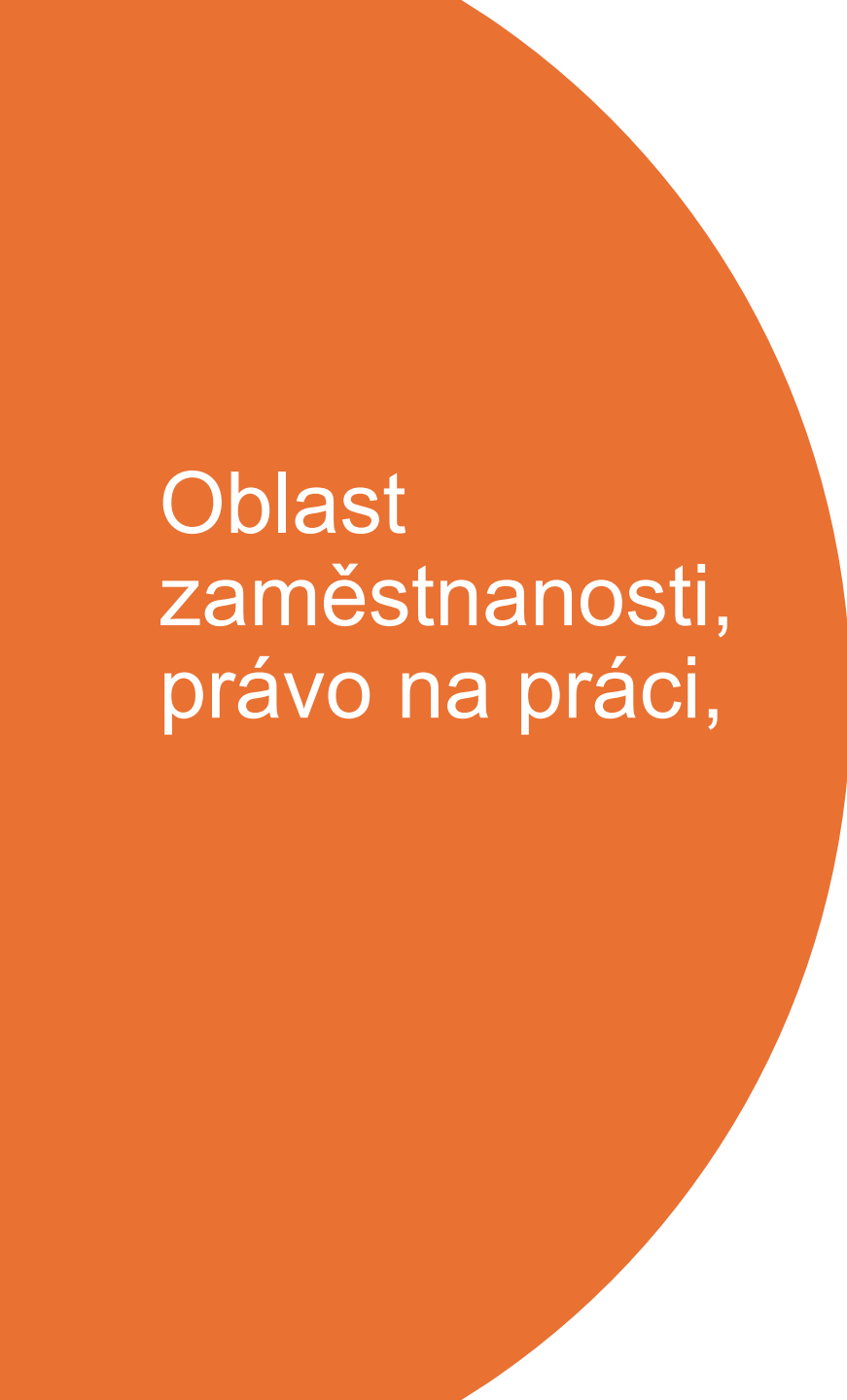



Právo na zaměstnání, politika  
zaměstnanosti, nelegální práce,  
zastřené zprostředkování  
zaměstnání a inspekce práce

