

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Tereza Mrázková

Politika zaměstnanosti a funkce úřadu práce

Bakalářská práce

Olomouc 2025

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Politika zaměstnanosti a funkce úřadu práce vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text práce včetně poznámek pod čarou má 61 882 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 31. března 2025

.....

Tereza Mrázková

*Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Mgr. Petře Melotíkové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při vypracování této bakalářské práce.*

## Obsah

<b>Seznam použitých zkratk</b> .....	<b>6</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Politika zaměstnanosti</b> .....	<b>9</b>
1.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	10
1.1.1 Rekvalifikace .....	11
1.1.2 Investiční pobídky .....	12
1.1.3 Veřejně prospěšné práce .....	12
1.1.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) .....	13
1.1.5 Překlenovací příspěvek.....	13
1.1.6 Příspěvek na zapracování .....	13
1.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	14
1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	14
1.2.1 Zprostředkování zaměstnání.....	15
1.2.2 Podpora v nezaměstnanosti .....	15
1.2.3 Podpora při rekvalifikaci .....	16
<b>2 Právní úprava</b> .....	<b>17</b>
2.1 Právní úprava na mezinárodní úrovni.....	17
2.2 Právní úprava v rámci EU .....	18
2.3 Vnitrostátní právní úprava .....	19
<b>3 Orgány působící na úseku zaměstnanosti</b> .....	<b>21</b>
3.1 Vláda.....	21
3.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	21
3.3 Úřad práce.....	22
3.3.1 Funkce Úřadu práce ČR .....	22
3.3.2 Organizace .....	24
3.3.3 Zaměstnanci úřadu práce .....	26
<b>4 Digitalizace a využití poboček České pošty</b> .....	<b>28</b>
4.1 Klientská zóna Jenda .....	28

4.2 Podání žádostí na pobočkách České pošty .....	29
<b>Závěr .....</b>	<b>32</b>
<b>Seznam literatury: .....</b>	<b>34</b>
<b>Abstrakt/abstract.....</b>	<b>38</b>
<b>Klíčová slova/keywords.....</b>	<b>39</b>

## **Seznam použitých zkratk**

**APZ** – Aktivní politika zaměstnanosti

**MOP** – Mezinárodní organizace práce

**MPSV** – Ministerstvo práce a sociálních věcí

**OSN** – Organizace spojených národů

**PPZ** – Pasivní politika zaměstnanosti

**SEU** – Smlouva o Evropské unie

**SFEU** – Smlouva o fungování Evropské unie

**Správní řád** – Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

**SÚPM** – Společensky účelné pracovní místo

**ÚP** – Úřad práce

**Ústava** – Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

**Zákoník práce** – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

# Úvod

Tématem této bakalářské práce jsou úřady práce a jejich činnost ve vztahu k politice zaměstnanosti, které patří k důležitým oblastem veřejné správy v České republice. Důležitost vnímám nejen v jeho aktuálnosti, ale také v jeho praktickém dopadu na životy občanů, kteří se ocitají v obtížných životních situacích spojených s nezaměstnaností nebo hledáním vhodného pracovního uplatnění. Volba tématu byla motivována nejen osobním zájmem o oblast veřejné správy a její organizaci, ale také zájmem o problematiku politických a administrativních změn, které mohou ovlivnit efektivitu fungování veřejných institucí, zde tedy konkrétně úřadů práce. Jednou z klíčových otázek, kterou se práce zabývá, je přesun administrativních agend úřadů práce na Českou poštu a jeho dopad na fungování těchto institucí a dostupnost služeb pro občany.

Problematika zaměstnanosti a úřadů práce je diskutovaným tématem v odborné literatuře, kde se prolínají pohledy právní a ekonomické. Mezi autory, kteří se této problematice věnují a ze kterých bude vycházet tato práce, jsou například Kristina Koldinská spolu s Petrem Trösterem, kteří se zabývají právem sociálního zabezpečení, Miroslava Rákoczyová, jež zkoumá efektivitu a účinnost programů aktivní politiky zaměstnanosti, Jana Doušová, která se věnuje otázkám veřejné správy a politiky zaměstnanosti. Práce rovněž čerpá z knihy *Sociální systém ČR* od Pavla Kraczora, která se zaměřuje na problematiku zaměstnanosti a úřadů práce primárně z ekonomického hlediska. Přestože její hlavní zaměření spočívá v ekonomické analýze, obsahuje řadu cenných informací relevantních pro zkoumané téma. Rovnocenně důležité jsou také právní předpisy, jako je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, které poskytují legislativní rámec pro činnost úřadů práce. Spolu s mezinárodními smlouvami a podzákonými právními předpisy tyto zdroje a autorské pohledy poskytují základ pro pochopení zvolené problematiky.

Cílem práce je analyzovat činnost úřadů práce, jejich organizační strukturu a klíčové funkce, s důrazem na dopady přesunu administrativních agend na Českou poštu. Práce si klade za cíl zhodnotit, zda tato změna povede ke zlepšení efektivity a dostupnosti služeb pro občany, nebo zda může přinést nové problémy, jako je komplikace při vyřizování žádostí o sociální dávky. Vedle hlavního cíle se práce zaměřuje na zkoumání politiky zaměstnanosti a právního rámce zaměstnanosti. Pochopení fungování politiky zaměstnanosti je zásadní pro následné zkoumání role Úřadu práce ČR, jakožto jejího hlavního vykonavatele včetně jejího rozdělení na aktivní a pasivní politiku, a analýzu právního rámce zaměstnanosti. Výzkumné otázky, které tato práce řeší, vycházejí z klíčových aspektů organizace a fungování úřadů práce a jejich

administrativních změn. První výzkumnou otázkou je postavení Úřadu práce ČR při plnění politiky zaměstnanosti a jeho organizační uspořádání. Druhou výzkumnou otázkou je proces zprostředkování zaměstnání. Další otázka se zabývá jakým způsobem přesun administrativních agend z úřadů práce na Českou poštu ovlivnil fungování těchto institucí. Poslední otázka se zaměřuje na dopady tohoto přesunu na klienty, zejména na ty, kteří žádají o sociální dávky. Tyto otázky budou postupně řešeny v jednotlivých kapitolách práce.

