tomu až v případě nařízení a směrnic jako pramenů sekundárního práva EU, kdy může být Evropskému soudu ze strany národního soudu předložena předběžná otázka k posouzení. Výklad ESD je poté pro národní soud v dané věci závazný.

Uvedené mezinárodní dokumenty tedy na jednu stranu působí na vnitrostátní právní řády členských zemí, když ovlivňují podobu jejich sociální podpory, umožňují svobodu pohybu, zaručují rovné zacházení i pro migrující pracovníky, na druhé straně však předpokládají, že jednotlivé státy vedou vlastní systémy sociální ochrany a podpory v nezaměstnanosti pro své občany.

#### **4.4 Volný pohyb osob**

Základem koordinace sociálního zabezpečení je umožnění svobody pohybu zakotvením v primárním právu EU. Bez této svobody by nevznikala nutnost koordinace sociálního zabezpečení, když by osobám nebylo dáno právo svobodně se pohybovat. Na druhé straně mobilita osob/pracovníků by mohla být významně narušena, pokud by sociální zabezpečení v členských státech nebylo koordinováno a uchazeč o zaměstnání by tak například ztrácel nárok na podporu v nedomovském státě.

Již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla zakotvena **svoboda pohybu**, jež představuje jeden ze základních principů, na kterých dodnes stojí Evropská unie. Svoboda pohybu ve smyslu uvedené smlouvy zahrnuje svobodu:<sup>62</sup>

- zboží
- služeb
- kapitálu
- osob

Smlouva o fungování Evropské unie (z roku 2009, jež je jednou z nejdůležitějších smluv EU nahrazující Smlouvu o založení Evropského společenství z roku 1958, která dříve platila za ustavující dokument celého společenství) v Článku 45 zajišťuje volný pohyb osob. Tzn. odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

Volný pohyb osob pak můžeme vykládat jako právo:

- a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa
- b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států
- c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků
- d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí

Tento článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě.<sup>63</sup>

Bez svobody pohybu osob by nemohl existovat společný trh včetně společného trhu práce, a tak vznikla potřeba právní úpravy ve formě sekundárního práva EU, který má nižší právní sílu než primární právo. Za tímto účelem se ukázala pro oblast sociálního zabezpečení jako nejvhodnější nařízení a směrnice. Nařízení, jakožto pramen sekundárního pramen má největší právní sílu a je přímo aplikovatelný v členských státech za splnění obecných podmínek pro

---

<sup>62</sup> Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I. Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 20 s.

<sup>63</sup> Čl. 45 Konsolidovaného znění Smlouvy o fungování Evropské unie

přímou účinnost, viz rozhodnutí ESD Grad vs Finanzamt Traunstein.<sup>64</sup> Nařízení slouží ke koordinaci systémů sociálních zabezpečení ve členských státech

Naproti tomu EU vydává také směrnice, jež nelze užít přímo ani se jich nelze přímo dovolat. Směrnice se nemůže dovolávat jednotlivce vůči jednotlivci, ale pouze vůči členskému státu. Směrnice stanovují určité cíle v rámci soc. zabezpečení, jejichž se má dosáhnout a časový horizont, kdy se tyto cíle mají naplnit. Implementace je tedy záležitostí každého jednotlivého státu. Směrnice harmonizují jednotlivé systémy uvnitř států EU.

V 60. a 70. letech vznikla úprava, která zaštiťovala volný pohyb pracovníků a jejich sociálního zabezpečení. Jednalo se:

- Nařízení Rady EHS č. 1612/1968 ze dne 15. října 1968 , o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
- Nařízení Rady EHS č. 1408/71 z 14. června 1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále jen „Nařízení 1408/71“)
- Nařízení EHS č. 574/72, stanovující postup provádění nařízení č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále jen „Nařízení 574/72“)

Nařízení 1408/71 a 574/72 se nadále aplikují na členské státy Evropského hospodářského společenství, které nejsou státy EU, tzn. Norsko, Lichtenštejnsko, Island a Švýcarsko do té doby, než tyto státy přistoupí k nařízením 883/2004 a 987/2009.

## **4.5 Koordinační nařízení**

Do 30. dubna 2010 koordinovala oblast sociálního zabezpečení v rámci EU nařízení 1408/71 a jeho prováděcí Nařízení č. 574/72 . Ač mnohokrát novelizováno ukázala se potřeba stávající úpravu nahradit novým nařízením, jež by celou agendu zjednodušilo a zpřehlednilo a zakomponovalo by důležité principy a výklady judikatury ESD. To přineslo Nařízení

---

<sup>64</sup> Rozhodnutí Evropského soudního dvora, sp.zn. č. 9/70

Evropského parlamentu a Rady ES č. 883/2004 účinné od 1. května 2010. K tomu bylo vydáno ještě prováděcí nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 987/2009. Tyto nařízení se tedy bez výjimky aplikují na státy EU.

Hlavní změna spočívala v oblasti osobního rozsahu, kdy se koordinace vztahuje na všechny pojištěné osoby a u systémů založených na principu bydliště ve vztahu na všechny obyvatele. Toto nařízení se použije pro státní příslušníky členského státu, osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky bydlící v členském státě, kteří podléhají nebo podléhali právním předpisům jednoho nebo více členských států, a také pro jejich rodinné příslušníky a pozůstalé.<sup>65</sup> Nové otevřenější nařízení tedy již nerozlišuje mezi osobami na zaměstnané, nezaměstnané, samostatně výdělečně činné apod.

Už od 1. ledna 2011 jsou ale tato dvě nařízení platná i pro příslušníky třetích zemí. Stalo se tak Nařízením Evropského parlamentu a Rady EU č. 1231/2010, kterým se rozšířila působnost Nařízení č. 883/2004 a 987/20049 na státní příslušníky ze třetích zemí, na které se před tím nařízení nevztahovala pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.

#### **4.5.1 Koordinační charakter**

Evropská Unie si nedělá ambici na celkovou harmonizaci podpory v nezaměstnanosti. To znamená, že nestanovuje minimální či maximální výší částky podpory, nejdelší možnou podpůrnou dobu, délku rozhodného období pojištění pro vznik nároku apod. Snaží se pouze koordinovat jednotlivé státy, aby migrující osoby byly šetřeny na svých právech např. z důvodu jiného občanství, bydliště, či proto, že nesplnila dobu pojištění stanovenou předpisy nové země.

Koordinační charakter nařízení je zařazen na čtyřech principech a vyháží z Nařízení Rady č. 1408/71:

- rovnost zacházení a zákaz diskriminace
- aplikace jednoho právního řádu
- sčítání dob pojištění
- zachování nabytých práv (výplata dávek do ciziny)

V následujících bodech vysvětlím jednotlivé principy.

---

<sup>65</sup> Nařízení EP a ES č. 883/04, Čl. 2

#### 4.5.1.1 Rovnost zacházení a zákaz diskriminace

Princip rovného zacházení je jedním ze základních principů, který byl vyjádřen již v zakládací smlouvě Evropského společenství, kdy je v článku 12 stanoven zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Zásada rovného zacházení se prolíná všemi dalšími principy koordinace a zároveň tvoří jeden ze stěžejních principů celé integrace.<sup>66</sup> Tento princip můžeme nazvat jakýmsi zastřešujícím principem.

V praxi tato zásada znamená, že získá-li v ČR osoba české či slovenské národnosti dobu alespoň 12 měsíců důchodového pojištění za poslední 2 roky a splní-li i ostatní zákonné podmínky, jež udává zákon o zaměstnanosti, vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti jak Čechovi, tak Slovákovi bez ohledu na jejich občanství.

Od května 2010 se přiznává také princip asimilace faktů. Někdy se též uvádí jako 5. samostatný princip koordinace sociálního zabezpečení. V článku 5 Nařízení 883/04 je uveden jako rovné nakládání s dávkami, příjmy, skutečnostmi nebo událostmi. Toto ustanovení znamená to, že je třeba přisuzovat stejné účinky dávкам poskytovaným jiným státem či skutečnostem nastalým tak, jak by byly tyto dávky poskytovány či události nastaly v daném členském státě. V praxi tedy česká pobočka Úřadu práce nepřiznává nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeči, se kterým by např. v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil zaměstnavatel v jiném členském státě pracovní vztah z důvodu porušení povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem.

#### 4.5.1.2 Aplikace jednoho právního řádu

Určení kompetentního státu patří nejdůležitějším a nejtěžším otázkám koordinace sociálního zabezpečení a spadá de facto ke kolizním normám. Je důležité, aby nenastala situace, že by osoba nebyla pojištěna v žádném členském státě (negativní kolize zákonů), nebo by byla pojištěna ve dvou či několika členských státech zároveň (pozitivní kolize zákonů).<sup>67</sup> Protože ani jedna ze situací není žádoucí, upravují je nařízení č. 1408/71 a 883/04. Nejpodstatnější je pro určení příslušnosti místo výkonu práce (*lex loci laboris*), případně bydliště. Nařízení č. 883/04 v čl. 11 stanoví kritéria příslušnosti takto:

<sup>66</sup> Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I. Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 49 s.

<sup>67</sup> Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 66 s.

- a) osoba zaměstnaná či samostatně výdělečně činná, podléhá právním předpisům členskému státu, kde činnost vykonává
- b) úředník podléhá právním předpisům státu, jemuž podléhá správa, jež ho zaměstnává
- c) osoba pobírající dávky v nezaměstnanosti podle právních předpisů členského státu v souladu s Článkem 65 Nařízení 883/2004, podléhá právním předpisům tohoto státu
- d) osoba povoláná ke službě v ozbrojených silách nebo k civilní službě v členském státě podléhá právním předpisům tohoto členského státu
- e) na osobu, pro kterou neplatí žádné z těchto ustanovení, se vztahují právní předpisy členského státu bydliště

#### **4.5.1.3 Sčítání dob pojištění**

Princip sčítání dob pojištění neboli zachování práv během jejich nabývání znamená, že pro nabytí práva na dávku je třeba tam, kde to připadá v úvahu, započítat nárokující osobě do čekací doby i pojistná období dosažená v jiných členských státech.<sup>68</sup> Tento princip rovněž zachovává rovnost mezi migrujícími pracovníky a těmi, kteří zůstávají v mateřské zemi. Tento princip je popsán v článku 6 Nařízení 883/2004. Sčítání dob pojištění se v rámci podpory v nezaměstnanosti provádí v závislosti na tom, zda právní předpisy toho kterého státu vyžadují pro získání dávek splnění určité doby zaměstnání či pojištění.

Toto ustanovení se tedy použije ku příkladu u českého příslušníka, který bude v posledních 2 letech pracovat v Německu, kde bude u odvádět pojištění. Když se vrátí zpět do České republiky, kde se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání, přizná mu úřad práce nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť splní podmínku celkové doby pojištění dané českou právní úpravou v jiné členské zemi.

#### **4.5.1.4 Zásada nabytých práv (výplata dávek do ciziny)**

Princip výplaty dávek do ciziny odstraňuje podmínku stálého bydliště v členském státě, ve kterém osoba právo na dávku nabyla. Tento princip je upraven v čl. 7 Nařízení 883/04 a ve svém jádru také přiznává osobám rovné zacházení (rovnost jejich nároků). V případě dávek v nezaměstnanosti platí relativně rozsáhlá omezení. Nařízení umožňuje pobírat dávky jen po

---

<sup>68</sup> Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 66 s.

stanovenou dobu maximálně tří měsíců, pak se musí uchazeč zpět vrátit do státu, který dávky poskytuje. V opačném případě uchazeči nárok zaniká. Toto pravidlo zasahuje do vnitrostátní úpravy, ale je odůvodněna nezbytností kontroly situace nezaměstnaného, aby mohl stát kontrolovat režim nezaměstnaného.

#### 4.5.2 Věcná působnost koordinace

Ve své diplomové práci se zabývám pouze dávkami v nezaměstnanosti, přesto nalézám užitečným uvést si výčet dávek sociálního zabezpečení, které koordinují Nařízení 883/04 a jeho prováděcí Nařízení 987/2009.

Evropský soudní dvůr několikrát judikoval, že posláním EU není tvořit nový společný systém sociálního zabezpečení, ale pouze koordinace existujících národních opatření za účelem zajištění sociálních práv občanů pracujících v jiné zemi. V oblasti věcného rozsahu se tedy projevují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.

Článek 3 Nařízení 883/04 uvádí, že nařízení se vztahuje na veškeré právní předpisy týkající se těchto oblastí sociálního zabezpečení.:

- dávky v nemoci
- dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky
- dávky v invaliditě
- dávky ve stáří
- pozůstalostní dávky
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- pohřebné
- dávky v nezaměstnanosti
- předdůchodové dávky
- rodinné dávky

Toto nařízení se vztahuje na obecné i zvláštní systémy sociálního zabezpečení, příspěvkové i nepříspěvkové. Nevztahuje se naopak např. na sociální a léčebnou pomoc, na dávky pro oběti války, vojenských akcí, dávky obětem trestných činů, atentátů či teroristických útoků, a další.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Nařízení 883/2004 Čl. 3 odst. 5

### 4.5.3 Osobní působnost koordinace

Nařízení 883/04 se vztahuje na státní příslušníky členského státu EU, osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky bydlící v některém členském státě, kteří podléhají nebo podléhali právním předpisům jednoho nebo více členských států, jakož i na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé. Oproti Nařízení 1408/71 se osobní rozsah stávajícího nařízení rozšířil fakticky na všechny osoby, a to i včetně osob neaktivních.<sup>70</sup>

Do konce roku 2010 neplatila koordinační ustanovení pro občany třetích zemí, kteří nebyli rodinnými příslušníky či pozůstalými po občanech EU či nebydleli v členských státech EU. Od 1.1. 2011 se nově rozšířila působnost koordinace zákonných systémů sociálního zabezpečení členských států na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahovala pouze z důvodu jejich státních příslušnosti, a to Nařízením 1231/2010. Toto Nařízení se neaplikuje ve vztahu k Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku, Švýcarsku, Dánsku a Velké Británii. Ve vztahu k Velké Británii Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku se nadále – co se týče osob ze třetích zemí uplatňuje nařízení č. 1408/71 a 574/72.