# Obsah

- Právo na práci a zaměstnání
- Politika zaměstnanosti role MPSV a ÚPČR
- Zprostředkování zaměstnání a jeho formy
- Agenturní zaměstnávání
- Uchazeč a zájemce o zaměstnání
- Podpora v nezaměstnanosti
- Nástroje APZ
- Osoby se zdravotním postižením
- Zahraniční zaměstnanost
- Diskriminace na trhu práce
- Nelegální a nehlášená práce – postih
- Inspekce práce



Oblast  
zaměstnanosti,  
právo na práci,

- Povinnost státu upravit oblast zaměstnanosti vychází z Ustavního pořádku České republiky, konkrétně z Listiny základních práv a svobod
  - **Právo na práci** vychází z Listiny základních práv a svobod z čl. 26
  - každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost
  - a dále - každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.
  - **Širší vymezení** - jakákoliv činnost, která má za cíl zajistit výdělek.
- 

Oblast  
zaměstnanost,  
právo na  
zaměstnání

- **Právo na zaměstnání** je zakotveno přímo v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- § 10 - **právem na zaměstnání** je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, **na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.**
- Jedná se tedy o užší termín, kdy předmětem práva na zaměstnání je pouze tzv. závislá práce, jak ji vymezuje zákoník práce.

# Státní politika zaměstnanosti

- **Státní politika zaměstnanosti** představuje souhrn opatření, činností a aktivit, jejichž primárními cíli, v souladu s právem evropské unie, jsou dosažení plné zaměstnanosti na straně jedné a ochrana před nezaměstnaností na straně druhé.
- **Ze strany orgánů veřejné správy je zabezpečována zejména**
- **Ministerstvem práce a sociálních věcí**
- **a úřady práce** (Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky).
- **Dalšími relevantními subjekty, které se na státní politice zaměstnanosti podílí, jsou subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.**