Práce je zaměřena na vztah mezi politikou zaměstnanosti a úřadem práce jako klíčovou institucí veřejné správy. Rozdělena je do čtyř hlavních kapitol, první se věnuje politice zaměstnanosti, dalšími kapitolami jsou právní rámec zaměstnanosti, organizace a funkce úřadu práce a poslední kapitola řeší digitalizaci systémů a přesun administrativních činností z úřadů práce na pobočky České pošty.

Jednou z představených krizových situací bude chystaný přesun části administrativních úkonů na Českou poštu, která však zrušila stovky svých poboček. Přesun administrativních záležitostí bude mít velký vliv na celkové fungování České pošty, kde se už nyní potýkají s nedostatkem financí i pracovníků. Dotkne se také klientů, kteří si své žádosti budou muset vyplnit sami, bez pomoci pracovníků úřadu práce, kteří jim jsou ve většině případů velmi nápomocní.

Metodami práce budou popis, analýza a hodnocení. Analýza fungování a organizace Úřadu práce ČR a jeho role v politice zaměstnanosti, která poskytne ucelený přehled o organizační struktuře a klíčových činnostech. Práce přinese také hodnocení možných dopadů přesunu administrativních agend na Českou poštu, včetně vlivu na efektivitu fungování těchto institucí a dostupnost služeb pro občany. Vedle toho nabídne vhled do politiky zaměstnanosti a právního rámce, čímž přispěje k porozumění širším souvislostem v oblasti státní politiky zaměstnanosti.

Práce bude vypracována k právnímu stavu České republiky ke dni 31. března 2025.

# 1 Politika zaměstnanosti

Zaměstnanost a její regulace pomocí politiky zaměstnanosti jsou klíčovými oblastmi veřejné správy, které významně ovlivňují stabilitu pracovního trhu<sup>1</sup> a sociálního zabezpečení. Pochopení fungování politiky zaměstnanosti je zásadní pro následné zkoumání role Úřadu práce ČR, jakožto jejího hlavního vykonavatele. V návaznosti na ni se bude další část práce zabývat úřadem práce jako institucí, která plní roli při implementaci politiky zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako soubor opatření a nástrojů, které se využívají k ovlivňování trhu práce a zaměstnanosti. Hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti, navyšování pracovních míst a zlepšování jejich kvality.<sup>2</sup> Dále se zaměřuje na podporu ekonomické aktivity a zajištění důstojných pracovních podmínek pro všechny. Tato politika se neomezuje pouze na pracovní trh, ale zasahuje také do oblastí sociálního zabezpečení, vzdělávání a ekonomického růstu. Její význam spočívá v tom, že přispívá k ekonomické stabilitě země a posiluje sociální soudržnost mezi obyvateli.<sup>3</sup> Důležitost politiky zaměstnanosti spočívá v tom, že ovlivňuje životní úroveň obyvatelstva. Vysoká nezaměstnanost přináší řadu sociálních problémů, jako je chudoba a sociální vyloučení. Naopak efektivní politika zaměstnanosti může tyto negativní dopady zmírnit. V České republice má klíčovou roli Úřad práce, který implementuje politiku zaměstnanosti a poskytuje různé služby jak nezaměstnaným, tak zaměstnavatelům.<sup>4</sup> Úřad práce se zaměřuje na aktivní opatření, která pomáhají lidem najít práci a zlepšit jejich dovednosti. Mezi tyto opatření patří například rekvalifikace, poradenství a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem těchto aktivit je nejen snížit míru nezaměstnanosti, ale také zlepšit kvalitu pracovních míst a zajistit občanům důstojné pracovní podmínky.<sup>5</sup>

Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní přístupy. Aktivní politika se snaží zvýšit zaměstnanost prostřednictvím různých programů, jako jsou rekvalifikace nebo poradenství, zatímco pasivní politika zahrnuje podpory pro nezaměstnané, jako jsou dávky v nezaměstnanosti.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> K bližšímu vymezení pojmu pracovní trh – Mareš, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 54-67.

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo* 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 509-510 s.

<sup>3</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 235-236 s. Dostupné z: databáze Back-online.

<sup>4</sup> Tamtéž, 233-234 s.

<sup>5</sup> KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022, 97-100s.

<sup>6</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 142 s.

Mezinárodní úroveň politiky zaměstnanosti je zakotvena v několika klíčových právních dokumentech, zejména ve Smlouvě o Evropské unii (SEU)<sup>7</sup> a Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU).<sup>8</sup> Tyto smlouvy vytyčují hlavní cíle Unie, mezi které patří podpora plné zaměstnanosti a společenského pokroku. EU se zaměřuje na koordinaci členských států při vytváření strategií zaměstnanosti, které se soustředí na zvyšování kvalifikace pracovníků a jejich schopnosti přizpůsobit se změnám na trhu práce. Od svého vzniku v padesátých letech 20. století, kdy byla zavedena první opatření pro pracovníky ohrožené restrukturalizací, se politika zaměstnanosti EU neustále vyvíjí. Současné iniciativy, jako evropský pilíř sociálních práv a cíle strategie Evropa 2020, ukazují na tento vývoj. Evropská strategie zaměstnanosti<sup>9</sup>, zahájená v roce 1997, klade důraz na spolupráci mezi členskými státy prostřednictvím pravidelného monitorování a hodnocení politik v rámci evropského semestru.<sup>10</sup> Cílem této strategie je zajistit vysokou míru zaměstnanosti, spravedlivé pracovní podmínky a sociální začlenění pro všechny občany EU.