### 4.6 Dávky v nezaměstnanosti v rámci EU

Dostáváme se do situace, kdy se uchazeč o zaměstnání vrátí z jiného členského státu, kde měl zaměstnání a zaeviduje se na české pobočce Úřadu práce. Případně se uchazeč o zaměstnání, který pobírá dávky v nezaměstnanosti, rozhodne hledat zaměstnání v jiné členské zemi. Tyto případy upravují výše zmíněné koordinační nařízení spolu s vnitrostátní úpravou.

Na začátku nás bude zajímat, jakými nařízeními se daná členská země řídí. EU uzavřela s některými nečlenskými zeměmi dohodu EHP<sup>71</sup>, díky níž se aplikují koordinační nařízení také pro Island, Norsko a Lichtenštejnsko. Se Švýcarskem uzavřela EU smlouvu o volném pohybu osob. Na Švýcarsko se tedy aplikují také koordinační nařízení. Rozdíl panuje v tom, jaká nařízení se na státy aplikují.

Nařízení 883/2004 a 987/2009 se vztahují na:

Belgii, Bulharsko, Českou republiku, Dánsko (bez Grónska), Estonsko, Finsko, Francii, Irsko, Itálii, Kypr (kromě severní části ostrova), Litvu, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Maltu, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko (včetně autonomních částí Azory a Madeira),

<sup>70</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. C-95/99.

<sup>71</sup> Evropský hospodářský prostor – vznik 1. ledna 1994



Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko (včetně Baleárských a Kanárských ostrovů a severoafrických měst Ceuta a Melila), Švédsko a Velkou Británií (včetně Severního Irsku a Gibraltarů a ostrovu Man, kromě Normanských ostrovů)

Nařízení 1408/71 a 574/72 se vztahují na:

Švýcarsko a státy EHP – Norsko, Island, Lichtenštejnsko. Nové Nařízení se nebude aplikovat do té doby, než státy podepíší dohody s EU a přistoupí k novým Nařením.

#### **4.7 Dokumenty vzájemné komunikace v oblasti sociálního zabezpečení v rámci EU**

Celý systém sociálního zabezpečení v rámci migrujících osob v EU, přiznávání a vyplácení dávek by byl nesmírně komplikovaný bez zavedení jednotných dokumentů. Komplikace přináší mezinárodní prvek evropské koordinace sociálního zabezpečení a jazyková odlišnost. V době od 1. 5. 2010 do 1. 5. 2012 se používají čtyři různé typy dokumentů, které se aplikují v různých případech.

##### **1. E – formuláře**

E – formuláře jsou k dispozici ve všech oficiálních jazycích EU a jsou zrcadlové, což znamená, že cizí nositel pojištění je může porovnat se vzorem ve svém vlastním jazyce a porozumí obsahu, aniž by ovládal jazyk, v němž je formulář sepsán.<sup>72</sup> Používají se v případech, kdy se aplikují Nařízení 1408/71 a 574/72. V případech, kdy se bude aplikovat Nařízení 883/04 a 987/09 se budou používat až do 1. 5. 2012, pak budou zcela nahrazeny tzv. Strukturovanými elektronickými dokumenty (dále jen SEDy) a tzv. Portable documents – Přenositelnými dokumenty (dále jen PD) U1, U2, U3 , o kterých bude řeč níže. Pro všechny tyto dokumenty platí shodné parametry – obsahují údaje o osobě uchazeče o zaměstnání a údaje, jež potřebuje instituce žádající o potvrzení dokumentu.

E-formuláře jsou rozděleny podle oblastí sociálního zabezpečení. Pokládám za užitečné jednotlivé typy alespoň vypsát.

Řada E 100: vysílání pracovníků, dávky v nemoci a mateřství, oblast zdravotní péče

Řada E 200 a E 500: oblast důchodů

---

<sup>72</sup> Černá J., Vacík, A. Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie. Plzeň : Vydavatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 54 s.

Řada E 400: rodinné dávky

Řada E 600: nepříspěvkové dávky

Řada E 300 je pak určena pro nezaměstnanost. Pro přehlednost uvádím v kapitole 4.11 tabulku.<sup>73</sup>

## **2. *Portable documents – Přenositelné dokumenty***

Jedná se o dokumenty, které jsou již hojně používány v praxi. Jejich označení je U1, U2 a U3 podle anglického unemployment – nezaměstnanost. Dokument U1 je potvrzení týkající se dob, které budou brány v úvahu pro poskytování dávek v nezaměstnanosti a vystavují je úřady práce příslušného státu. Dokument U1 v budoucnu nahradí dosud používaný formulář E 301.K žádosti se přikládají kopie dokumentů, které potvrzují, že zaměstnanec pracoval – např. potvrzením o zaměstnání, pracovní smlouvou apod. Dokument U2 nahrazuje formulář E303 a slouží jako potvrzení týkající se udržení nároku na dávky v nezaměstnanosti a vystavují jej pracovní úřady příslušného státu na základě žádosti uchazeče o zaměstnání při splnění všech podmínek.<sup>74</sup> Dokumentem U3 pak instituce, která vyplácí dávky v nezaměstnanosti uchazeči do jiného členského státu, v němž si uchazeč hledá práci, že nastala nějaká skutečnost s negativními následky na poskytování dávek v nezaměstnanosti (nastoupení do zaměstnání, odmítnutí pracovní nabídky nebo rekvalifikace, neschopnost práce atd.).<sup>75</sup>

## **3. *Strukturované elektronické dokumenty („Sedy“)***

Sedy fungují v rámci elektronické výměny údajů. Používají je ty instituce, které jsou na tento systém napojeny; zatím se tak neděje všude a systém se teprve uvádí do provozu. Tyto Sedy jsou určeny pouze ke komunikaci mezi příslušnými úřady.

## **4. *SEDy v tištěné podobě***

Používají je zejména anglicky mluvící státy, v počátku totiž byly k dispozici pouze anglické verze papírových SED. Pro oblast nezaměstnanosti je SEDů 28 od U001 do U028.

---

<sup>73</sup> Formuláře E 301 a E 303/0 jsou v příloze.

<sup>74</sup> <http://portal.mpsv.cz/eures/e301>

<sup>75</sup> Formuláře U1, U2 a U3 jsou v příloze.

Pokud ovšem členské státy dospějí ke zjištění, že vzájemná komunikace bude rychlejší bez použití formulářů, mohou se dohodnout, že od jejich používání upustí.<sup>76</sup> Během přechodného období od 1. 5. 2010 do 1. 5. 2012 je každá instituce povinna přijmout relevantní informace na jakémkoli dokumentu vydaném jinou institucí, i kdyby byly tyto informace podávány v zastaralém formátu. V případě pochybností o právech dotčeného občana kontaktuje instituce v souladu se zásadou dobré spolupráce vydávající instituci.<sup>77</sup>

#### **4.8 Postup při sčítání dob pojištění a rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti**

Příslušnost členského státu k výplatě dávek v nezaměstnanosti se řídí Čl. 11 odst. 2 v návaznosti na čl. 11 odst. 3, čl. 12, 13 a čl. 65 Nařízení 883/04.

Řekněme si, kdy je český Úřad práce příslušný k poskytování podpory v nezaměstnanosti:

- nezaměstnaná osoba, která naposledy vykonávala zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost v České republice (čl. 11 odst. 3 písm. a) Nař. 883/04)
- uchazeč o zaměstnání si během posledního zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti v jiném státě zachoval bydliště v ČR (čl. 65 odst. 2 Nař. 883/04)<sup>78</sup>
- uchazeč o zaměstnání má bydliště v ČR ke dni podání žádosti o podporu a nejedná se o výše vymezené případy (čl. 11 odst. 3 písm. e) Nař. 883/04)

Co je bydliště stanoví rovněž Nařízení 883/04. Rozumí se jím obvyklé bydliště osoby, tedy faktické místo bydliště, kde osoba soustředí své zájmy. Je tedy třeba rozlišovat mezi bydlištěm, trvalým pobytem<sup>79</sup> a přechodným pobytem občana EU<sup>80</sup>. Bydliště dokazuje spjatost osoby s určitou zemí. Plnění podmínky bydliště je posuzováno na základě následujících informací:

- délka a nepřetržitost přítomnosti na území členského státu
- osobní situace osoby (povaha, místo výkonu činností, rodinná situace osoby a její vazby atd.)
- v případě pochybností rozhoduje vůle osoby

---

<sup>76</sup> Černá J., Vacík, A. Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie. Plzeň : Vydavatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 54 s.

<sup>77</sup> Manuál k aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti.

<sup>78</sup> Doplňkově může být nezaměstnaná osoba k dispozici službám nezaměstnanosti i toho členského státu, ve kterém naposledy vykonávala činnost jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná.

<sup>79</sup> Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných čísel a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů

<sup>80</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

V případě částečné nebo přerušované nezaměstnanosti musí být nezaměstnaná osoba k dispozici službám zaměstnanosti v tom státě, kde naposledy pracoval (čl. 65 odst. 1 Nař. 883/04). V případě příhraničního pracovníka – tzv. pendlera (osoba, která pracuje v jiném členském státě a alespoň jednou týdně dojíždí do svého bydliště), který se uchází do zaměstnání musí být k dispozici službám zaměstnanosti státu bydliště. V pochybnostech, zda si žadatel zachoval bydliště v ČR při zahraničním pracovním pobytu, který je kratší než tři roky, mohou určité skutečnosti nasvědčovat pro zachování bydliště v ČR. Těmito skutečnostmi jsou:

- rodina zůstala v ČR a dotyčný se vracel alespoň dvakrát ročně do ČR
- dotyčný v zahraničí bydlel na ubytovně, v ČR v nájmu nebo vlastnil nemovitost
- zaměstnání v zahraničí slouží především pro rozšíření profesního vzdělání nebo zlepšení jazykových dovedností
- zaměstnání v zahraničí slouží k předem známému ohraničenému účelu (např. akademická výměna)
- daňový rezident v ČR<sup>81</sup>

Naopak určité skutečnosti mohou nasvědčovat tomu, že si uchazeč o zaměstnání u pobytu nad tři roky bydliště nezachoval:

- stabilní práce, i když rodina pobývala v ČR
- pobyt rodiny/partnera s dotyčným v zahraničí
- bydlení ve vlastní nemovitosti v zahraničí
- návraty méně než 4x ročně

Sčítání dob pojištění se liší podle toho, zda se aplikuje Nařízení 883/04 nebo 1408/71.

Sčítání dob pojištění v jiných členských státech činí český úřad práce jen v těchto případech:

- poslední doby pojištění byly získány v ČR<sup>82</sup>
- poslední zaměstnání/samostatně výdělečná činnost bylo vykonáváno v jiném členském státě, ale dotyčný si zachoval během tohoto zaměstnání bydliště v ČR<sup>83</sup>

Jinak tomu ovšem bude, pokud v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti na české pobočce Úřadu práce bude mít dotyčná osoba bydliště v ČR, ale během posledního

---

<sup>81</sup> Manuál k aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti.

<sup>82</sup> ČR kompetentní dle čl. 11 odst. 3 písm. a) Nař. 883/04 nebo čl. 11 odst. 3 písm. c) Nař. 883/04

<sup>83</sup> ČR kompetentní dle čl. 65 odst. 2 Nař. 883/04

výkonu práce bydlela a pracovala v jiném členském státě (český Úřad práce bude kompetentním k poskytování podpory v nezaměstnanosti podle Čl. 11 odst. 3 písm. e)). Doby pojištění se v tomto případě uchazeči nesčítají a výše podpory v nezaměstnanosti pak bude stanovena z posledního výdělku nebo vyměřovacího základu ze SVČ v ČR.

Přeshraničních pracovníků (pendlerů) se týká Článek 65 odst. 2, 3 a 5 a). Přeshraniční pracovník, který bydlel v České republice a pracoval v jiném členském státě, musí být k dispozici ÚP ČR. Tato nezaměstnaná osoba podléhá kontrole a podmínkám právních předpisů ČR. Rozhodne-li se však také zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání v členském státě, ve kterém naposledy pracovala, dodržuje povinnosti platné v tomto státě. Doby zaměstnání se započítávají stejně jako by byly získané v České republice. Dávky v nezaměstnanosti pak poskytuje úřad práce bydliště.

Příklady sčítání dob pojištění:

*Př. 1: Občan Slovenska vykonává zaměstnání v ČR dva měsíce a platí si pojištění. Je propuštěn a zaeviduje se na české pobočce Úřadu práce, kde si zažádá o podporu v nezaměstnanosti. Podle Článku 61 odst. 1 Nařízení 883/04 česká pobočka Úřadu práce sečte doby pojištění v nezbytné míře z jiného členského státu a podle toho určí, zda má osoba nárok na podporu.*

*Př. 2: Občan ČR bydlel v Německu. Ukončí zde zaměstnání a vrátí se zpátky do ČR, kde požádá o podporu v nezaměstnanosti. Pokud po dobu výkonu práce v zahraničí stále bydlel v ČR (měl zde centrum zájmu), bude český úřad příslušný k rozhodování o nároku na podporu podle Čl. 65 odst. 2 Nař. 883/04 a sečte doby pojištění.*

*Př. 3: Občan Polska vykonával zaměstnání v Polsku, kde i bydlel. Po ukončení zaměstnání se odstěhuje do ČR a požádá českou pobočku Úřadu práce o podporu bez toho, že by v ČR někdy pracoval. Úřad práce určí, že ČR je pro uchazeče státem bydliště (Čl. 11 odst. 3 písm. e) Nař. 883/04), doby pojištění v Polsku však nezohlední, jelikož není splněna podmínka v Čl. 61 odst. 2.*

Pro účely splnění podmínky doby důchodového pojištění podle ZoZ § 39 přihlédne ÚP ke všem dobám pojištění včetně těch dob, které jsou označeny jako „jiné doby pojištění“ nebo náhradních dob pojištění. K dobám zaměstnání a SVČ, které nebyly dobou pojištění, česká pobočka Úřadu práce přihlédne za podmínek uvedených v Čl. 61 Nař. 883/04 – tzn, že pokud bude potvrzena doba zaměstnání nebo doba SVČ, které nebyly dobami pojištění, budou tyto doby brány v úvahu pouze za předpokladu, že by byly považovány za doby pojištění, kdyby byly splněny podle českých právních předpisů.<sup>84</sup> Jde na příklad o OSVČ, kde se osoba nemohla v jiném členském státě pojistit.