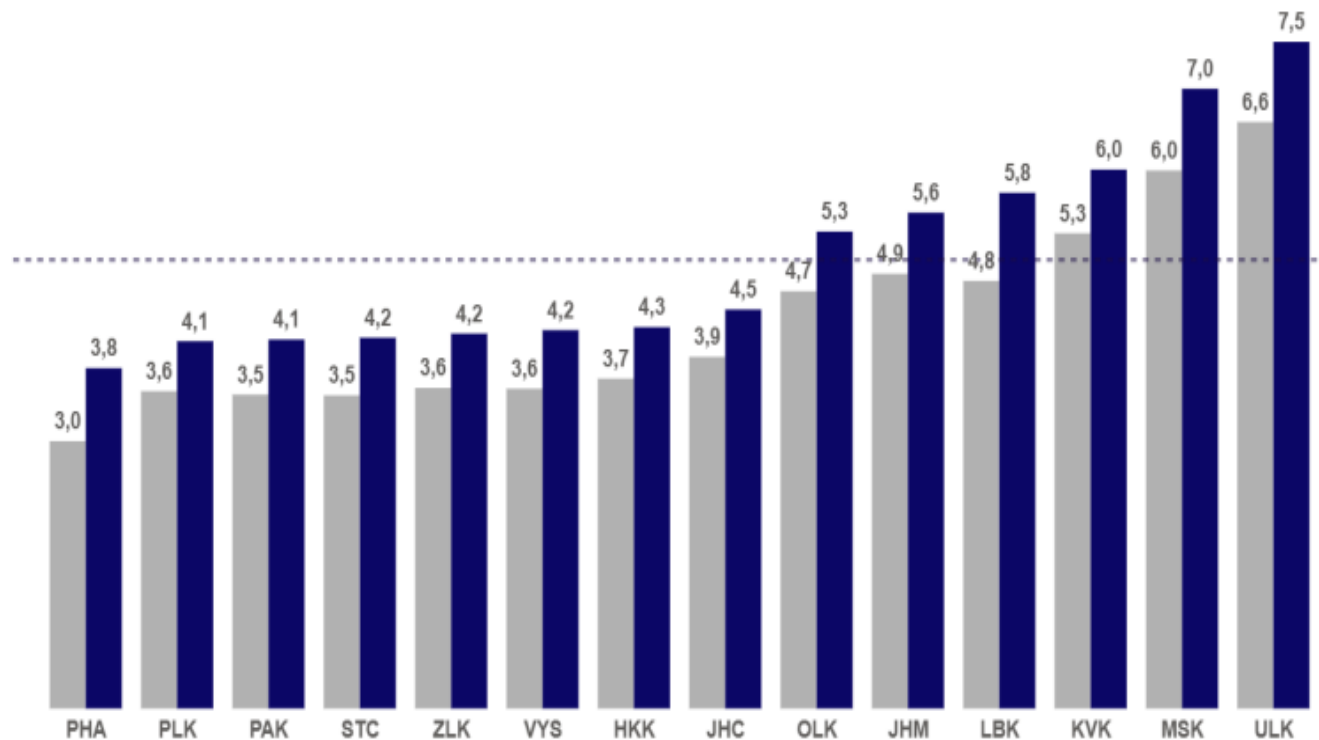
# Státní politika zaměstnanosti

	03/2026	02/2026	03/2025
<b>Podíl nezaměstnaných osob</b>	5,0 %	5,2 %	4,3 %
<b>Počet uchazečů o zaměstnání</b>	372 338	381 705	322 140
<b>Počet volných pracovních míst</b>	91 545	89 705	91 752

# Státní politika zaměstnanost i

## Nezaměstnanost v krajích v březnu 2025 a v březnu 2026 (v %)

● 2025 ● 2026 ---- průměr ČR (aktuální měsíc)



Vypracoval: Úřad práce ČR  
Zdroj dat: MPSV, ČSÚ


MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí

- **je ústředním orgánem pro oblast zaměstnanosti**
- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce,
- zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice
- a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií.



MPSV

- Pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrálních evidencí
  - Předkládá zprávy o kontrolách v jednotlivých rizikových odvětvích
- 

# ÚPČR

- Zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce,
- vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- přijímá opatření na ochranu před diskriminací na trhu práce,
- **Zprostředkovává zaměstnání a zajišťuje hmotnou podporu při ztrátě zaměstnání**



ÚPČR

Generální ředitelství  
Krajské pobočky  
Kontaktní pracoviště



# Zprostředkování zaměstnání

## Zákon o zaměstnanosti **rozeznává tři formy zprostředkování zaměstnávání**

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

## Zprostředková ní zaměstnání

- Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře **sám**
- **nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce České republiky**, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- **nebo za pomoci agentury práce.**

# Zprostředkován zaměstnání

## Agenturní zaměstnávání

- Agenturním zaměstnáváním se rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení
- agentura práce se zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

## Zprostředková ní zaměstnání

- Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit,
- aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného (kmenového) zaměstnance.
- Nelze téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

## Zprostředkování zaměstnání

- Agentury práce tak na rozdíl od Úřadu práce České republiky mohou vykonávat agenturní zaměstnávání, pokud disponují příslušným povolením,
- Mohou je vykonávat za úplatu



# Podmínky povolení ke zprostředkování zaměstnání

- Právnícká osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
- identifikační údaje právnické osoby,
- předmět podnikání,
- formu zprostředkování pro kterou je povolení žádáno,
- identifikační údaje odpovědného zástupce.
- potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce,
- prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- doklad o vzniku pracovního poměru s odpovědným zástupcem, s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.

## Podmínky povolení ke zprostředkování zaměstnání

- Fyzická osoba
- dosažení věku 18 let,
- plná svéprávnost,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost,
- bydliště na území České republiky
- a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z vymezených důvodů