## 1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je zásadní součástí politiky zaměstnanosti, která se zaměřuje na podporu nezaměstnaných a jejich integraci na trh práce. Jejím hlavním cílem je snižování nezaměstnanosti a zajištění udržitelnosti pracovních míst. APZ se orientuje především na skupiny lidí, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, mezi takové můžeme řadit absolventy škol, osoby starší 50 let, osoby s nízkou kvalifikací či osoby se zdravotním postižením. „Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem o rozpočtových pravidlech.“<sup>11</sup>

Můžeme zde nalézt řadu opatření a programů zaměřených na podporu zvyšování kvalifikace s cílem poskytnout nezaměstnaným nové dovednosti odpovídající potřebám trhu práce. Podporu samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím finanční podpory pro osoby, které se rozhodnou začít podnikat. Kromě toho se politika zaměstnanosti soustředí také na vytváření nových pracovních míst což se realizuje prostřednictvím subvencí a dotací pro

---

<sup>7</sup>Smlouva o Evropské unii, účinné znění 26.2. 2001 [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582\\_2001\\_02\\_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=](https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582_2001_02_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=)

<sup>8</sup>Smlouva o fungování Evropské Unie, konsolidované znění 26.10.2012 [online]. Dostupné z: <https://next.codexis.cz/evropska-legislativa/EU93432>

<sup>9</sup>KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 58 s.

<sup>10</sup>KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 267-270 s.

<sup>11</sup> § 107 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnavatele, kteří nabízejí pracovní místa osobám, jež jsou na trhu práce znevýhodněné. Tímto způsobem se snaží posílit zaměstnanost a zlepšit situaci těchto skupin obyvatelstva.<sup>12</sup>

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program<sup>13</sup>

### 1.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je proces, který umožňuje jedincům získat nové dovednosti, znalosti nebo kvalifikace, aby rozšířily své dosavadní znalosti nebo našli uplatnění v jiném oboru nebo oblasti trhu práce.<sup>14</sup> Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pomáhá lidem přizpůsobit se změnám na trhu práce a zvyšuje jejich šance na získání nového zaměstnání nebo udržení stávajícího.<sup>15</sup>

Úřad práce nezabezpečuje rekvalifikace jen pro uchazeče o zaměstnání, ale také pro zájemce o zaměstnání a rovněž pro zaměstnavatele, a to formou zvolené rekvalifikace. „Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50000 Kč.“<sup>16</sup>

Rekvalifikační programy mají zásadní význam zejména v dnešní době, kdy se trh práce rychle mění v důsledku technologických pokroků. Zvyšuje se potřeba přizpůsobovat se novým profesím a dovednostem. Tyto programy tedy představují důležitý most mezi současnými požadavky zaměstnavatelů a pracovní silou, která se musí těmto požadavkům přizpůsobit.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 133-134 s.

<sup>13</sup> § 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>14</sup> Tamtéž, § 108 odst. 1

<sup>15</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 166 s.

<sup>16</sup> § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>17</sup> RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a kol. *Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: dílčí podkladová studie I.* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, vvi, 2019. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_454.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_454.pdf)

Nicméně, i když jsou rekvalifikace účinné, je potřeba se zaměřit na jejich dlouhodobou udržitelnost. Z mého pohledu rekvalifikační programy přináší velký přínos, avšak je důležité mít mechanismy, které zajistí pokračující podporu a rozvoj těchto osob po absolvování programů. Rekvalifikace by měly být navrhovány tak, aby reflektovaly specifické potřeby uchazečů a zvyšovaly jejich šance na úspěšné uplatnění na trhu práce.

### 1.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídkou se podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech.<sup>18</sup> Dále tuto problematiku na zákonné úrovni upravuje zákon č. 72/2000 Sb. Zákon o investičních pobídkách a nařízení vlády č. 515/2004 Sb.<sup>19</sup> Investiční pobídka má formu veřejné podpory, která má za cíl stimulovat podnikatelské aktivity prostřednictvím různých forem podpory pro strategické investiční akce na území České republiky. Mezi hlavní formy investičních pobídek patří sleva na dani z příjmů, převod pozemků za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení zaměstnanců, podpora pořizování dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku.<sup>20</sup>

### 1.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který se zaměřuje na podporu zaměstnávání osob obtížně uplatnitelných na trhu práce. Jde o krátkodobé pracovní příležitosti, které jsou dočasně vytvářeny především na komunální nebo veřejně prospěšné úrovni, například při údržbě veřejných prostor, budov či péči o zeleň. Tyto práce jsou financovány z veřejných prostředků a mají za cíl nejen poskytnout zaměstnání nezaměstnaným osobám, ale také zlepšit jejich pracovní návyky a zvýšit jejich šance na budoucí zaměstnání na volném trhu práce.<sup>21</sup> Trvají nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, přičemž je možné je absolvovat i opakovaně.<sup>22</sup> Veřejně prospěšné práce nelze vnímat jako příliš efektivní nástroj, jelikož se většina zaměstnaných stejně zařadí zpět do evidence uchazečů na úřadu práce.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>19</sup> Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

<sup>20</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

<sup>21</sup> RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a kol. *Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: dílčí podkladová studie I.* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, vvi, 2019. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_454.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_454.pdf)

<sup>22</sup> §112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### **1.1.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelné pracovní místo je pracovní pozice, kterou zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce ČR pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemohou najít pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM cílí především na méně znevýhodněné uchazeče o zaměstnání a jeho úspěšnost závisí na udržení zaměstnance i po skončení finančního příspěvku poskytovaného úřadem práce. Příspěvek je poskytován většinou pro předem vybraného uchazeče, což snižuje pravděpodobnost jeho návratu do evidence.<sup>23</sup> Tento nástroj může být využit jak zaměstnavateli, tak samotnými uchazeči o zaměstnání, kteří si tak mohou vytvořit pracovní místo za účelem samostatné výdělečné činnosti. Na zřízení SÚPM může Úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše se odvíjí od podmínek v daném okrese a celkové míry nezaměstnanosti.<sup>24</sup> Společensky účelná pracovní místa tak představují efektivní formu podpory, která může přispět ke snížení nezaměstnanosti, zejména pokud jsou tato místa dlouhodobě udržitelná i po skončení finanční podpory ze strany úřadu práce.