Výpočet dávek v nezaměstnanosti se provádí podle Článku 62 Nař. 883/04. To stanoví, že výpočet dávek se stanoví na základě výše předchozího platu nebo příjmu ze SVČ, kterou dotyčná osoba obdržela ve svém posledním zaměstnání nebo SVČ. Jinak se bude vypočítávat dávka a její výše v případě aplikace nařízení 1408/71. Výpočet dávky se zakládá na výši dřívější mzdy nebo platu, kterou dotyčná osoba pobírala v posledním zaměstnání na území uvedeného státu. Pokud však byla dotyčná osoba ve svém posledním zaměstnání méně než čtyři týdny, vypočítávají se dávky na základě obvyklé mzdy nebo platu odpovídajícího v místě, kde má nezaměstnaná osoba bydliště nebo kde pobývá, stejnému nebo podobnému zaměstnání, jako bylo její poslední zaměstnání na území jiného členského státu.<sup>85</sup> Toto ustanovení ale bylo předmětem sporů. ESD ho dokonce označil za neopodstatněné, vzhledem k tomu, že uchazeči nikdy nepobírali dávku vypočtenou na základě jejich skutečných výdělků. Hlavním důvodem hledání práce v zahraničí je logicky zejména vyšší výdělek a toto opatření lze brát jako znevýhodňující.<sup>86</sup>

V současné době se podpora v nezaměstnanosti dle Nařízení 1408/71 českými úřady počítá také. Děje se tak v případech Českých státních příslušníků naposledy zaměstnaným na Islandu, v Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku.

#### **4.9 Postup při zasilání podpory v nezaměstnanosti do zahraničí**

Vedle popisů stanovení nároků na dávky u jednotlivých kategorií osob, upravuje nařízení 883/04 i situaci, kdy osoba, která již nárok na dávky získala, hodlá odejít hledat zaměstnání do jiného členského státu a chce si zajistit jejich zprostředkovanou výplatu.

---

<sup>84</sup> Manuál k aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti.

<sup>85</sup> Nař. 1408/71 Čl. 67 odst. 1

<sup>86</sup> Viz rozsudek ESD Grisvald a Kreitz C-201/91

Podmínky stanovuje Článek 64 Nař. 883/04:

- jde o zcela nezaměstnanou osobu, která splňuje podmínky právních předpisů příslušného členského státu pro vznik nároku na dávky
- před svým odjezdem se запиše do evidence uchazečů o zaměstnání a musí zůstat k dispozici službám zaměstnanosti příslušného členského státu nejméně čtyři týdny poté, co se stala nezaměstnanou.<sup>87</sup> Příslušné služby nebo instituce však mohou osobě povolit odjezd ještě před uplynutím této doby
- osoba musí být zapsána do evidence uchazečů o zaměstnání každého členského státu, do kterého přijede a podřídit se tam kontrole. Děje se tak zpravidla do sedmi dnů.

Dávky vyplácí příslušná instituce členského státu na své náklady. Co je podstatné je otázka, jak dlouho může vyplácet dávky instituce jiného členského státu. Uchazeč má nárok na dávky po dobu tří měsíců ode dne, kdy přestal být k dispozici úřadu práce, který opustil. Celkové trvání ale nemůže překročit trvání pobírání nároku na dávky podle předpisů státu, který opustil. Lhůta může být prodloužena kompetentním úřadem práce až na šest měsíců. V případě aplikace Nař. 1408/71 se v podmínkách mění pouze maximální doba nároku na dávky, která nemůže být delší než tři měsíce.

Vrátí-li se osoba do příslušného státu v době uplynutí lhůty nebo před jejím uplynutím, její nárok na dávky stále trvá. Nevrátí-li se však před uplynutím této lhůty, ztrácí všechny nároky na tyto dávky. Tato právní úprava je velmi důležitá, neboť podporuje evropský trh práce a pomáhá nezaměstnaným, v jejichž domovských státech není dostatek pracovních příležitostí. Zároveň osoba, která hledá zaměstnání v jiném členském státě, neztrácí nárok na podporu a je tedy stále zabezpečena. Je důležité, aby nezaměstnaní, kteří o možnosti práce v zahraničí uvažují o této možnosti zprostředkované výplaty věděli a nepřipravovali se tak zbytečně o svůj zákonný nárok.

Př. zprostředkované výplaty:

*Uchazeč o zaměstnání ve věku 52 let se po zaevidování rozhodne hledat práci ve Francii. Ze zákona (ZoZ) má nárok na 8 měsíců podpory. 1. měsíc podpory musí vyčerpat v ČR, poté může pobírat podporu v nezaměstnanosti ve Francii, ale po maximální možnou dobu 6*

---

<sup>87</sup> Toto ustanovení s snaží, aby uchazeč vyčerpal veškeré dostupné možnosti nalézt si práci ve státě, který mu poskytuje dávky před tím, než se vydá do jiná členského státu shánět si zaměstnání.

*měsíců. Zbývající poslední měsíc podpůrčí doby vyčerpá jen a pouze pokud se vrátí zpět do ČR.*

#### **4.10 Refundace dávek v nezaměstnanosti**

Refundace se uplatňuje v případech, kdy dávky nezaměstnanosti vyplácí stát bydliště, který není státem poslední výdělečné činnosti.<sup>88</sup> V tomto případě stát bydliště bude po státu posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání požadovat refundaci části podpory v nezaměstnanosti (včetně podpory při rekvalifikaci), kterou stát bydliště nezaměstnané osobě vyplatil.<sup>89</sup> Základní premisou je, že stát, který získával příspěvky z pojištění od osoby, která zde pracovala, by měl hradit část vyplacených dávek ze strany státu bydliště a měl by se tak podílet na jejím hmotném zabezpečení.

Toto upravuje ustanovení čl. 65 odst. 6 Nař. 883/04 a přiznává úhradu dávek úřadu práce bydliště za první tři měsíce. Částka náhrady však nesmí být vyšší než částka splatná v případě nezaměstnanosti členského státu, který nahrazuje část podpory.

Jinak je tomu v případě, že uchazeč o zaměstnání ve státě posledního zaměstnání pracoval v předchozích 24 měsících po dobu alespoň 12 měsíců a tato doba představovala kvalifikaci pro vznik dávky v nezaměstnanosti. V tomto případě bude stát bydliště požadovat úhradu podpory v nezaměstnanosti vyplacené v prvních pěti měsících.

Př. 1:

*Uchazeč o zaměstnání naposledy získal ve Španělsku 8 měsíců pojištění a vzniká mu nárok na podporu v nezaměstnanosti podle českých předpisů v délce 5 měsíců. ČR bude nárokovat po Španělsku uhrazení podpory v prvních třech měsících.*

Př. 2:

*Uchazeč o zaměstnání naposledy získal v Itálii 48 měsíců pojištění a vzniká mu nárok na podporu v nezaměstnanosti podle českých předpisů v délce 5 měsíců. ČR bude nárokovat po Itálii uhrazení podpory v prvních pěti měsících.*

---

<sup>88</sup> Čl. 65 odst. 6-8 Nař. 883/04

<sup>89</sup> <sup>89</sup> Viz Manuál k aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti.



## 4.11 Přehled E-formulářů v nezaměstnanosti

E 301	Potvrzení týkající se dob, které budou brány v úvahu při poskytování dávek v nezaměstnanosti	Vydává příslušný úřad práce nebo instituce pověřená úřadem práce, kde byla nezaměstnaná osoba předtím pojištěna. Předá dotyčné osobě nebo odešle kompetentní instituci.
E 302	Potvrzení týkající se rodinných příslušníků nezaměstnané osoby, na něž je nutno brát zřetel při výpočtu dávek	Vydá instituce ve státě bydliště rodinných příslušníků. Toto potvrzení je nutno předat nezaměstnané osobě nebo je odeslat kompetentní instituci.
E 303/0-4	Potvrzení o udržení nároku na dávky v nezaměstnanosti	Kompetentní instituce posledního státu zaměstnání vyplní příslušné části sérií formulářů E 303/0-4, ponechá si formulář E 303/0 a zbytek sérií pošle zašle nezaměstnané osobě, včetně E 303/5, nebo, pokud to přichází v úvahu, je odešle instituci příslušné pro dávky v nezaměstnanosti v místě, kde nezaměstnaná osoba hledá zaměstnání
E 305/5	Informace pro nezaměstnané osoby, které se chystají odejít hledat zaměstnání do jiného členského státu	Vyplní instituce státu, kde nezaměstnaná osoba hledá zaměstnání

## 5. Komparace s německou právní úpravou

### 5.1 Systém sociálního zabezpečení v Německu, právní prameny

Princip sociálního zabezpečení je nezměnitelně stanoven v Ústavě Spolkové republiky Německo<sup>90</sup> (Čl. 20 odst. 1 a Čl. 28 odst.1). Sociální zabezpečení je v Německu rozděleno do pěti pilířů, které tvoří:

- Nemocenské pojištění
- Důchodové pojištění
- Pojištění pro případ nezaměstnanosti
- Pojištění pro případ potřeby ošetřování
- Úrazové pojištění

Všechny tyto větve sociálního zabezpečení se prostřednictvím zvolených orgánů spravují samy. Tyto orgány zahrnují Shromáždění zástupců a představenstvo a financování sociálního zabezpečení. Pro všechny větve sociálního zabezpečení také platí povinná účast. Příspěvky na sociální zabezpečení financují výhradně pojištěné osoby a zaměstnavatelé. Výše příspěvku závisí na příjmu pojištěných osob s výjimkou pojištění pro případ potřeby ošetřování.

Systém sociálního zabezpečení se v zásadě opírá o dva principy: *Princip subsidiarity* a *princip solidarity*.

*Princip subsidiarity* znamená, že každý jednotlivec, který se dostane do nouzové situace, se nejprve má pokusit pomoci si sám. Teprve pokud se mu to nepodaří, nastupuje druhý princip. *Princip solidarity* znamená, že se uplatňuje zásada „Každý za všechny, všichni za jednoho“ – společnost zasáhne s podporou, když se jednotlivec dostane do nouze.

Německá právní úprava sociálního zabezpečení je kodifikována v tzv. *Sozialgesetzbuch* – Zákoníku o sociálním zabezpečení, který se dělí na dvanáct knih.

---

<sup>90</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Jednotlivé díly Sozialgesetzbuch jsou:

- Kniha I – Obecná část
- Kniha II – Základní zabezpečení pro uchazeče o práci
- Kniha III – **Podpora zaměstnanosti**
- Kniha IV – Společné předpisy pro Sociální zabezpečení
- Kniha V – Zákonné nemocenské pojištění
- Kniha VI – Důchodové pojištění
- Kniha VII – Úrazové pojištění
- Kniha VIII – Právo péče o děti a mládež, dětské přídavky
- Kniha IX – Rehabilitace a účast postižených osob
- Kniha X – Správní řízení, ochrana sociálních dat, spolupráce orgánů sociálního zabezpečení
- Kniha XI – Pojištění pro případ potřeby ošetřování
- Kniha XII – Sociální pomoc

## 5.2 Podpora zaměstnanosti

Německá právní úprava podpory zaměstnanosti je kodifikována v *Sozialgesetzbuch Drittes Buch* (dále jen „*SGB III*“), která je platná od 1.1. 1998. Nositelé sociálního zabezpečení pro podporu zaměstnanosti jsou Pracovní agentura (Bundesagentur für die Arbeit), regionální ředitelství a jednotlivé agentury. Financování podpory v nezaměstnanosti se skládá z povinných příspěvků zaměstnanců (v průměru 6 % hrubého příjmu) a z dobrovolných příspěvků pojištěných a podnikatelů. Z těchto finančních prostředků se pak financují jednotlivá plnění v oblasti nezaměstnanosti. Těmito plněními jsou podpora v nezaměstnanosti, poradenství, zprostředkování vzdělávacích a pracovních míst, překlenovací příspěvky, podpora odborného vzdělávání, dávky při práci v nuceně zkrácené pracovní době, opatření pro vytváření pracovních příležitostí, podpora mobility aj.

Pracovní agentury poskytují poradenskou činnost nezaměstnaným, uchazečům o zaměstnání a osobám, potřebujícím poradit. Pracovní agentury poskytují překlenovací prostředky pro zahájení samostatné výdělečné činnosti. Jde o případy, kdy příslušná osoba předtím pobírala podporu v nezaměstnanosti nebo na ni bývala měla nárok a tyto prostředky budou určeny k tomu, aby OSVČ mohla překlenout počáteční náklady své činnosti. Příspěvky se poskytují po dobu šesti měsíců ve výši podpory v nezaměstnanosti. Pracovní agentury pomáhají získat chybějící odborné vzdělání uchazečům či zaměstnancům, jejichž profese již

nedostačuje. Pracovní agentury také hradí náklady na další vzdělání a výživné, a to ve formě placení poplatků za kurzy, učební pomůcky, pracovní oděv, poplatky za zkoušky, zkušební výrobky, jízdné ve veřejných dopravních prostředcích i v ostatních dopravních prostředcích, poplatků za ubytování a stravu i náklady na opatrování dětí.

### **5.3 Podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na dávky v nezaměstnanosti náleží pouze osobě, která splňuje tyto požadavky:

- je nezaměstnaná
- platila v rámcovém období minimálně 12 měsíců pojištění proti nezaměstnanosti
- je v evidenci nezaměstnaných osob<sup>91</sup>

Rámcové období je stejně jako české rozhodné období dvouleté. Pojištění proti nezaměstnanosti je pro všechny zaměstnance povinné s výjimkou takzvaných minijobů, které toto pojištění platit nemusí. Výplata dávek v nezaměstnanosti vyprší na konci toho měsíce, ve kterém osoba dosáhne nároku na starobní důchod podle Sozialgesetzbuch VI. Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány nejdříve ode dne, kdy je úřadům práce sdělen stav nezaměstnanosti osoby hledající si zaměstnání.

Uchazeč má povinnost úřadům práce zprostředkovat veškeré informace, co se týče jeho minulého zaměstnání. Tedy kdy skončil pracovní poměr, jakým způsobem, zda dohodou nebo ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, jak dlouho pracovní poměr trval. Veškeré tyto osobní údaje podléhají přísné ochraně. Úřady práce je nesmí poskytnout neoprávněné třetí osobě.