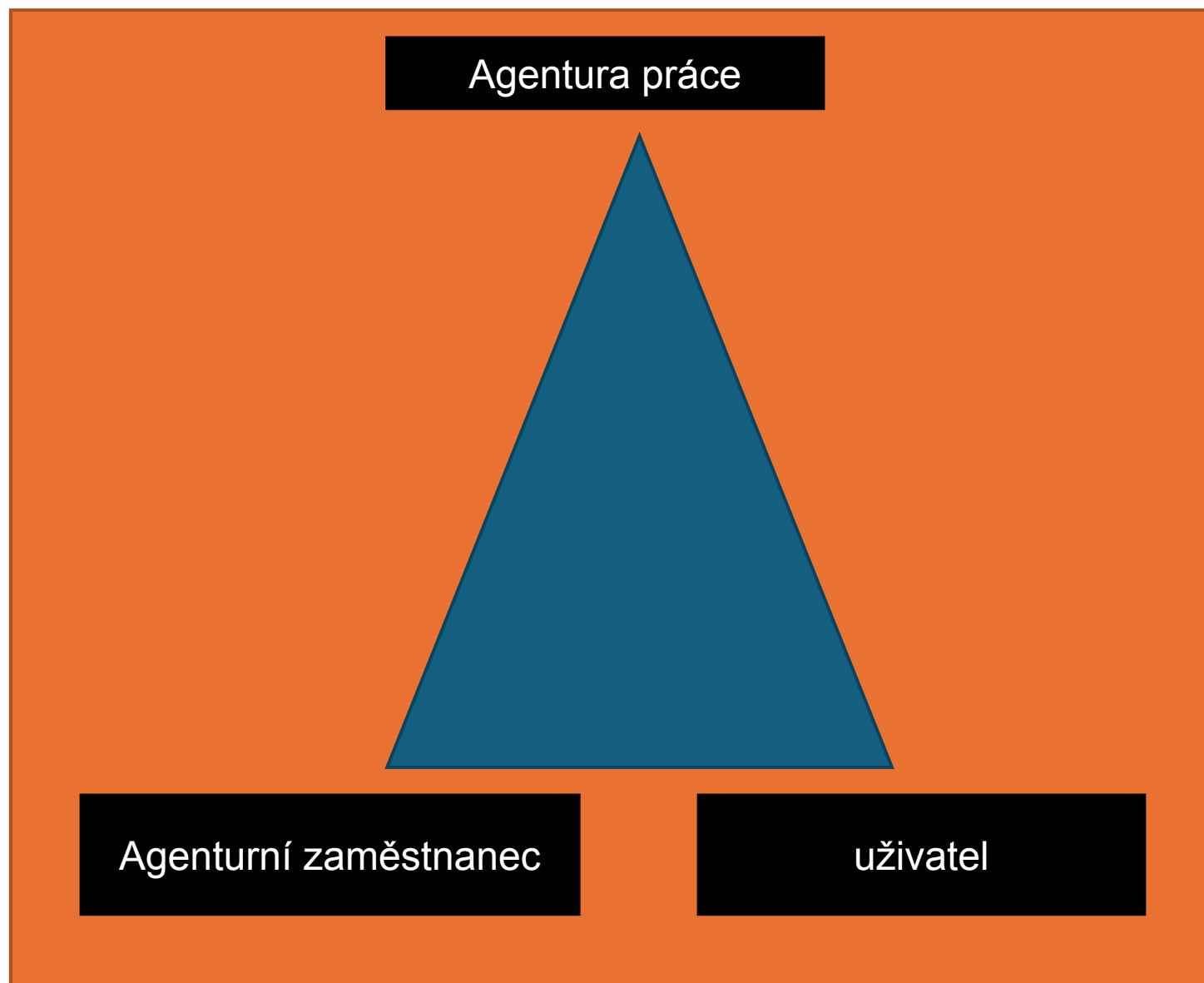
# Odborně způsobilá osoba

- . Za odborně způsobilou osobu se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání
- . a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání
- . anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání.

## Podmínky povolení ke zprostředkování zaměstnání – zánik povolení

- Kauce 1.mil Kč
- Podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je rovněž souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra
- **Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání**
- Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodnutím odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání, jestliže:
  - Přestane splňovat podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání stanovené zákonem o zaměstnanosti,
  - právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání, umožní výkon nelegální práce.

# Zprostředkování zaměstnání



# Zprostředkování zaměstnání

- Agenturní zaměstnávání začíná samtoným dočasným přidělením – písemný pokyn
- Končí dobou skončení základního pracovněprávního vztahu, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.
- Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.