#### **1.1.5 Překlenovací příspěvek**

Jedná se o finanční podporu poskytovanou úřadem, která pomáhá lidem překonat počáteční obtíže při zahájení podnikání. Tento příspěvek mohou získat nezaměstnaní, kteří se dohodnou s úřadem práce na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro samostatnou výdělečnou činnost.<sup>25</sup> Příspěvek pokrývá náklady spojené s provozem podnikání, jako jsou nájem, energie či materiál, a je poskytován maximálně po dobu pěti měsíců, což usnadňuje podnikatelům začít s jejich výdělečnou činností.<sup>26</sup>

#### **1.1.6 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je finanční podpora poskytovaná úřadem práce zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání vyžadujícího zvýšenou péči. Definici pojmu zvýšená péče nalezneme v § 33 zákona o zaměstnanosti, který pod tento pojem řadí „osoby, které pro svůj zdravotní stav, péči o dítě, či jiný závažný důvod potřebují zvýšenou péči.“<sup>27</sup> Cílem je usnadnit zapracování nových zaměstnanců, kteří mají obtížnější přístup na trh práce.

---

<sup>23</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 237 s.

<sup>24</sup> §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>25</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 146 s.

<sup>26</sup> §114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>27</sup> §116 Tamtéž

### 1.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“<sup>28</sup> má nárok na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní opatření jsou zaměřena zejména na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Tyto osoby představují skupinu s největším rizikem sociálního vyloučení a jejich opětovné začlenění bývá často obtížné. Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou osoby bez zaměstnání déle než 12 měsíců a jsou prioritní skupinou pro APZ. Tyto osoby jsou často ohroženy sociální exkluzí, ztrátou pracovních návyků a motivace. Opatření jsou zaměřena na jejich aktivní zapojení do rekvalifikací, dotovaných pracovních míst nebo veřejně prospěšných prací. Jako další skupinu uvedme osoby s nízkou kvalifikací tedy osoby, které nemají dostatečné vzdělání nebo kvalifikaci odpovídající potřebám pracovního trhu. Mladí lidé do 25 let, kdy nezaměstnanost mládeže je jedním z hlavních problémů moderních trhů práce, přičemž APZ poskytuje nástroje pro podporu jejich prvního zaměstnání. Do poslední kategorie bych zařadila osoby starší 55 let – tato skupina se často setkává s diskriminací na trhu práce, což je důvod, proč je APZ zaměřena i na jejich podporu například prostřednictvím rekvalifikací.<sup>29</sup>

Na realizaci této politiky se podílí několik klíčových institucí. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které zodpovídá za tvorbu politik a strategií v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí na národní úrovni. MPSV také řídí činnost úřadu práce a další státní programy v oblasti zaměstnanosti a Úřad práce ČR, který je hlavním vykonavatelem politiky zaměstnanosti. Zajišťuje zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, poskytování příspěvků zaměstnavatelům a podporu nových podnikatelských aktivit. Úřad práce také může spolupracovat s dalšími institucemi, jako jsou vzdělávací centra a podnikatelské subjekty.<sup>30</sup>

## 1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) se stejně jako aktivní politika zaměstnanosti zaměřuje na zmírňování důsledků nezaměstnanosti. Hlavním nástrojem PPZ je však především zprostředkování zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, kterou stát poskytuje nezaměstnaným, aby zmírnil jejich složitou finanční situaci a usnadnil jim hledání nového

---

<sup>28</sup> §117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>29</sup> MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. Praha: Tiskárna Bílý slon s.r.o. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV\\_rocenka\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf).

<sup>30</sup> Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

pracovního místa. Mezi další opatření pasivní politiky zaměstnanosti patří podpora při rekvalifikaci.<sup>31</sup> Tyto nástroje mají především zabezpečit základní sociální potřeby lidí bez práce a je poskytována pouze pro stanovenou dobu a odvíjí se od předchozího výdělku, zatímco aktivní politika zaměstnanosti, s níž pasivní politika úzce souvisí, se zaměřuje na jejich opětovné začlenění na trh práce a provádí se v delším časovém horizontu. Pasivní politika hraje důležitou roli při ochraně jednotlivců před sociálním vyloučením a poskytuje jim finanční stabilitu v době, kdy se snaží najít nové pracovní uplatnění.