Doba, po kterou se dávky vyplácí závisí na věku osoby, žádající o podporu a na tom, jak dlouho byla osoba v posledních letech pojištěna proti nezaměstnanosti a je řešena v § 127 SGB III. Pro názornost a lepší orientaci jsem jednotlivé podmínky a nároky vnesl do tabulky

---

<sup>91</sup> SGB III, § 118 odst. 2

Osoba platila povinné pojištění dohromady minimálně		Osoba dosáhla věku	Délka nároku na dávky	
Měsíců	Dní	Let	Měsíců	Dní
12	360		6	180
16	480		8	240
20	600		10	300
24	720		12	360
30	900	50	15	450
36	1080	55	18	540
48	1440	58	24	720

V případech, kdy by osoba platila pojištění kratší dobu a nesplnila by podmínky minimálně 1 roku placení pojištění, je zde ještě možnost druhého nároku. Zde osoba splní podmínky pro podporu, pokud v posledních dvou letech práce splnila předepsaný počet měsíců pojištění. Jde především o uchazeče, kteří vykonávali pracovněprávní vztahy, které netrvaly déle než šest měsíců. Délky nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou opět v tabulce pod textem. Tato zákonná výjimka platí do 1. srpna 2012.

Osoba platila povinné pojištění dohromady minimálně (měsíců)	Délka nároku na podporu (měsíců/dní)
6	3/90
8	4/120
10	5/150

Obecně lze tedy říci, že délka období, kdy má osoba nárok na peněžitou podporu v nezaměstnanosti se odvíjí podle délky jejího pojištění a obecně se stanoví jako polovina délky pojištění s maximální hranicí 24 měsíců. Zvláštní kategorií jsou pak osoby starší 50 let, které mají nárok na podporu v délce od 15 měsíců do 24 měsíců.

## 5.4 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na výměře: ta vychází z hrubé mzdy, které dosáhl nezaměstnaný průměrně ve vyměřovacím období a jsou hrazeny z příspěvků pojištění v nezaměstnanosti. Z této vyměřené částky se pak jako výsledná výše dávek podpory nezaměstnanosti bere 60 %. U nezaměstnaných osob, které mají alespoň jedno dítě (vlastní, v očekávání nebo v péči), nebo jejichž partneři mají dítě, žijí společně a oba podléhají dani z příjmu, tyto osoby mají zvýšenou míru dávek a to 67 %.<sup>92</sup> Na počtu dětí nezáleží, jde tedy jen o doložení existence jednoho dítěte, o kterou se domácnost stará. Z vyměřovacího základu se dále ještě odečítá příspěvek na sociální pojištění (paušálně 21 %), daň z příjmu a přírážka ze solidarity.

## 5.5 Podmínky trvání nároku

Osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti nemohou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, zaměstnání či získávat další vedlejší příjmy. Osobě pobírající dávky v nezaměstnanosti je povolena vedlejší činnost, jejíž časový rozsah nepřesáhne 15 hodin týdně. Dosáhne-li či překročí délka pracovního týdne 15 hodin týdně, pak již není vzhledem k nedostatku nezaměstnanosti osoby nárok na dávky v nezaměstnanosti. Pokud je to nutné, může se osoba znovu registrovat na úřadu práce jako nezaměstnaná. V případě vedlejší činnosti s méně než 15ti hodinovou pracovní dobou týdně se tento příjem bude započítávat. Z tohoto výdělku se ale nebude počítat 165 euro, které se do dávky v nezaměstnanosti nezapočte. Každou takovou vedlejší činnost je třeba okamžitě a bez výzvy hlásit.<sup>93</sup>

Německá úprava, kdy se osobě pozastaví nárok na dávky v nezaměstnanosti je podobná jako ta česká. Osobě se zastavuje nárok, když bez podstatného důvodu ukončila sama pracovnípoměr anebo byla dána taková pochybení ze strany této osoby, která byla způsobena nejméně hrubou nedbalostí a pro své jednání neměla žádný podstatný důvod a která vedla k ukončení pracovního poměru. Kromě toho ke ztrátě nároku dojde, když osoba bez podstatného důvodu:

- odmítne nabízenou práci od úřadu práce nebo k takové práci nenastoupí
- odmítne opatření vedoucí k jeho pracovnímu znovuzačlenění nebo takovou rekvalifikaci přeruší
- i přes poučení o právních následcích od úřadu práce neprokáže vlastní úsilí

---

<sup>92</sup> SGB III, § 129

<sup>93</sup> SGB III, § 141

- i přes poučení o právních následcích od úřadu práce odmítne lékařské či psychologické vyšetření
- nesplní povinnost k předběžnému oznámení ucházení o zaměstnání

Osobě se přeruší výplaty dávek i pro odmítnutí dočasných pracovních míst a také osobě, která je ještě v končícím pracovním poměru, ale pracovní nabídku odmítne. Doba trvání přerušení podpory je různá, a to 3, 6 nebo 12 týdnů.

Jako podstatný důvod proč nepřijmout pracovní nabídku či rekvalifikaci udává zákon to, že nejsou splněny pracovní podmínky a zaměstnanecká ochrana není dostatečná. Jde tedy o příklady povolání, kde osoba nemůže pracovat na základě osobních schopností a zdravotního stavu. Jiným případem je pracovní místo uvolněné z důvodu stávky a je volné jen pro dobu těchto pracovních sporů. Osoba smí místo odmítnout, když by nabízené ubytování určené osobě vykonávající zaměstnání bylo zdraví nebo morálně závadné. Dalším důvodem je, pokud by opatření bylo protizákonné nebo odporující dobrým mravům. Za podstatný důvod se nepovažuje tvrzení, že přijetím práce by jiný zaměstnanec byl propuštěn. Přerušení doby nároku (tzv. Sperrzeit) znamená, že v této době nebudou vypláceny dávky v nezaměstnanosti (minimálně 3 týdny). Tato doba se nestaví a o tuto dobu uchazeč o dávky přichází definitivně.

Uchazeč musí dále vrátit dávky, pokud úmyslně nebo z hrubé nedbalosti uvedl nepravdivé nebo neúplné informace nebo změnu v těchto údajích neohlásil včas, pokud věděl nebo se mohl lehce dozvědět, že neměl nárok na dávku nebo měl nárok na dávku nižší nebo pokud dosáhl příjmů, které vedly ke ztrátě nebo snížení nároku na peněžní dávky. V tomto případě se tedy výplata dávek zastaví a uchazeč je povinen nabyté dávky vrátit. Během období pobírání dávek je osoba povinná se na výzvu úřadu práce podrobit lékařskému nebo psychologickému vyšetření. Uchazeč o zaměstnání má povinnost předkládat doklady, musí se podrobit opatřením na podporu jeho rekvalifikace.

## 5.6 Kurzarbeit

Zvláštním institutem, týkajícím se trhu práce je tzv. „*Kurzarbeit*“ ( volně přeloženo jako zkrácená pracovní doba). Jde o režim, kdy se zaměstnancům, které by jinak musel zaměstnavatel propustit, krátí pracovní doba. Zaměstnavatel tak ušetří za mzdy a zaměstnancům část mzdy doplatí stát. Jde o řešení výhodné pro všechny tři strany. Zaměstnavatel neztrácí kvalifikované a zkušené pracovníky, které by jinak byl nucen propustit, zaměstnanci mají nadále práci a tedy pevný režim a jsou nadále v pracovním kolektivu, který znají a státu se nezvyšuje nezaměstnanost, tudíž ušetří za výdaje na politiku nezaměstnanosti. Toto řešení se ukázalo jako zvlášť přínosné v minulých letech v důsledku ekonomické krize, kdy dokázalo zachránit okolo půl milionu pracovních míst v Německu.<sup>94</sup>

Podmínky, za kterých se může zaměstnavatel přihlásit o „*Kurzarbeit*“ udává zákon v SGB III. Hrozí zde „podstatná ztráta pracovních míst“, která má ekonomické důvody nebo je důvodem nevyhnutelná událost. Ztráta zaměstnání by byla dočasná a je zde důvodná naděje na zlepšení stavu a ztrátě zaměstnání se lze vyvarovat. Dalším požadavkem je, že minimálně třetina zaměstnanců přijde o více než deset procent své hrubé mzdy. Výše dávky „*Kurzarbeitergeld*“ je 60 % celkové čisté měsíční mzdy. Zvýšená výše dávky je pak 67 % pro osoby starající se o dítě. *Kurzarbeit* je časově omezena na šest měsíců. *Kurzarbeitergeld* se poskytuje zaměstnavateli nejen za práci zaměstnance ale i na další vzdělávání zaměstnanců.

Zvláštní typ *Kurzarbeit* je tzv. *Kurzarbeit Null* neboli *Transferkurzarbeit*. V tomto případě je ztráta zaměstnání nevyhnutelná. Namísto toho zaměstnavatel zaměstnance přeřadí do zvláštní skupiny, kde jim pomůže s rekvalifikací a pokusí se jim zprostředkovat nové zaměstnání. *Transferkurzarbeitergeld* poskytuje stát nejdéle na dvanáct měsíců.

Dalším zvláštním případem *Kurzarbeit* jsou tzv. *Saison-Kurzarbeitergeld* neboli sezónní krátkodobé kompenzace zaměstnavatelům živnostníkům ve stavebních odvětvích, kdy zaměstnavatel nemůže dočasně vykonávat svoji živnost z důvodu špatného počasí nebo hospodářských faktorů.<sup>95</sup> Tento příspěvek může stát poskytovat jen v období od 1. prosince do 31. března.

---

<sup>94</sup> [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_25992/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Arbeitslosigkeit-droht/Kurzarbeit/Kurzarbeit-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_25992/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Arbeitslosigkeit-droht/Kurzarbeit/Kurzarbeit-Nav.html)

<sup>95</sup> § 175 SGB III



### 5.6.1 Kurzarbeit a ČR

V České republice se o aplikaci Kurzarbeit zatím vedou jen rozpravy o jeho možném zavedení i v české právní úpravě. Česká vláda nově navrhuje, aby se Kurzarbeit uplatnil tehdy, když by byl stát v recesi a po dvě čtvrtletí mu klesal hrubý domácí produkt. Zástupci podnikatelů naopak navrhli, aby bylo možné užít Kurzarbeit i v okamžiku zvýšení nezaměstnanosti. Argumentují, že v případě možnosti aplikace Kurzarbeit jen v době recese by mohlo být pro chod podniků již pozdě. Vládní návrh počítal s omezenou pracovní dobou ve výši 20 – 60 % pracovní doby, což by znamenalo výkon pracovní doby v rozsahu jednoho až tří pracovních dní. Za to by dostávali zaměstnanci náhradu mzdy, která by činila nejméně 60 procent průměrného výdělku, na kterou by stát přispíval 50 procenty. V tomto návrhu ministerstva práce a sociálních věcí byla maximální výše příspěvku stanovena na dvojnásobek minimální mzdy (16.000 Kč). Zároveň byla určena maximální doba pobírání příspěvku a to na 12 měsíců v průběhu tří let. Tripartita složená ze zástupců vlády, podnikatelů a odborů se na návrhu zatím neshodla. Možnost případné implementace Kurzarbeit do českého právního systému je třeba důkladně zvážit. Jde o podstatný zásah do státního rozpočtu, který by byl na druhé straně vyvážen menšími náklady na dávky v nezaměstnanosti. Musela by se vzít též v úvahu možná zneužitelnost tohoto institutu. Úprava by musela přijít s nástrojem jak rozlišovat mezi jednotlivými zaměstnavateli. Na příspěvky by neměly dosáhnout zaměstnavatelé nekonkurenceschopní, kterým by šlo primárně o dávky a ne ti, kterým by sloužil příspěvek k překlenutí nepříznivého období. Také je zde nebezpečí účelového zaměstnávání příbuzných či známých, kde by opět nešlo primárně o chod podniku, ale využití sociálního systému. Všechna tato potenciální nebezpečí je třeba znát a počítat s nimi v případném právním předpise.

### 5.7 Insolvenzgeld

Posledním příspěvkem, kterému se budu věnovat je tzv. Insolvenzgeld.<sup>96</sup> Jedná se o příspěvek, který vyplácí úřad práce za určitých podmínek zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v důsledku svého úpadku není schopen mzdu vyplácet nebo jen v částečné míře. Nárok na Insolvenzgeld náleží zaměstnancům za předcházející tři měsíce před vyhlášením insolvence zaměstnavatele. Nárok na Insolvenzgeld mohou podat pouze zaměstnanci, to znamená kmenoví zaměstnanci, zaměstnaní studenti, školáci a učni, stážisti a externí zaměstnanci a nezáleží na tom, zda zaměstnanec odváděl sociální pojištění. Kromě

---

<sup>96</sup> SGB III, § 358

Insolvenzgeld platí úřad práce i příspěvky sociálního, důchodového a sociálního pojištění a příspěvky na podporu zaměstnanosti. Sozialgesetzbuch vykládá, co se myslí termínem Insolvenční událost. Je to časové období, kdy: se vede insolvenční řízení na majetek zaměstnavatele nebo kdy byl návrh na insolvenční řízení zamítnut z důvodu nedostatku majetku nebo kdy byl provoz zaměstnavatele zcela přerušen.

V České republice funguje totožný institut<sup>97</sup>. Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Tyto pohledávky pak uplatňuje Úřad práce za stát v insolventním řízení. Jde tedy o ochranu oprávněných nároků zaměstnanců, které může neschopnost zaměstnavatele vyplácet mzdu postavit do svízelné životní situace. Stát zastoupený úřadem práce zde chrání zaměstnance, jimž zabezpečí jejich výplatu a později tyto pohledávky bude nárokovat u insolventního zaměstnavatele.

## **5.8 Komparace české a německé podpory v nezaměstnanosti**

Obecně lze říci, že podpora v nezaměstnanosti v Německu a v České republice funguje podobným způsobem a je postavena na stejných základech. Základem pro podporu v nezaměstnanosti je v obou státech nezaměstnaný uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou činností (např. rodičovskou péčí – viz Německo) získal pojištění (v ČR důchodové, v SRN pojištění nezaměstnanosti) v určité délce. Rozhodné období je v ČR i Německu je dva roky. V ČR musí uchazeč získat 12 měsíců pojištění. V Německu platí totéž se zákonnou výjimkou, kdy stačí pouhých šest měsíců pojištění.