# Zprostředková ní zaměstnání

- **Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí**
- Poradenství **pro fyzické osoby** se zaměřuje na posouzení
  - osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.
- Poradenství **pro zaměstnavatele** se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů.
- Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

# Zprostředkování zaměstnání

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

# Veřejné služby zaměstnanost i

Veřejné služby zaměstnanosti - bezplatné

Úřad práce ČR

Zprostředkování zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání



## Uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání

- Pro zařazení do příslušných evidencí je nutné, aby zájemce, či uchazeč o zaměstnání podal příslušnou žádost o zařazení do evidence
- **Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.**
- **Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.**

# Uchazeč o zaměstnání

## Uchazeč o zaměstnání:

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

# Uchazeč o zaměstnání

## Povinnosti uchazeče o zaměstnání

- Je povinen poskytovat potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání:
- poskytovat součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování,
- projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky,
- dostavit se na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky ve stanoveném termínu,
- sdělit krajské pobočce Úřadu práce České republiky údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace
- nastoupit do vhodného zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
- oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti; ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny,
- oznámit osobně nebo písemně krajské pobočce Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

# Vážné důvody

## **Zákon o zaměstnanosti obsahuje právní pojem „vážné důvody“**

- Nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
- jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

# Ukončení evidence

## Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

- doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
- následujícím dnem po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
- pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti.

## Ukončení evidence – sankční vyřazení

### **Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání**

- Nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci
- uchazeč o zaměstnání uznán dočasně neschopným práce
- uchazeč o zaměstnání neoznámí skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky,

## Ukončení evidence – sankční vyřazení

- uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů
- neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání
- ve stanovené lhůtě (8 dnů) neoznámí krajské pobočce Úřadu práce České republiky další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky ve stanoveném termínu nebo

## Ukončení evidence – sankční vyřazení

- uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky při zprostředkování zaměstnání,
- uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů nebo
- uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

## Ukončení evidence – sankční vyřazení

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření,
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky

## Ukončení evidence – sankční vyřazení

- Je – li vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání může být v krajním případě znovu zařazen do evidence po uplynutí 3 resp. 6 měsíců v závažnějších případech



# Podpora v nezaměstnanosti

## **Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání,**

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

## Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání:

Se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem;

Pobírá výsluhový příspěvek



# Podpora v nezaměstnanosti

náhradní dobu zaměstnání se zejména považuje např.:

- doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),

# Podpora v nezaměstnано sti

## Oznámení, námitky a rozhodnutí o podpoře v nezaměstnаноsti

- O přiznání podpory v nezaměstnаноsti se vydává  
**Oznámení**

- **Možnost podat Námitky**

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

- se podpora v nezaměstnаноsti nepřiznává,
- jsou důvodné pochybnosti o době posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání
- uchazeč o zaměstnání nedoložil řádně průměrný měsíční čistý výdělek (§ 50) nebo jsou o jeho výši důvodné pochybnosti,
- o námitkách
- je dán důvod pro zastavení správního řízení.

# Podpora v nezaměstnanosti

## Podpora v nezaměstnanosti

Od 1. 1. 2026:

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (= jeden limit) ve výši 80 % průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku (cca 40 000 Kč).

<b>věkové rozmezí</b>	<i>nyní do 50 let</i>	<i>nově do 52 let</i>	<i>nyní nad 50 do 55 let</i>	<i>nově nad 52 do 57 let</i>	<i>nyní nad 55 let</i>	<i>nově nad 57 let</i>
<b>schéma měsíců</b>	2 - 2 - 1	2 - 2 - 1	2 - 2 - 4	3 - 3 - 2	2 - 2 - 7	3 - 3 - 5
<b>% sazba</b>	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40

# Aktivní politika zaměstnanost i -APZ

## **APZ – nástroje**

**Rekvalifikace** - získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

### **Zvolená rekvalifikace**

Podpora při rekvalifikaci - 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo výměrovacího základu

**investiční pobídky,**

**veřejně prospěšné práce,**

**společensky účelná pracovní místa,**

**překlenovací příspěvek,**

**příspěvek na zapracování,**

**příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.**

**Na základě dohody s ÚPČR**

## Osoby se zdravotním postižením

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

- **Invalidními ve třetím stupni – osoby s těžším zdravotním postižením,**
- **invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo**
- **zdravotně znevýhodněnými;**

## Osoby se zdravotním postižením

Chráněný trh práce je tvořen výhradně těmi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Osoby se  
zdravotním  
postižením