### **1.2.1 Zprostředkování zaměstnání**

Zprostředkování zaměstnání je jedním z hlavních nástrojů PPZ, který se zaměřuje na zajištění souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Zprostředkování zaměstnání může být realizováno jak veřejnými institucemi, jako jsou úřady práce, tak i soukromými subjekty, zejména agenturami práce. Agentury práce zajišťují pracovní sílu pro zaměstnavatele formou tzv. agenturního zaměstnávání, které je charakteristické tím, že agentura přiděluje své zaměstnance k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele. Tento trojstranný vztah je často označován jako pronájem pracovní síly.<sup>32</sup> V agenturním zaměstnávání nastaly od 1.1. 2024 změny, které se dotýkají rozšíření podmínky bezúhonnosti na další osoby, nově přidaná podmínka bezdlužnosti, řádné označení sídla a změna výše kauce. Tyto legislativní změny mají za cíl posílit důvěryhodnost agentur práce a zajistit jejich větší transparentnost na trhu práce.<sup>33</sup>

### **1.2.2 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří splní zákonem stanovené podmínky, zejména musí být v rozhodném období alespoň 12 měsíců důchodově pojištěni. Podporu lze získat podáním žádosti, výplata podpory může být odepřena například v případech, kdy byl pracovní poměr ukončen pro hrubé porušení pracovních povinností.<sup>34</sup> Délka podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od dosaženého věku uchazeče a to v rozmezí 5 až 11 měsíců.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 148 s.

<sup>32</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 243 s.

<sup>33</sup> FOJTŮ, Dominik. *Změny pro agentury práce od 1. 1. 2024* [online]. Právní prostor, 17. ledna 2024 [cit. 10. října 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-pro-agentury-prace-od-1-1-2024>

<sup>34</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 245-247 s.

<sup>35</sup> § 43 zákona o zaměstnanosti

### 1.2.3 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zajišťované úřadem práce. Tato podpora je vyplácena po celou dobu trvání rekvalifikace, s výjimkou období, kdy se uchazeč nachází ve specifických situacích, jako je například čerpání nemocenské. O přiznání a výši podpory rozhoduje krajská pobočka úřadu práce na základě vymezených podmínek.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020,

## 2 Právní úprava

### 2.1 Právní úprava na mezinárodní úrovni

Dokumenty Organizace spojených národů tvoří značnou část mezinárodní právní úpravy. Významným dokumentem v sociální právu je Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata v roce 1948 Valným shromážděním OSN. Deklarace je rozdělena do 30 článků, které udávají širokou škálu lidských práv, včetně práva na práci. O právu na práci a svobodné volbě povolání hovoří čl. 23.<sup>37</sup> I přes to, že nedisponuje právní závazností, je podkladem mnoha mezinárodních smluv a jiných právních předpisů. Hlavním cílem tohoto dokumentu bylo stanovení společných standardů lidských práv a inspirace pro státy, aby ochraňovaly tato práva na národní úrovni.<sup>38</sup> OSN podporuje zaměstnanost prostřednictvím Cílů udržitelného rozvoje (SDGs), konkrétně v bodě č. 8 „Důstojná práce a ekonomický růst“, který se zaměřuje na dosažení plné zaměstnanosti a zajištění důstojných pracovních podmínek pro všechny.<sup>39</sup>

Jako další bych uvedla Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,<sup>40</sup> který zaručuje právo občanů na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, spravedlivé odměňování, stejné pracovní podmínky pro muže a ženy. Pakt byl přijat na zasedání OSN a v Československu byl vyhlášen vyhláškou č. 120/1976 Sb.<sup>41</sup> Pakt je na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv právně závazný pro státy, které jej ratifikovaly.

V roce 1919 vznikla Mezinárodní organizace práce (MOP) jako jedna ze specializovaných agentur OSN. MOP vydává úmluvy, a pokud stát ratifikuje určitou úmluvu vydanou organizací, stává se pro daný stát právně závaznou a je povinen ji implementovat do svého právního řádu.<sup>42</sup> V souvislosti se zaměstnáváním je Česká republika momentálně vázána devíti úmluvami. Z toho jako stěžejní považuji Úmluvu o politice zaměstnanosti, která byla přijata 9. července 1964, má za cíl zajistit co nejvyšší a produktivní zaměstnanost. Důraz klade na svobodnou volbu zaměstnání, odstranění diskriminace a podporu hospodářského růstu.<sup>43</sup> K přijetí ČSSR došlo až roku 1975. Mohlo tak být učiněno dle mého názoru v důsledku změn v přístupu ČSSR

---

<sup>37</sup> Universal Declaration of Human Rights, Česká verze vydání. Praha: Informační centrum OSN, 1947 [cit. 3. prosince 2024]. Dostupné z: [https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR\\_2016\\_CZ\\_web.pdf](https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf)

<sup>38</sup> Blíže viz Koldinská, Právo sociálního zabezpečení, 7., str. 30-34

<sup>39</sup> Cíle udržitelného rozvoje. [cit. 3. prosince 2024]. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>

<sup>40</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

<sup>41</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>42</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 3 s.

<sup>43</sup> Blíže viz Hürka, Pracovní právo, 5., str. 93-95

k organizacím, které byly považovány za součást tzv. "západního světa", kdy se postupně zvyšovala snaha o přijetí některých mezinárodních závazků jako symbolického gesta mezinárodní spolupráce. Proces ratifikace této úmluvy byl jedním z nejdelších ve srovnání s dalšími úmluvami zaměřenými na problematiku zaměstnanosti. Tento fakt může být překvapující i vzhledem k tomu, že komunistický režim deklaroval jako jeden ze svých klíčových principů zajištění plné zaměstnanosti. Tento krok mohl být ovlivněn změnami v politickém vedení státu.

Evropská sociální charta<sup>44</sup> je mezinárodní smlouva, která byla vytvořena Radou Evropy a má za cíl eliminaci diskriminace na trhu práce a dalších sociálních sférách, stírá rozdíly mezi znevýhodněnými skupinami osob jako jsou děti, starší jedinci či migranti. Státy, které úmluvu přijmou, se zavazují zajistit alespoň pět ze sedmi základních sociálních a dalších minimálně pět z šestadvaceti volitelných práv stanovených úmluvou.<sup>45</sup>

## 2.2 Právní úprava v rámci EU

Jelikož se Česká republika stala 1. května 2004 členem EU, řídí se také právními předpisy vydanými orgány Unie. V první řadě jde o Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o fungování evropské unie.