Dalším zásadním rozdílem, který se týká každého uchazeče o zaměstnání je délka podpůrní doby. V České republice je stanovena na 5, 8 a 11 měsíců a je ohraničena podle věku uchazeče. V Německu je délka podpůrní doby přidělena podle délky odvodu pojištění nezaměstnanosti, případně podle věku a podpůrní doba je velmi diferencovaná. Délka může činit 3, 4, 5, 6, 8, 10, 12, 15, 18 a 24 měsíců, přičemž 3, 4 a 5 měsíců je podpůrní doba pro osoby, které nesplnily 12 měsíců pojištění v rozhodném období (avšak splnily jiné podmínky).

---

<sup>97</sup> Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Německý systém poskytuje i delší podpůrčí dobu starším osobám. Podpůrčí doba uchazeče o zaměstnání mezi 50 – 55 lety činí v ČR 8 měsíců zatímco v SRN téměř dvojnásobek, 15 měsíců. Česká úprava zákona o zaměstnanosti poskytuje uchazečům nad 55 let věku podporu v nezaměstnanosti v délce 11 měsíců. Německá pr. úprava tuto ohroženou kategorii chrání déle, když poskytuje podporu 18 měsíců pro osoby mezi 55 a 58 lety a celé dva roky pro osoby od 58 let věku. Český sociální systém podpory nezaměstnanosti tedy již nerozlišuje osoby starší 55 let, všechny mají jednotný nárok na 11 měsíců. Tyto osoby patří, jak jsem již zmínil, k nejohroženějším osobám na trhu práce, a proto zasluhují nejdelší možnou podpůrčí dobu. Je otázka, zda německá podpůrčí doba 24 měsíců není příliš dlouhá a zda by bylo její zavedení v ČR možné. Pravděpodobně ne. Podpora v nezaměstnanosti je obecně velká zátěž veřejného rozpočtu a je tedy při jakýchkoliv změnách nutné pečlivě zvažovat veškeré možné následky a dopady.

Tím se dostáváme ke srovnání výše podpory. Oba dva systémy vycházejí z procentní sazby a průměrného měsíčního výdělku, než uchazeč přišel o práci. Tento systém by měl být spravedlivý, když dělá rozdíly mezi jednotlivými uchazeči. Každý odváděl různě vysoké pojištění do státního rozpočtu a měl by mít tedy různě vysoký nárok na podporu, aby byl dopad na jeho nastalou životní situaci co možná nejmenší. Dávky se ale v obou zemích liší v procentní sazbě. Tyto sazby se často mění a bývají často předmětem změn jednotlivých vlád. V České republice si uchazeč přijde první 2 měsíce podpůrčí doby na 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu na 45 % průměrného měsíčního výdělku. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek průměrné mzdy. Německá procentní sazba je dvoukolejná a celou dobu podpory se nemění. Nezaměstnaní s dětmi dostávají 67 % průměrného příjmu, nezaměstnaní bez dětí 60 %. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti není oproti ČR v Německu limitována.

## Vývoj nezaměstnanosti v Německu od roku 2010 do roku 2012

	2010	2011	2012 (leden)
Bádensko-Württembersko	4,9	4	4,1
Bavorsko	4,2	3,8	4,2
Porýní-Falc	6,5	5,3	5,6
Hesensko	7,6	5,8	5,9
Sársko	9	6,7	6,8
Dolní Sasko	9	6,9	7
Šlesvicko-Holštýnsko	9,1	7,2	7,7
Hamburk	11,7	7,8	7,8
Severní Porýní-Vestfálsko	10,1	8,1	8,1
Durynsko	11,7	8,9	9,6
Sasko	14	10,6	11
Braniborsko	13,5	10,7	11,3
Brémy	15,8	11,6	11,5
Sasko-Anhaltsko	16,6	11,7	12,8
Berlín	18,5	13,2	13,2
Meklenbursko-Přední Pomořansko	15,7	12,6	14
Západní Německo	7,6	6	6,2
Východní Německo	15,1	11,3	11,9
Německo celkem	9,1	7,1	7,3

Údaje jsou v procentech  
Zdroj: [www.statistik.arbeitsagentur.de](http://www.statistik.arbeitsagentur.de)

## 6. Závěr – zhodnocení a náměty de lege ferenda

Ve své práci jsem se snažil zabývat se nejen podporou v nezaměstnanosti v úzkém slova smyslu, tedy „výplatou dávek v nezaměstnanosti“, ale snažil se o celkový náhled na politiku zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, vývojem a trendy v posledních letech. Časem stráveným nad diplomovou prací jsem se důvěrně seznámil s celou právní úpravou zákona o zaměstnanosti a získal přehled o jeho aplikaci v praxi. Česká republika patří v rámci Evropské unie ke státům s nejnižší nezaměstnaností a právě co nejnižší nezaměstnanost je ten stav, který je pro stát žádoucí. Podpora v nezaměstnanosti by dle mého názoru měla zajistit uchazeči více než důstojné podmínky živobytí po dobu svého podpůrčího období a ne jen podmínky pro přežití.

V rámci sociálních reforem vlády je kladen velký důraz na co nejnižší možnost zneužívání sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti. I proto se zkrátilo rozhodné období pro posuzování nároku na dávku podpory v nezaměstnanosti, rozšiřuje se výkon veřejné služby i na osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání atd.

Komparací s německou právní úpravou jsem poznal, jak podporu v nezaměstnanosti řeší právní úprava v jiném členském státu. Domnívám se, že německá úprava je jednodušší z hlediska jedné procentní sazby podpory. V české právní úpravě se tato sazba několikrát mění, což se mi jeví jako na jedné straně úleva státnímu rozpočtu, na straně druhé komplikace úřadům. Myslím si, že jednotná procentní sazba je lepším řešením. Jako nejpodstatnější se mi jeví ochrana uchazečů starších 50 let, kteří by měli být nejvíce chráněni, např. i delší podpůrčí dobou. Jde o skupiny, které v drtivé míře celý život pracovali a zaslouhují proto náležitě zacházení.

Z možných dalších řešení do budoucna mě zaujala Kurzarbeit jako inspirace z Německa, kterou se Ministerstvo práce a sociálních věcí zabývá a bude zabývat. Podle mě se jedná o institut podporující zaměstnanost, který funguje. Jsou zde ale jisté otázky, které by bylo třeba dořešit, jako jsou splnění kritérií ze strany zaměstnavatele, hrozba možných zneužití a celkově otázka, jestli je Kurzarbeit pro český rozpočet reálná a náklady by nebyly příliš vysoké. Dalším směrem, kterým by se také mohla ubírat aktivní politika státu je snížení kritérií pro udělování investičních pobídek v územních oblastech vytvářející nová pracovní místa.

Díky právní úpravě sociálního zabezpečení v EU jsem se seznámil s koordinačními nařízeními a zjistil, kdy a jak se aplikují. Přišel jsem na to, jak se postupuje v rámci odesílání dávek do zahraničí a jakým způsobem se dávky refundují. Podrobně jsem si prošel úpravu Evropských formulářů a zjistil, jakým způsobem se bude postupovat v budoucnu. Samotný

způsob rozhodování o aplikaci jednotlivých nařízení je dost nepřehledný a do příštích let bude snaha, aby se jejich použití co nejvíce zjednodušilo a zpřehlednilo. Harmonizace v této oblasti však podle mého názoru neproběhne. Jde o záležitosti natolik spjaté s jednotlivými členskými státy, že by jednotná právní úprava byla ve všech státech jen těžko představitelná. Nemyslím si, že by se členské státy této své pravomoce vzdaly.

## Cizojazyčné resumé

In 1991 was based first code regulating benefits in unemployment in separate Czech republic. It was codified by code number 1/1991 and 9/1991. It has based basic institutes of rights of social support like a state politic of unemployment, retraining, public works and others. Nowadays effective code is code number 435/2004 about employment.

My diploma thesis describes unemployment support and related right regulation. Applicant for a work has to fulfill legal conditions to get benefits. Main condition is to get at least 12 months of insurance for retirement in last two years. Applicant must be registered at the Employment Agency as well. Receiving the benefits in unemployment is different and depends on the age of applicant. It lasts 5, 8 or 11 months. The amount of the months benefits come from the last average salary of the applicant before he got lost the work. First two months it makes 65 % of his last salary, next two months 50 % a for the rest of the period he receives 45 % of the salary of his last work, limited by a maximum 0,58 x average salary in the state.

In next chapter is described right regulation in Germany. Unemployment support there lasts from 3 to 24 months, depending on a duration of legal insurance. Applicant just as in the Czech republic has to pay insurance at least 12 months in last two years with some legal exceptions. Applicant in Germany gets 60 % or 67 % of his last work salary according to if he or she has baby/s. I broadly inquired the institution called “Kurzarbeit” which also makes Germany country with very low level of unemployment in the European Union as like as in the world. Czech government thinks about the possibility of the implementation the Kurzarbeit in the Czech law environment. We will see in the future if this institute becomes the part of the Czech law system.

I also described the EU influence on the Czech system of social support since the Czech republic became a part of EU since 1. 5. 2004. EU unemployment support is regulated by the regulations and broadly coordinated. Main regulations in the social system of EU are regulation number 1408/71 and 574/72 and further regulations number 883/2004, 987/2009 and 1231/2010. All are based on the 4 principles: equally treatment and no discrimination, one legal system application, counting the insurances, maintenance the claims. It all makes the freedom of the movement in EU possible, since applicants don't lose their home rights. EU regulations also enables providing the benefits in unemployment when the applicant is searching for a work in another membership state for at most 3 months. For the

communication between the institutions of social support (job centres) special documents are used, namely E – formulars, Portable documents and SEDs (structured electronic documents).

In the last chapter I summarized whole thesis, made a conclusion and laid some proposals.



Seznam použitých zkratk:

Čl. - Článek

ČNR – Česká národní rada

ČR – Česká republika

EHP – Evropský hospodářský prostor

EHS – Evropské hospodářské společenství

ERDF – Evropský fond pro regionální rozvoj

ESD – Evropský soudní dvůr

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

FS – Fond soudržnosti

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nař. - Nařízení

OP – Operační program

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

Sb. – Sbírky zákonů

SGB – Sozialgesetzbuch

SVČ – Samostatně výdělečná činnost

VS – Veřejná služba

ÚP – Úřad práce

ZoZ – Zákon o zaměstnanost

ZP – Zákoník práce

Seznam použitých pramenů:

### Literatura:

- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5
- Břeská, N.; Burdová, E.; Vránová, L. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.6.2010*. Anag, 2010, 240 s., ISBN 978-80-7263-609-9
- Černá, J., Trinnerová, D., Vacík, A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s. ISBN 978-80-7380-019-2
- Černá, J., Vacík, A. *Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 222 s. ISBN 80-86898-14-8
- Gregorová, Z., Galvas, M., *Sociální zabezpečení*. 2. vydání, Doplněk, 2005, 280 s. ISBN 80-7239-176-3
- Hendrych, D. a kol. *Správní právo*. Obecná část. 6. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, 822 s. ISBN 80-7179-442-2
- Janíček, L., Rais, K., Drdla, M., Stehlík, V., Quintillán, M. A., *Evropská unie instituce, ekonomická, bezpečnostní a sociální politika*. Vydání první. Computer Press, 2003, 308 s. ISBN 80-7226-819-8
- Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 229 s., ISBN 978-80-7179-622-0
- Kottnauer, A., Štalmach, P., *Lexikon pracovního práva*. Vydání první. Sagit, 1996, 454 s., ISBN 80-85789-43-4
- Outláš, V. et al. *Právo Evropské unie*. 2. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008., 387 s., ISBN 978-80-7380-084-0
- Steinichová, L., a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, 316 s., ISBN 978-80-7357-501-4
- Tröster, P. a kol., *Právo sociálního zabezpečení*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 348 s., ISBN 80-7179-856-8
- Tomeš, I., Koldinská K., *Sociální právo Evropské Unie*. 1.vyd. C. H. Beck, 2003, 266 s., ISBN 80-7179-831-2
- Tomeš, I., *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Všehrd, 1995, 228 s., ISBN 80-85305-33-X
- Trinnerová, D., Vacík, A., *Sbírka z práva sociálního zabezpečení*. 1.vydání, Aleš Čeněk, 2001, 86 s., ISBN 80-86473-02-3
- Zachariáš, J. a kol., *Praktikum pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007, 215 s., ISBN 978-80-7380-045-1
- Žondrová, S., *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, a.s., 2008, 516 s., ISBN 978-80-7357-315-7

### Právní Předpisy:

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení 883/2004 a 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti
- Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- Nařízení Rady (EHS) č. 574/72, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 1408/71
- Normativní instrukce MPSV č. 2/2011 - o aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti
- Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. 6/64
- Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. 9/70
- Rozsudek Evropského soudního dvora, sp. zn. 26/62
- Sozialgesetzbuch Erstes Buch
- Sozialgesetzbuch Zweites Buch
- Sozialgesetzbuch Drittes Buch
- Sozialgesetzbuch Sechstes Buch
- Směrnice č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice č. 90/364/EHS o právu pobytu
- Směrnice č. 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných po skončení jejich pracovní činnosti
- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o Evropském hospodářském prostoru
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Statut ÚP ČR
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb. o státní podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 118/200 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o jejich odměňování, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

**Jiné zdroje:**

- [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)
- [www.bmas.de](http://www.bmas.de)
- [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)
- [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- [www.nalus.usoud.cz](http://www.nalus.usoud.cz)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)
- [www.socialnireforma.cz](http://www.socialnireforma.cz)
- [www.socialnireforma.mpsv.cz](http://www.socialnireforma.mpsv.cz)
- [www.sozialgesetzbuch.de](http://www.sozialgesetzbuch.de)
- [www.statistik.arbeitsagentur.de](http://www.statistik.arbeitsagentur.de)

- Seznam příloh:
- E Formulář 301
  - E Formulář 303/0
  - Formulář U1
  - Formulář U2
  - Formulář U3
  - Statistika uchazečů o zaměstnání a volných míst od 1.7. 2004 v okrese Plzeň - město (zdroj mpsv.cz)
  - Statistika uchazečů o zaměstnání a volných míst od 1.7. 2004 v celé ČR (zdroj mpsv.cz)
  - Vývoj míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2009 – 2012 (zdroj mpsv.cz)
  - Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v Plzeňském kraji v letech 2007 – 2012 (zdroj mpsv.cz)
  - Míra nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 29. 2. 2012 (zdroj mpsv.cz)
  - Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město, Plzeňském kraji a ČR v letech 2007 - 2012
  - Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR k 29. 2. 2012
  - Vývoj počtu platných pracovních povolení a evidovaných občanů EU/EHP a Švýcarska v Plzeňském kraji v letech 2007 - 2012