## **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**

- . Na mzdové náklady**
- . Na tzv. provozní náklady související s  
přímou činností osoby se zdravotním  
postižením**
- . Bezdlužnost**
- . Zastropován 18 900 Kč**

# Osoby se zdravotním postižením- povinný podíl

Zákon o zaměstnanosti ukládá všem zaměstnavatelským subjektům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Výše 4%

- Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám nebo odebíráním výrobků nebo služeb od integračních sociálních podniků podle zákona o integračním sociálním podniku, které zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, nebo zadáváním zakázek těmto podnikům (tzv. náhradní plnění),
- odvodem do státního rozpočtu, nebo
- vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů plnění povinného podílu.
- 15.2. na ÚPČR hlášení

# Zahraniční zaměstnanost

## Zahraniční zaměstnanost

- Občané EU – stejná práva jako občané ČR – informační povinnost k ÚPČR
- Cizinci z tzv třetích zemí – nutná zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání
- Dočasná ochrana – na roveň občanům EU
- Případy, kdy není nutné povolení nebo zaměstnanecká karta – např. trvalý pobyt azyl, výzkumná činnost, pedagogická činnost
- Povinnost hlásit volné pracovní místo

# Diskriminace na trhu práce

## Antidiskriminační zákon definuje:

**Diskriminaci přímou**, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru nebo z důvodu státní příslušnosti.

# Diskriminace na trhu práce

## **Antidiskriminační zákon definuje:**

**Diskriminaci nepřímou**, což jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Důsledek zákazu diskriminace:

- Sankce
- Nezveřejnění volných pracovních míst

## Nelegální a nehlášená práce

### Nelegální práci se rozumí práce konaná

- fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
- cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, nebo
- cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky.

# Nelegální a nehlášená práce

**Nehlášenou prací** se rozumí práce konaná cizincem

- u níž zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce **nejpozději před okamžikem nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce této osoby.**

Nelegální a  
nehlášená  
práce

**Správní delikt**

**Kontrolní pravomoc SÚIP**

**Sankce 50 000 – 10 mil Kč/5 mil Kč**



# zastřené zprostředkování

- činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání realizované formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická či fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.
- pokuta v rozsahu 50 000 – 10 000 000 Kč.



# Inspekce práce

## Státní úřad inspekce práce

- sídlo v Opavě
- zákon 251/2005Sb., o inspekci práce
- OIP Hlavní město Praha,
- OIP Středočeský kraj,
- OIP Jihočeský kraj a Vysočina,
- OIP Plzeňský a Karlovarský kraj,
- OIP Ústecký a Liberecký kraj,
- OIP Královéhradecký a Pardubický kraj,
- OIP Jihomoravský a Zlínský kraj,
- OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj

# Inspekce práce

- **Inspekce práce kontroluje oblast**
- Pracovněprávních vztahů
- Zaměstnanosti
- Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

# Inspekce práce

- **Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny:**
  - kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů
  - vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků
  - vést přestupková řízení a ukládat pokuty a jiné druhy správních trestů
  - poskytovat poradenství
- **Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce nejsou oprávněny:**
  - řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (například vymáhání mzdy, vymáhání vydání potvrzení o zaměstnání)
  - vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů
  - rozhodovat o uznání, či neuznání pracovního úrazu zaměstnance zaměstnavatelem a v této záležitosti ovlivňovat nebo měnit rozhodnutí zaměstnavatele

# Základní vnitrostátní právní rámec:

- **Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRAV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.**
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.
- **Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje okruh působnosti a zásady činnosti ústředních orgánů státní správy.
- **Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – tímto zákonem byl zřízen Úřad práce České republiky jako správní úřad s celostátní působností, který mimo jiné plní úkoly v oblasti zaměstnanosti.
- **Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje z části problematiku zahraniční zaměstnanosti.
- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů** – upravuje podrobně problematiku ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti.
- **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů** – tento zákon zřizuje Státní úřad inspekce práce, který mimo jiné kontroluje dodržování povinností plynoucích ze zákona o zaměstnanosti.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje podmínky výkonu závislé práce.
- **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů** – blíže upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, mimo jiné i v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů**



Děkuji za pozornost