Čl. 3 odst. 3 SEU hovoří o tom, že Unie usiluje o „udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářské růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí.“<sup>46</sup> V této smlouvě jsou také zakotveny zásady proporcionality a subsidiarity, které upravují, čím se má Unie řídit při výkonu pravomocí. Zásada proporcionality zajišťuje, že obsah a forma činnosti EU nepřekročí nezbytnou míru potřebnou k dosažení stanoveného cíle. Opatření musí být vhodná, potřebná a přiměřená. Chrání členské státy před nadměrným zasahováním do jejich vnitrostátních záležitostí. S touto zásadou se pojí zásada subsidiarity, podle které by EU měla jednat namísto členských států pouze tehdy pokud je to efektivnější.

Zaměstnanosti se věnuje hlava devátá, konkrétně články 145 až 150 SFEU. Usiluje o to, aby členské státy rozvíjeli politiku zaměstnanosti, která zahrnuje zlepšení kvalifikací, rychlé

---

<sup>44</sup>Evropská sociální charta [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/48765/1/2/sdeleni-c-14-2000-sbms-o-evropske-socialni-charte?vtextu=evropska%20socialni%20charta#lema0>

<sup>45</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 11 a 12 s.

<sup>46</sup> Smlouva o Evropské unii, čl. 3 odst. 3, účinné znění 26.2. 2001 [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582\\_2001\\_02\\_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=](https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582_2001_02_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=)

reakce na hospodářské změny a přizpůsobování pracovníků současným trendům na trhu práce. EU považuje podporu zaměstnanosti za společný zájem a považuje ji za důležitou oblast, kde chce prostřednictvím své politiky naplnit cíle vysoké zaměstnanosti a respektovat při tom národní politiky a zvyklosti. Evropská Rada pravidelně hodnotí stav zaměstnanosti a spolu s Komisí stanovují zásady pro politiku zaměstnanosti a hodnotí jejich realizaci. Dále je také v čl. 157 SFEU upraveno rovné odměňování mužů a žen.<sup>47</sup> K posílení tohoto práva přispěl rozsudek Soudního dvora ve věci Defrenne v. Sabena z roku 1976, který posílil právo rovného odměňování, ochranu pracovníků a umožnil přímo se dovolávat evropského práva na národní úrovni.<sup>48</sup>

Významným mezníkem v oblasti politiky zaměstnanosti byla Amsterodamská smlouva<sup>49</sup>, která poprvé definovala zaměstnanost jako společný úkol na úrovni Evropské unie. Tento dokument přispěl k posílení koordinace politik zaměstnanosti a podpoře opatření zaměřených na sociální začleňování osob vyloučených z trhu práce.<sup>50</sup> Zároveň vytvořil základy pro Evropskou strategii zaměstnanosti, jejímž cílem je harmonizace politik zaměstnanosti mezi členskými státy. Amsterodamská smlouva začlenila otázku zaměstnanosti do článku 2 Smlouvy o založení Evropského společenství i článku 2 Smlouvy o Evropské unii, čímž zdůraznila její význam v rámci evropské integrace. K podpoře těchto cílů byl dále zřízen Výbor pro zaměstnanost, který usiluje o efektivní koordinaci a naplňování priorit zaměstnanostní politiky mezi členskými státy.<sup>51</sup>

### 2.3 Vnitrostátní právní úprava

Základním právním předpisem, který řeší otázky týkající se zaměstnanosti, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Upravuje zaměstnávání osob na území České republiky, stanovuje nástroje politiky zaměstnanosti, práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání, zaměstnavatelů a dalších subjektů. Nalezneme zde např. působnost úřadu práce jakožto hlavního vykonavatele veřejné správy na úseku zaměstnanosti, jeho organizační členění pak nalezneme v zákoně o Úřadu práce České republiky.

---

<sup>47</sup> Smlouva o fungování Evropské Unie, konsolidované znění 26.10.2012 [online]. Dostupné z: <https://next.codexis.cz/evropska-legislativa/EU93432>

<sup>48</sup> Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne v. Sabena, C-43/75 G. Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Arienne Sabena (Defrenne II)

<sup>49</sup> Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR11746\\_2004\\_05\\_01](https://next.codexis.cz/legislativa/CR11746_2004_05_01)

<sup>50</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 44 s.

<sup>51</sup> Tamtéž, 45-59 s.

Dalším pramenem, který bezesporu zasahuje do toho odvětví, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, definuje práva a povinnosti těchto stran a řeší případné konflikty, kterou mohou v rámci pracovního vztahu nastat.<sup>52</sup> V letošním roce projde zákoník práce novelizací, která má přispět k efektivnějšímu fungování trhu práce. Jeho účinnost se předpokládá od 1.4. 2025, novelu schválila poslanecká sněmovna. Bude se jednat o změny týkající se prodloužení zkušební doby, výpovědní doby a možnosti lehké práce u mladistvých od 14 let za splnění určitých podmínek aj.<sup>53</sup>

V souvislosti s výše uvedenými zákony lze zmínit také zákon o státní službě, upravující právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících státní správu, organizaci, odměňování a řízení ve věcech státní služby, čímž připívá ke stabilizaci státní správy. S otázkou rovných podmínek na trhu práce souvisí antidiskriminační zákon zakazující diskriminaci v oblasti zaměstnanosti na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, věku či sexuální orientaci.<sup>54</sup>

Právní úprava je velmi rozsáhlá a zahrnuje celou řadu právních předpisů. V kapitole jsem se zaměřila pouze na ty, které vnímám jako důležité, neboť uvedení a rozbor všech relevantních pramenů by nebyl v rámci této práce možný.