**POTVRZENÍ TÝKAJÍCÍ SE DOB, KTERÉ BUDOU BRÁNY V ÚVAHU PRO POSKYTOVÁNÍ DÁVEK V  
NEZAMĚSTNANOSTI**

*Nariadení 1408/71: čl. 67; čl. 68; čl. 71.1.a.ii; čl. 71.1.b.ii*

*Nariadení 574/72: čl. 80; čl. 81; čl. 84.2*

*Vydá příslušný úřad práce nebo instituce pověřená příslušným úřadem státu, kde byla nezaměstnaná osoba předtím pojištěna. Předá dotyčné osobě nebo zašle kompetentní instituci.*

1	Zaměstnaná osoba		
1.1	Příjmení <sup>(1a)</sup>		
1.2	Jméno	Dřívější příjmení <sup>(1a)</sup> <sup>(1b)</sup>	Datum narození
1.3	Místo narození <sup>(2)</sup>	Státní příslušnost	D.N.I. <sup>(3)</sup>
1.4	Adresa pracovníka ve státě, do něhož je potvrzení odesíláno <sup>(4)</sup> <sup>(14)</sup>		
1.5	Identifikační číslo <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>		
1.6	Odborový fond / Fond nezaměstnanosti <sup>(6)</sup>		

- 2 Výše uvedená pojištěná osoba splnila následující doby v průběhu
- roku <sup>(7)</sup>                       dvou let <sup>(7)</sup>                       tří let <sup>(7)</sup>
- více než tři let <sup>(7)</sup>                      čtyř let
- před koncem jejího posledního zaměstnání

**3 Doby pojištění vztahující se k placenému zaměstnání a doby za takové považované (náhradní) <sup>(8)</sup>**

3.1	Doby pojištění	od	do	
3.2	Náhradní doby (doby považované za doby pojištění)	od	do	Důvod pro náhradní dobu <sup>(9)</sup>

**4 Doby zaměstnání a doby za takové považované (náhradní) <sup>(8)</sup> <sup>(8a)</sup>**

4.1	Doby zaměstnání	od	do	Povolání <sup>(10)</sup>
4.2	Náhradní doby (doby považované za doby zaměstnání)	od	do	Důvod pro náhradní dobu <sup>(9)</sup>

**E 301**

**5 Podrobné údaje o posledním zaměstnání (čl. 68 odst. 1 druhá věta)**

Obor činnosti	Charakter vykonávané práce <sup>(11)</sup> (např. zedník, ne stavební pracovník)	Přibližná mzda za dané období <sup>(15)</sup>
---------------	---	---

--	--	--

- 5.1 Důvod ukončení práce  propuštění <sup>(11a)</sup>  odstoup   
 vypršení smlouvy  skončení smlouvy dohodou  
 jiný důvod .....

6 Dotyčná osoba

- 6.1  pobírala nebo stále pobírá mzdu za dobu následující po ukončení práce až do .....
- 6.2  pobírala nebo stále pobírá na základě ukončení pracovního poměru náhradu nebo jinou podobnou platbu ve výši .....
- 6.3  pobírala nebo stále pobírá náhradu místo roční dovolené ve výši ..... na ..... dní <sup>(12)</sup>
- 6.4  zřekla se těchto práv, která má na základě své pracovní smlouvy <sup>(13)</sup> .....
- Důvod .....
- 6.5  pobírá jiné dávky

7 Dotyčná osoba pobírala od začátku posledního zaměstnání uvedeného v položce 5 dávky v nezaměstnanosti

od	do

- 8 Dotyčná osoba má nárok na dávky na základě článku 69 Nařízení 1408/71 (potvrzení E 303 od ..... do ..... )  
 vyhotovené ( ..... )
- 9 Dotyčná osoba nemá nárok na pobírání dávek na základě článku 69 Nařízení 1408/71
- 9.1  protože zde neexistuje nárok na základě legislativy, kterou se řídí instituce vydávající toto potvrzení
- 9.2  protože nezůstala k dispozici úřadu práce kompetentní země po dobu čtyř týdnů ode dne, kdy se stala nezaměstnanou a nedostala svolení opustit tuto zemi před koncem této doby
- 10  Dotyčná osoba nemá nárok na dávky na základě článku 71.1.a.i. nebo 71.1.b.i Nařízení 1408/71 od instituce vydávající toto potvrzení
- 10a  Dotyčná osoba nemá nárok na dávky švýcarského pojištění v nezaměstnanosti podle bodu 1.1 Protokolu přílohy II Smlouvy o volném pohybu osob mezi EU a Švýcarskem.

11	Instituce vydávající potvrzení
11.1	Název .....
11.2	Adresa <sup>(14)</sup> .....
11.3	Razítko .....
	11.4 Datum .....
	11.5 Podpis .....
	<b>E.301</b>

**POKYNY**

Vyplňte prosím tento formulář hůlkovým písmem a pište přitom pouze na vytečkované řádky. Formulář obsahuje tři strany, žádná z nich nesmí být opomenuta, přestože by neobsahovala žádné relevantní informace.

**POZNÁMKY**

- (<sup>1</sup>) Symbol země, v níž se nachází instituce vyplňující formulář: BE = Belgie; CZ = Česká republika; DK = Dánsko; DE = Německo; EE = Estonsko; GR = Řecko; ES = Španělsko; FR = Francie; IE = Irsko; IT = Itálie; CY = Kypr; LV = Lotyšsko; LT = Litva; LU = Lucembursko; HU = Maďarsko; MT = Malta; NL = Nizozemí; AT = Rakousko; PL = Polsko; PT = Portugalsko; SI = Slovinsko; SK = Slovensko; FI = Finsko; SE = Švédsko; UK = Velká Británie; IS = Island; LI = Lichtenštejnsko; NO = Norsko; CH = Švýcarsko.
- (<sup>1a</sup>) U osob se španělskou státní příslušností uveďte obě rodná příjmení.  
U osob s portugalskou státní příslušností uveďte všechna jména (jména, příjmení, dívčí jméno) v pořadí občanského stavu, v němž jsou uvedena na průkazu totožnosti nebo v cestovním pase.
- (<sup>1b</sup>) Dřívější jména zahrnují rodná příjmení.
- (<sup>2</sup>) V případě portugalských distriktů uveďte také farnost a místní úřad.
- (<sup>3</sup>) U osob se španělskou státní příslušností uveďte číslo uvedené na národním průkazu totožnosti (DNI), pokud existuje, a to i v případě, že je průkaz prošlý. V opačném případě uveďte „Neni“ („None“). U slovinských občanů uveďte daňové číslo (tax number). U občanů Malty uveďte číslo průkazu totožnosti. Pro maltské instituce uveďte v případě, že nejde o maltského státního příslušníka, maltské číslo sociálního zabezpečení (sociál security number). U státních příslušníků Polska uveďte číslo průkazu totožnosti nebo cestovního pasu.
- (<sup>4</sup>) Pokud je to známo.
- (<sup>5</sup>) Jestliže se formulář posílá kyperské instituci, uveďte číslo sociálního pojištění, posílá-li se české, dánské, estonské, rakouské, finské, slovinské, slovenské nebo švédské instituci, uveďte osobní identifikační číslo, posílá-li se nizozemské instituci, uveďte číslo Sofi, pro polskou instituci uveďte čísla PESEL a NIP. Je-li formulář poslán francouzské instituci, uveďte číslo sociálního zabezpečení (NIR). Je-li formulář poslán belgické instituci, uveďte identifikační číslo sociálního zabezpečení (INSZ-NISS).
- (<sup>6</sup>) Vyplňte, pokud je to možné, pouze v případě, když bylo potvrzení vyžádáno pracovníkem před odjezdem do Estonska, Dánska, Finska, Islandu nebo Švédska a pracovník byl dříve pojištěn v jedné z těchto zemí.
- (<sup>7</sup>) *Jeden rok*, když se formulář posílá lucemburské instituci.  
*Dva roky*, když se formulář posílá italské, islandské, lichtenštejnské nebo švýcarské instituci. Itálie může vyžadovat informace o všech dobách pojištění dotyčné osoby v zahraničí. Pro účely švýcarských institucí - *čtyři roky* v případě dětského vzdělávání nebo samostatně výdělečné činnosti po krátkou dobu.  
*Tři roky*, je-li formulář zasílán belgické, dánské, francouzské, řecké, irské, portugalské nebo britské instituci.  
*Více než tři roky*, je-li formulář zasílán instituci finské (20 let), španělské (6 let), německé (7 let), rakouské (10, 15 nebo 25 let), maďarské a slovenské (4 roky), švédské (8 let), estonské, české, kyperské, lotyšské, nizozemské, slovinské nebo maltské (celá doba pojištění). V některých případech vyžadují belgické instituce informace o celé době pojištění. V případě potřeby, jde-li o pracovníky ve věku 52 či více let, mohou španělské instituce vyžadovat informace o dodatečných dobách předcházejících posledním šesti letům.  
*Poslední ukončený kalendářní rok nebo poslední tři ukončené kalendářní roky*, je-li formulář zasílán norské instituci.
- (<sup>8</sup>) Není-li k dispozici přehled podrobných údajů vyžadovaný v bodech 3.1, 3.2, 4.1 a 4.2, uveďte celkový počet dob pojištění v bodě 3.1 nebo případně 4.1. Body 3.1 a 4.1 musí být vyplněny i v případě, že se doby překrývají. Musí být vyplněno, je-li zasíláno maďarské instituci.
- (<sup>8a</sup>) Doby zaměstnání je možné považovat za doby zaměstnání jen v případě, kdy nevedly k pojištění v nezaměstnanosti podle právních předpisů dotyčného státu.
- (<sup>9</sup>) Např. nemoc, mateřství, pracovní úraz, vojenská služba, odborný výcvik, zaznamenaná nezaměstnanost.
- (<sup>10</sup>) Uveďte také počet odpracovaných hodin během těchto dob, pokud je to známo.
- (<sup>11</sup>) Uveďte, zda se jedná o sezónní práci. Je-li formulář zasílán belgické instituci, uveďte také počet odpracovaných hodin za týden.
- (<sup>11a</sup>) Pro estonské, lotyšské a švýcarské instituce uveďte, zda důvodem propuštění bylo neplnění závazků dotčené osoby.
- (<sup>12</sup>) Vyplňte, když se formulář posílá belgické, kyperské, dánské, německé, španělské, francouzské, italské, nizozemské, rakouské, lichtenštejnské, slovinské, švýcarské nebo norské instituci.
- (<sup>13</sup>) Vyplňte, je-li formulář zasílán belgické, dánské, italské, nizozemské, portugalské, lichtenštejnské, slovinské, švýcarské nebo norské instituci.
- (<sup>14</sup>) Ulice, číslo, poštovní směrovací číslo, město, stát.
- (<sup>15</sup>) Pro belgické instituce uveďte průměrný hrubý měsíční výdělek. Pro polské instituce uveďte současný výdělek. Pro české a maďarské instituce uveďte průměrný čistý měsíční výdělek. Pro slovenské instituce uveďte průměrný hrubý měsíční výdělek za dobu zaměstnání.



POTVRZENÍ TÝKAJÍCÍ SE UDRŽENÍ NÁROKU NA DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI

Nariadení 1408/71: čl. 69  
Nariadení 574/72: čl. 26.2; čl. 83.1, 2 a 3; čl. 97

1	Nezaměstnaná osoba	Identifikační číslo <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>	.....
1.1	Příjmení <sup>(1a)</sup>	.....	
1.2	Jméno	Dřívější příjmení <sup>(1a)</sup> <sup>(1b)</sup>	Datum narození
1.3	Místo narození <sup>(2)</sup>	Státní příslušnost	D.N.I. <sup>(3)</sup>
1.4	Adresa nezaměstnané osoby ve státě, do něhož je potvrzení posíláno <sup>(4)</sup> <sup>(11)</sup>		
1.5	Odborový fond / Fond nezaměstnanosti <sup>(6)</sup> : .....		

2 Na základě ustanovení čl. 69 Nař. 1408/71 má výše uvedená nezaměstnaná osoba nárok na dávky v nezaměstnanosti od doby, kdy se zaregistruje u úřadu práce státu, kde hledá zaměstnání:

3 Nezaměstnaná osoba může pobírat dávky od (datum) ....., avšak za předpokladu, že se zaregistrovala jako osoba hledající zaměstnání nejpozději do ..... u úřadu práce <sup>(7)</sup> státu, kde hledá zaměstnání <sup>(7a)</sup>.

3.1 Nezaměstnaná osoba může pobírat dávky pouze od ..... , jelikož do té doby je nárok na dávky pozastaven <sup>(7a)</sup>

4 Nezaměstnaná osoba má nárok na dávky jen na dobu ..... dnů na základě čl. 69 Nařízení 1408/71 za předpokladu, že tato doba nebude trvat déle než do (datum) .....

4.1 Dávky jsou poskytovány na každý den v týdnu s výjimkou

pondělí  úterý  středa  čtvrtek  pátek  sobota  neděle

Dávky jsou poskytovány na ..... dnů měsíčně

4.2 Denní částka dávek v nezaměstnanosti: ..... čistého,  
což zahrnuje zvýšení pro závislé osoby ve výši: ..... čistého  
a od (datum) ..... : ..... čistého,

což zahrnuje zvýšení pro závislé osoby ve výši: ..... čistého.

4.3 Týdenní částka dávek v nezaměstnanosti ..... čistého  
a od (datum) ..... : ..... čistého

4.4 Měsíční částka dávek v nezaměstnanosti : ..... čistého <sup>(7b)</sup>

5 Nastanou-li následující okolnosti, musí být vyplácení dávek pozastaveno (Nařízení 574/72, čl. 83.1.e a čl. 83.3):

5.1  nezaměstnaná osoba přijala „stálé“ výdělečné zaměstnání <sup>(8)</sup> nebo se stala osobou samostatně výdělečně činnou;

5.2  nezaměstnaná osoba si příležitostně vydělává <sup>(8a)</sup> činností odlišnou od činnosti zmíněné ve výše uvedeném bodě 5.1 (v tomto případě musí být vyplácení dávek pozastaveno na dobu, během níž má dotyčná osoba tento příležitostný výdělek);

5.3  nezaměstnaná osoba odmítne nabídku zaměstnání nebo se odmítne dostavit k pohovoru na úřadě práce;

5.4  nezaměstnaná osoba se odmítne zúčastnit pracovní rehabilitace <sup>(9)</sup>;

5.5  nezaměstnaná osoba se nepodrobí nebo se již nepodrobuje kontrolním postupům;

5.6  nezaměstnaná osoba je v trvalé pracovní neschopnosti <sup>(10)</sup>;

5.7  nezaměstnaná osoba je v dočasné pracovní neschopnosti (v takovém případě bude vyplácení dávek pozastaveno až do opětné registrace) <sup>(10a)</sup>;

5.8  nezaměstnaná osoba není k dispozici úřadu práce;

5.9  snížil se počet rodinných příslušníků, kteří mají nárok na zvýšení dávky nebo když jeden z těchto rodinných příslušníků má příjem, uvedený ve formuláři E 302 (v tomto případě se zvýšení odečte od dávky) <sup>(10aa)</sup>;

5.10  nezaměstnaná osoba pobírá dávky sociálního zabezpečení <sup>(10b)</sup>.

6	Instituce vyplňující formulář		
6.1	Název	.....	
6.2	Adresa <sup>(11)</sup>	.....	
6.3	Razítko	6.4 Datum	6.5 Podpis
			.....

## POKYNY

**Kompetentní instituce posledního státu zaměstnání vyplní příslušné části sérií formulářů E 303/0 až E 303/4; ponechá si formulář E 303/0 a zbytek sérií zašle nezaměstnané osobě, včetně E 303/5, nebo, pokud to přichází v úvahu, je zašle kompetentní instituci do místa, kde nezaměstnaná osoba hledá zaměstnání.**

**Vyplňte tento formulář hůlkovým písmem a pište přitom pouze na vytečkované řádky.**

## POZNÁMKY

- (<sup>1</sup>) Symbol země, v níž se nachází instituce vyplňující formulář: BE = Belgie; CZ = Česká republika; DK = Dánsko; DE = Německo; EE = Estonsko; GR = Řecko; ES = Španělsko; FR = Francie; IE = Irsko; IT = Itálie; CY = Kypř; LV = Lotyšsko; LT = Litva; LU = Lucembursko; HU = Maďarsko; MT = Malta; NL = Nizozemí; AT = Rakousko; PL = Polsko; PT = Portugalsko; SI = Slovinsko; SK = Slovensko; FI = Finsko; SE = Švédsko; UK = Velká Británie; IS = Island; LI = Lichtenštejnsko; NO = Norsko; CH = Švýcarsko.
- (<sup>1a</sup>) U osob se španělskou státní příslušností uveďte obě rodná příjmení.  
U osob s portugalskou státní příslušností uveďte všechna jména (jména, příjmení, dívčí jméno) v pořadí občanského stavu, v němž jsou uvedena na průkazu totožnosti nebo v cestovním pase.
- (<sup>1b</sup>) Dřívější jména zahrnují rodná příjmení.
- (<sup>2</sup>) V případě portugalských distriktů uveďte také farnost a místní úřad.
- (<sup>3</sup>) U osob se španělskou státní příslušností uveďte číslo uvedené na národním průkazu totožnosti (DNI), pokud existuje, a to i v případě, že je průkaz prošlý. V opačném případě uveďte „Není“ („None“). U slovinských občanů uveďte daňové číslo (tax number). U občanů Malty uveďte číslo průkazu totožnosti. Pro maltské instituce uveďte v případě, že nejde o maltského státního příslušníka, maltské číslo sociálního zabezpečení (sociál security number). U státních příslušníků Polska uveďte číslo průkazu totožnosti nebo cestovního pasu.
- (<sup>4</sup>) Pokud je to známo.
- (<sup>5</sup>) Je-li formulář posílán belgické instituci, uveďte identifikační číslo sociálního zabezpečení (INSZ-NISS), pro kyperskou instituci uveďte číslo sociálního pojištění, posílá-li se české, dánské, estonské, rakouské, finské, islandské, slovinské, slovenské nebo švédské instituci, uveďte osobní identifikační číslo, pro polskou instituci uveďte čísla PESEL a NIP.
- (<sup>6</sup>) Vyplňte, pokud je to možné, pouze v případě, když bylo potvrzení vyžádáno pracovníkem před odjezdem do Dánska, Estonska, Finska, Islandu nebo Švédska a pracovník byl dříve pojištěn v jedné z těchto zemí.
- (<sup>7</sup>) V Estonsku, Francii, Itálii, Nizozemí a Portugalsku musí nezaměstnaná osoba prostřednictvím úřadu práce předložit kompetentní instituci pro pojištění v nezaměstnanosti také žádost o dávky. V Belgii musí také nezaměstnaná osoba předložit žádost o dávky příslušnému úřadu práce prostřednictvím výplatní agentury.
- (<sup>7a</sup>) Nehodící se škrtněte.
- (<sup>7b</sup>) Tento řádek škrtněte, když instituce, poskytující dávky jménem jiné instituce, na základě právních předpisů, které provádí, neposkytuje žádné měsíční částky.
- (<sup>8</sup>) Podle italské legislativy je trvalým zaměstnáním jakékoliv zaměstnání trvajícím déle než pět dní; podle estonské legislativy je trvalým zaměstnáním jakékoliv zaměstnání; podle belgické, španělské a nizozemské legislativy je trvalým zaměstnáním jakékoliv zaměstnání, které trvá alespoň jeden normální pracovní den; podle řecké legislativy je trvalým zaměstnáním jakékoliv zaměstnání v rozsahu alespoň tří pracovních dnů týdně. Podle britské legislativy je trvalým zaměstnáním jakékoliv zaměstnání, kde výděly dosahují minimální úroveň pro povinnost platit příspěvky na sociální zabezpečení nebo tuto úroveň převyšují. V Polsku jsou za trvalé zaměstnání považovány pracovní poměry, pracovní vztahy a smlouvy v rámci domácího průmyslu.
- (<sup>8a</sup>) Podle britské legislativy je „příležitostný výdělek“ každý výdělek, který nedosahuje nebo nepřevyšuje minimální úroveň pro povinnost platit příspěvky na sociální zabezpečení. V Polsku je přijetí jiné placené práce, nezemědělské činnosti či příjem v částce vyšší, než je polovina minimální měsíční mzdy, považováno za „nepravidelný příjem“, v jehož důsledku dochází ke ztrátě práva na dávky.
- (<sup>9</sup>) Tato situace nemá za následek pozastavení dávek, bylo-li potvrzení vydáno dánskou institucí. Podle polské legislativy dojde k zadržení dávek, jestliže nezaměstnaná osoba odmítne přijmout nabízenou rekvalifikaci nebo veřejnou práci bez oprávněných důvodů.
- (<sup>10</sup>) Nebo když nezaměstnaná osoba pobírá starobní důchod, když potvrzení vydává česká, slovenská, estonská, německá, lucemburská, slovinská nebo švýcarská instituce, nebo invalidní důchod, když potvrzení vydává francouzská, německá, lucemburská, slovinská nebo švýcarská instituce, nebo když nezaměstnaná osoba pobírá invalidní důchod a současně není schopna vykonávat práci ani za zcela mimořádných podmínek, když potvrzení vydává česká instituce. Nebo když nezaměstnaná osoba pobírá starobní důchod nebo částečný invalidní důchod ve vyšší sazbě, když je potvrzení vydáno kyperskou institucí.
- (<sup>10a</sup>) Tato situace nemá za následek pozastavení dávek, bylo-li potvrzení vydáno estonskou, lucemburskou, slovinskou, polskou nebo portugalskou institucí. Jestliže byl formulář vydán českou nebo slovenskou institucí, musí být výplata dávek pozastavena jen tehdy, jestliže dotyčná osoba pobírá dávky nemocenského pojištění.
- (<sup>10aa</sup>) Podle českého, estonského, maďarského a slovenského práva nejsou rodinní příslušníci nezaměstnané osoby zohledňováni při výpočtu dávek.
- (<sup>10b</sup>) Podle slovenského práva jde o rodičovský příspěvek.
- (<sup>11</sup>) Ulice, číslo, poštovní směrovací číslo, město, stát.



## Doby, které se zohlední pro přiznání dávek v nezaměstnanosti

Nařízení (ES) č. 883/2004 a č. 987/2009 (\*)

### INFORMACE PRO DRŽITELE

Tento dokument je určen nezaměstnané osobě, která žádá o dávky v nezaměstnanosti v členském státě a která byla dříve pojištěna nebo pracovala v jiném členském státě. Posledně uvedený členský stát tento dokument případně vydá. Dokument předložte úřadu služeb zaměstnanosti nebo pojišťovacímu fondu v zemi, v níž uplatňujete nárok. Členský stát, v němž byl nárok uplatněn, v nezbytné míře zohlední doby uvedené v tomto potvrzení.

### 1. OSOBNÍ ÚDAJE DRŽITELE

1.1 Osobní identifikační číslo	<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/> Muž
1.2 Příjmení		
1.3 Jméno		
1.4 Rodné příjmení (**)		
1.5 Datum narození	1.6 Státní příslušnost	
1.7 Místo narození		
1.8 Současná adresa		
1.8.1 Ulice, č.	1.8.3 Poštovní směrovací číslo	
1.8.2 Město	1.8.4 Kód země	

### 2. DRŽITEL ZÍSKAL TYTO DOBY:

2.1 DOBY POJIŠTĚNÍ A DOBY POVAŽOVANÉ ZA DOBY POJIŠTĚNÍ		
2.1.1 Pojištěné zaměstnání	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
2.1.2 Pojištěná samostatně výdělečná činnost	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do
	Od	do

(\*) Nařízení (ES) č. 883/2004, článek 61 a 62 a nařízení (ES) č. 987/2009 čl. 54 odst. 1 a 2.

(\*\*) Informace poskytnuté instituci držitelem, pokud instituci nejsou známy.



## Zachování nároku na dávky v nezaměstnanosti

Nařízení EU 883/04 a 987/09 (\*)

### INFORMACE PRO DRŽITELE

Dávku v nezaměstnanosti můžete od instituce, která tento dokument vydává, pobírat až do data uvedeného v rámečku 2, pokud:

- odcházíte do jiného státu EU s cílem ucházet se o zaměstnání.
- se zapíšete do evidence služeb zaměstnanosti tohoto státu jako uchazeč o zaměstnání a podrobíte se jeho kontrolním postupům.
- se zapíšete do evidence do 7 dnů (viz rámeček 2) od data, kdy jste přestal/a být k dispozici službám zaměstnanosti ve státě, který jste opustil/a. Pokud se do evidence zapíšete po tomto datu, bude vám dávka vyplácena až ode dne, kdy jste se do evidence zapsal/a.
- nadále splňujete podmínky členského státu, který jste opustil/a.
- splňujete podmínky členského státu, v němž se ucházíte o zaměstnání.

### 1. OSOBNÍ ÚDAJE DRŽITELE

1.1 Osobní identifikační číslo	<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/> Muž
1.2 Příjmení		
1.3 Jména		
1.4 Rodné příjmení (**)		
1.5 Datum narození	1.6 Státní příslušnost	
1.7 Místo narození		

### 2. OBDOBÍ, PO KTERÉ MŮŽE INSTITUCE, JEŽ VYDÁVÁ TENTO DOKUMENT, VYPLÁCET DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI

Držitel má nárok na dávku v nezaměstnanosti od úřadu, který vydává tento dokument

2.1 Od \_\_\_\_\_ a buď 2.2.1 do (datum)  
nebo 2.2.2 po dobu nejvýše (počet dnů)

Dávky lze v zásadě vyplácet, pokud se držitel zapsal do evidence služeb zaměstnanosti ve státě, v němž se uchází o zaměstnání.

2.3 nejpozději do \_\_\_\_\_

a mohou být nadále vypláceny během výše uvedeného období, pokud držitel zůstane zapsán v evidenci a po celé období se bude podrobovat kontrolám ve státě, v němž se uchází o zaměstnání. Dávky však lze nadále vyplácet pouze od data uvedeného v bodě 2.1 a pouze po dny, kdy trvá nárok na dávky v nezaměstnanosti podle právních předpisů úřadu, který vydává tento dokument.

(\*) Nařízení (ES) č. 883/2004, článek 64, a 987/2009, čl. 55 odst. 1.

(\*\*) Informace poskytnuté instituci držitelem, pokud instituci nejsou známy.



**Okolnosti, jež mohou ovlivnit  
nárok na dávky v nezaměstnanosti**  
Nařízení EU 883/04 a 987/09 (\*)

**INFORMACE PRO DRŽITELE**

Tento dokument obsahuje informace o vaší situaci, které instituce ve státě, v němž se ucházíte o zaměstnání, předala instituci, jež vám vyplácí dávky v nezaměstnanosti. V důsledku toho může být vyplácení dávek v nezaměstnanosti zastaveno.

Pokud s těmito informacemi nesouhlasíte, neprodleně se obraťte na instituci, která vám dávky vyplácí.

**1. OSOBNÍ ÚDAJE DRŽITELE**

1.1 Osobní identifikační číslo	<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/> Muž
1.2 Příjmení		
1.3 Jména		
1.4 Rodné příjmení (**)		
1.5 Datum narození	1.6 Státní příslušnost	
1.7 Místo narození		
1.8 Současná adresa ve státě, který vydává formulář		
1.8.1 Ulice, č.	1.8.3 Poštovní směrovací číslo	
1.8.2 Obec	1.8.4 Kód země	
1.9 Adresa ve státě, který vyplácí dávky v nezaměstnanosti		
1.9.1 Ulice, č.	1.9.3 Poštovní směrovací číslo	
1.9.2 Obec	1.9.4 Kód země	

**2. PŘÍSLUŠNÉ OKOLNOSTI**

Držitel		POČÁTEČNÍ DATUM
2.1 nastoupil do zaměstnání nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost	<input type="checkbox"/>	
2.2 má příjem z jiné činnosti než z činností uvedených výše (2.1)	<input type="checkbox"/>	
2.3 odmítl pracovní nabídku či žádost o pohovor od služeb zaměstnanosti	<input type="checkbox"/>	
2.4 odmítl se zúčastnit odborné rekvalifikace	<input type="checkbox"/>	
2.5 je práce neschopen	<input type="checkbox"/>	
2.6 nepodrobil se kontrolním postupům	<input type="checkbox"/>	
2.7 není službám zaměstnanosti k dispozici	<input type="checkbox"/>	
2.8 Jiné: _____	<input type="checkbox"/>	

(\*) Nařízení (ES) č. 883/2004, článek 64, a 987/2009, čl. 55 odst. 4.