Celkově lze právní úpravu chápat jako komplexní systém, který zahrnuje mezinárodní, evropské a vnitrostátní předpisy zaměřené na ochranu práv zaměstnanců a podporu zaměstnanosti. I přes tuto komplexnost lze spatřovat několik nedostatků, mezi něž bych zařadila roztržitost právní úpravy a s tím spojenou administrativní zátěž. Problematická je také stálá rozdílnost platů mezi ženami a muži, přestože článek 157 SFEU stanovuje zásadu rovného odměňování. Diskriminaci na pracovišti můžeme stále spatřovat také u žen a starších pracovníků, kteří čelí nerovným příležitostem a nižším mzdám. Tyto nedostatky vedou k potřebě dalšího zlepšování a modernizaci právní úpravy zaměstnanosti.

---

<sup>52</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>53</sup> Tisková zpráva MPSV. *Jaké změny přijdou s rokem 2025? MPSV přináší souhrn hlavních legislativních novinek účinných v příštím roce* [online] Praha: MPSV, 2024. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ\\_12\\_12\\_2024\\_Nový+rok\\_legislativní\\_přehled.pdf/96febd80-fb37-a5b6-cba7-6c7c768e1929?t=1733997822029](https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_12_12_2024_Nový+rok_legislativní_přehled.pdf/96febd80-fb37-a5b6-cba7-6c7c768e1929?t=1733997822029)

<sup>54</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

### 3 Orgány působící na úseku zaměstnanosti

Oblast státní politiky zaměstnanosti je koordinována několika orgány veřejné správy, jejichž úkolem je vytvářet opatření vedoucí k podpoře zaměstnanosti a regulaci trhu práce.

#### 3.1 Vláda

Vrcholný orgán moci výkonné, který řídí činnost ministerstev, vydává legislativní pravidla vlády,<sup>55</sup> která napomáhají ke sjednocení postupu ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy při přípravě právních předpisů. Vláda se může podílet na státní politice zaměstnanosti svou legislativní činností. Podle čl. 41 odst. 2 Ústavy má vláda zákonodárnou iniciativu, což jí umožňuje předkládat Parlamentu návrhy zákona.<sup>56</sup> Jelikož je hlavním zdrojem financování správy zaměstnanosti státní rozpočet ČR, tak i zde vidíme zásah vlády, která má při jeho schvalování výlučnou iniciativu. Vláda svým usnesením schválila v roce 2014 strategický dokument vypracovaný MPSV, který se stává stěžejním vodítkem pro následné směřování politiky zaměstnanosti.<sup>57</sup>

#### 3.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), je ústředním správním orgánem v oboru politiky zaměstnanosti.<sup>58</sup> Hlavními činnostmi jsou tvorba celostátních koncepcí a programů řešících ty nejdůležitější otázky trhu práce a dalších opatření týkajících se zaměstnanosti. Ministerstvo analyzuje vývoj trhu práce, včetně mezinárodního srovnání. Koordinuje vyváženost nabídky a poptávky na pracovním trhu, a to i v souvislosti s pohybem pracovních sil ze zahraničí tak i těch kteří odcházejí z ČR. Zajišťování financování je také v gesci MPSV, rozděluje prostředky ze zdrojů národních i podporu z fondů EU. Nese odpovědnost za tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání. Vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a volných pracovních míst. Evropské komisi každoročně předkládá zprávu o provedených kontrolách v rizikových odvětvích.<sup>59</sup> Rovněž má pravomoc zřizovat státní příspěvkové organizace k plnění příslušných úkolů. Příkladem příspěvkové organizace

---

<sup>55</sup> Byla přijata usnesením vlády č. 188/1998., o legislativních pravidlech vlády [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/jednani-vlady/legislativni-pravidla/Legislativni-pravidla-vlady-s-prilohami-platna-od-1--unora-2023.pdf>

<sup>56</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>57</sup> MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)

<sup>58</sup> § 9 Zákona č. 2/1969 Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky

<sup>59</sup> § 6 a § 6a zákona o zaměstnanosti

jejímž zřizovatele je MPSV je centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně-Chrlicích.<sup>60</sup> Od roku 2016 Ministerstvo práce a sociálních věcí buduje jednotný informační systém, jehož cílem je sjednotit a zjednodušit administrativní procesy pro úředníky i uchazeče o zaměstnání.<sup>61</sup>

### 3.3 Úřad práce

Úřad práce ČR je správním úřadem<sup>62</sup> s celostátní působností, jehož hlavním úkolem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání.<sup>63</sup> K jeho zřízení došlo v roce 1990 převzetím působnosti ve věcech pracovních sil od okresních národních výborů.<sup>64</sup> V roce 2004 se novelou zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře rozšířila agenda spravována úřadem o dávky státní sociální podpory.<sup>65</sup> Nejvýznamnější změny nastaly v roce 2011, kdy přišel v platnost zákon o úřadu práce ČR. Došlo k využití principu vertikální koncentrace<sup>66</sup>, kdy byl zřízen jeden celostátní Úřadu práce ČR s jeho krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti.<sup>67</sup> Celkově tato reorganizace měla za cíl zefektivnit poskytování služeb uchazečům o zaměstnání a zlepšit jejich dostupnost. O rok později převzaly úřady také výplatu dávek hmotné nouze a dávek pro osoby se zdravotním postižením.<sup>68</sup> Od 1. ledna 2025 si mohou nově podat žádost o evidenci uchazeči o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti v aplikaci Jenda, kterou už MPSV představilo ve druhé polovině roku 2023.<sup>69</sup>

#### 3.3.1 Funkce Úřadu práce ČR

V rámci základní věcné působnosti vykonává úřad práce převážně činnosti v oblastech: zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální

---

<sup>60</sup> MPSV. *Seznam organizací MPSV*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/seznam-organizaci-mpsv>

<sup>61</sup> ŠAMALOVÁ, Kateřina (ed.). *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Petr VOJTÍŠEK (editor). Praha: Grada, 2021. 247 s.