(\*\*) Informace poskytnuté instituci držitelem, pokud instituci nejsou známy.

**Uchazeči a volná místa (od 1.7. 2004)**  
v okrese Plzeň-město

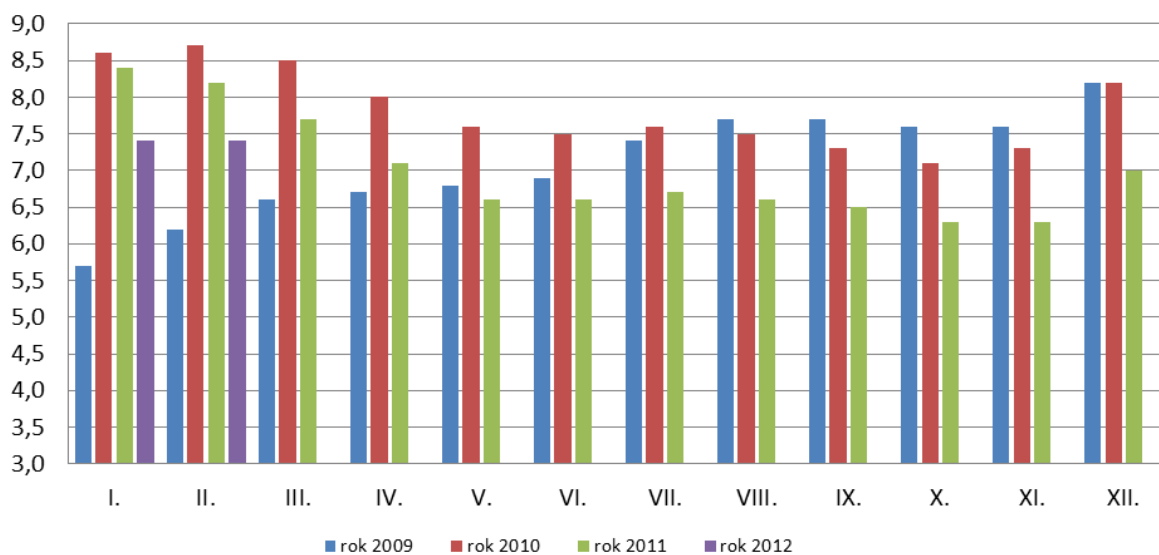
<b>Období</b>	<b>Uchazeči</b>	<b>Volná místa</b>	<b>Míra nezam.</b>
<b>12/2011</b>	6 837	1 272	5,8 %
<b>06/2011</b>	6 856	884	5,7 %
<b>12/2010</b>	7 570	880	6,4 %
<b>06/2010</b>	7 346	1 121	6,2 %
<b>12/2009</b>	7 243	1 204	6,1 %
<b>06/2009</b>	6 330	1 696	5,4 %
<b>12/2008</b>	4 274	4 549	3,6 %
<b>06/2008</b>	3 596	9 453	3,1 %
<b>12/2007</b>	4 091	8 550	3,6 %
<b>06/2007</b>	4 699	5 665	4,3 %
<b>12/2006</b>	4 912	3 865	4,9 %
<b>06/2006</b>	5 146	3 252	5,1 %
<b>12/2005</b>	5 507	2 086	5,5 %
<b>06/2005</b>	5 647	2 443	5,9 %
<b>12/2004</b>	6 021	2 511	6,2 %

**Uchazeči a volná místa (od 1.7. 2004)**

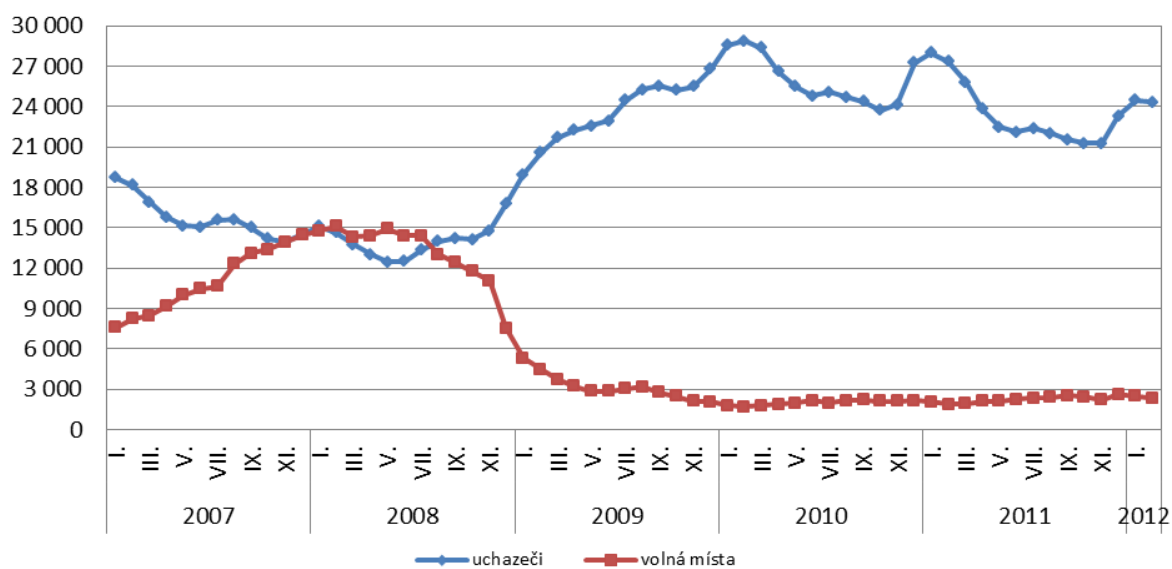
v celé ČR

<b>Období</b>	<b>Uchazeči</b>	<b>Volná místa</b>	<b>Míra nezam.</b>
<b>12/2011</b>	508 451	35 784	8,6 %
<b>06/2011</b>	478 775	38 416	8,1 %
<b>12/2010</b>	561 551	30 803	9,6 %
<b>06/2010</b>	500 500	32 927	8,5 %
<b>12/2009</b>	539 136	30 927	9,2 %
<b>06/2009</b>	463 555	43 402	8,0 %
<b>12/2008</b>	352 250	91 189	6,0 %
<b>06/2008</b>	297 880	151 881	5,0 %
<b>12/2007</b>	354 878	141 343	6,0 %
<b>06/2007</b>	370 791	123 334	6,3 %
<b>12/2006</b>	448 545	93 489	7,7 %
<b>06/2006</b>	451 106	86 001	7,7 %
<b>12/2005</b>	510 416	52 162	8,9 %
<b>06/2005</b>	489 744	56 994	8,6 %
<b>12/2004</b>	541 762	52 850	9,5 %

## Vývoj míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2009 - 2012 (%)

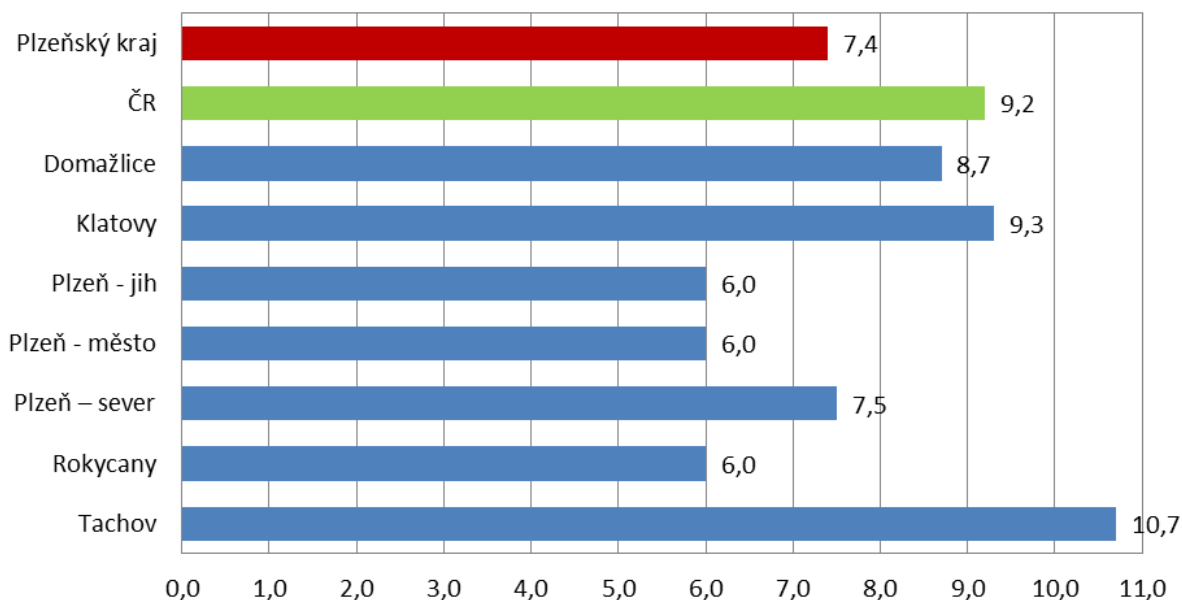


## Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v Plzeňském kraji v letech 2007 - 2012

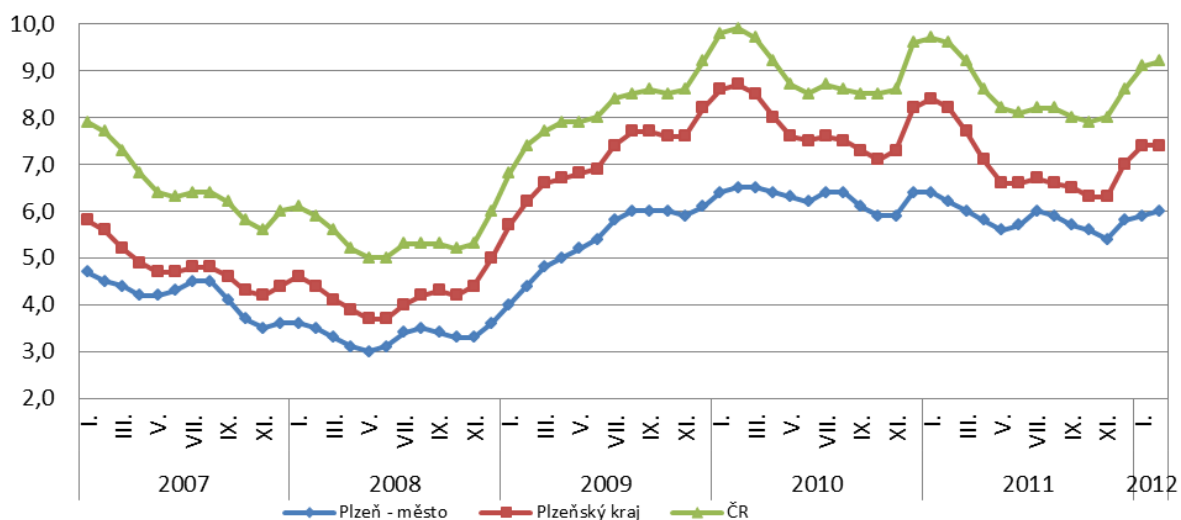




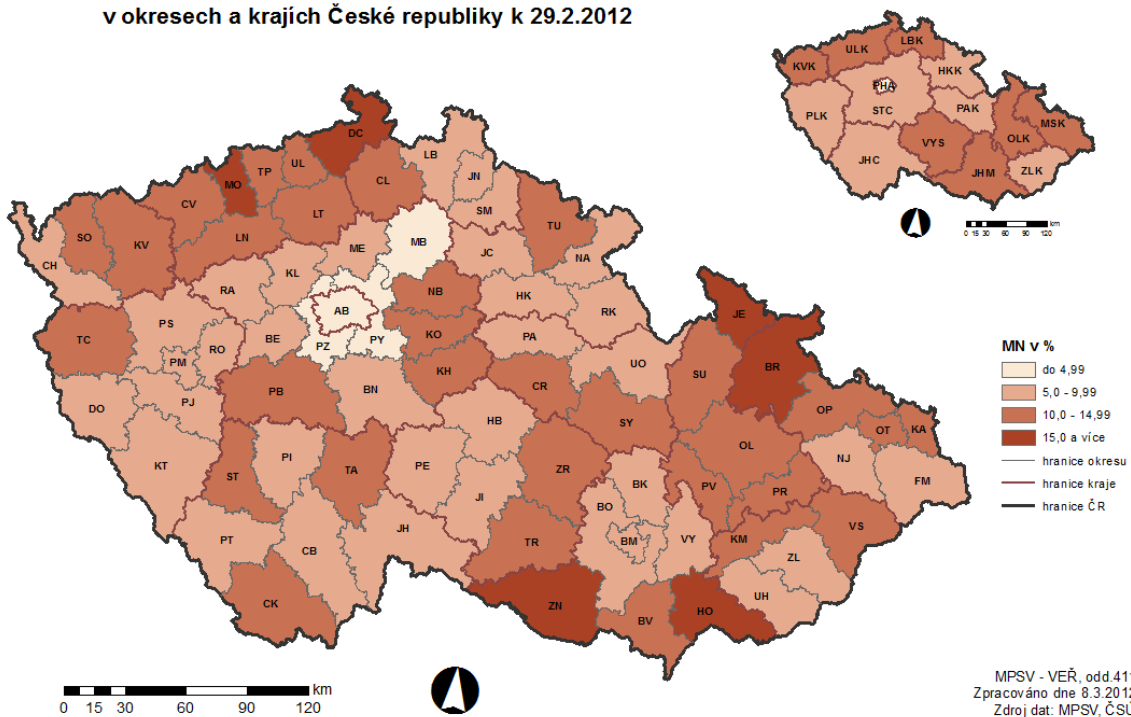
## Míra nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 29. 2. 2012 (%)



## Vývoj MN v okrese Plzeň - město, Plzeňském kraji a ČR v letech 2007 - 2012 (%)



## MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI v okresech a krajích České republiky k 29.2.2012



## Vývoj počtu platných pracovních povolení a evidovaných občanů EU/EHP a Švýcarska v Plzeňském kraji v letech 2007 - 2012