<sup>62</sup> Správní úřad lze chápat ve třech pojetích: institucionální, funkční a pojetí úřadu jako pomocného útvaru. Upřednostňuje se pojetí institucionální, kdy D. Hendrych popisuje toto pojetí jako organizační jednotku, která je zřízena a jejíž působnost je stanovena zákonem, navenek ohraničenou a vystupující vůči veřejnosti prostřednictvím svých orgánů nebo zástupců, kteří jednají jménem subjekt, jehož je správní úřad organizační součástí. Jde o státní instituci jedinou svého druhu nebo druhově vymezenou. Citace z: SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 262-266 s.

<sup>63</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 59 s.

<sup>64</sup> Zákonné opatření č. 306/1990 Sb., zákonné opatření předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce

<sup>65</sup> § 2a odst.1 Zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

<sup>66</sup> Jde o princip organizace veřejné správy. Princip vertikální koncentrace spočívá v rozdělení funkcí na vyšší úroveň v rámci jedné organizační soustavy. Citace z: SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 267 s.

<sup>67</sup> SLÁDEČEK, Vladimír., FRUMAROVÁ, Kareřina., MELOTÍKOVÁ, Petra a kol. *Organizace státní správy – vývojové tendence*. Praha: Leges, 2014, 31 s.

<sup>68</sup> KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022, 49-50 s.

<sup>69</sup> MPSV. *Klientská zóna Jenda*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/klientska-zona-jenda>

podpory příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi a dávek pěstounské péče. Pravomoc úřadu práce se vztahuje k jeho oprávnění rozhodovat a vykonávat určité činnosti v rámci své působnosti, např. rozhodnutí o přiznání dávky.<sup>70</sup>

Dále plní úkoly v oblastech:

- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- náhradního výživného pro nezaopatřené dítě<sup>71</sup>
- evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání
- poskytování podpory v nezaměstnanosti
- evidence volných pracovních míst
- aktivní politiky zaměstnanosti
- poskytování pomoci osobám se zdravotním postižením
- poskytování příspěvků zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech
- rozhoduje o povolení k zaměstnání pro cizince ze třetích zemí
- evidence zaměstnanců ze zemí Evropské unie
- povolení výkonu reklamní, umělecké nebo sportovní činnosti u dětí<sup>72</sup>

Mezi zásadní funkce úřadu patří zprostředkování zaměstnání, kdy propojuje uchazeče a zaměstnavatele. V této oblasti ÚP eviduje volná pracovní místa v ČR i EU, poskytuje pomoc při rozšíření nebo doplnění vzdělání a informuje o zapojení do různých projektů. Mezi celorepublikové projekty nabízené úřadem patří:

- Integrace na pracovní trh a podpora cizinců
- Outplacement II
- NPO DIGI pro firmu
- Záruky pro mladé
- Nová etapa
- Podpora v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením
- Věk není překážkou
- Záruky pro mladé

---

<sup>70</sup> Blíže k pojmům pravomoc a působnost viz SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 263-265 s.

<sup>71</sup> § 4 Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

<sup>72</sup> KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022, 99-103 s.

- Šance na práci v kraji <sup>73</sup>

Pro tyto projekty je významná spolupráce s Evropským sociálním fondem, jelikož zajišťuje potřebné finanční prostředky pro jejich realizaci. Úřad práce poskytuje informační a poradenské služby<sup>74</sup> také pro zaměstnavatele, kteří potřebují zaplnit volná pracovní místa tak i pro zaměstnance, kteří chtějí změnit své dosavadní povolání. Příkladem je Outplacement, který představuje podporu pro zaměstnance, kteří ztratili práci v důsledku organizačních změn nebo vědí, že k takové situaci může v budoucnu dojít. Projekt Outplacement I a následný Outplacement II pomáhá lidem nejen při přechodu na jiné pracovní místo, ale také se s takovou situací vyrovnat, má tedy i psychologický charakter. Pomoc se týká také záležitostí, které zprostředkování zaměstnání předcházejí, jde například o kariérní poradenství, pomoc se sepsáním životopisu či přípravu na pracovní pohovor. Další významnou činností je poskytování podpory v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek. Realizuje aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a poskytováním příspěvků zajišťujících zvýšení zaměstnanosti. <sup>75</sup>

Úřad práce významně spolupracuje i s dalšími institucemi, kterých se politika zaměstnanosti dotýká. Ke spolupráci dochází s orgány obcí a krajů. Kraje mají povinnost zřídit výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost. U obcí můžeme vidět propojenost se zaměstnaností u výkonu veřejně prospěšných prací, kdy práce zde zařazených osob spočívá v udržování čistoty veřejného prostranství. <sup>76</sup> K dalším institucím spolupracujících s ÚP se řadí neziskové a vzdělávací organizace, Hospodářská komora České republiky, Státní úřad inspekce práce a v neposlední řadě i orgány Evropské unie. <sup>77</sup>

Po vzniku úřadu mu byla svěřena také funkce kontrolní, ale s nabytím účinnosti zákona o inspekci práce nyní tuto kontrolu vykonává Státní úřad inspekce práce. <sup>78</sup>

### 3.3.2 Organizace

Úřad práce je instituce členěná do tří úrovní, kterou řídí ministerstvo práce a sociálních věcí. Vnitřně se člení na generální ředitelství, krajské pobočky a kontaktní pracoviště.

---

<sup>73</sup> Úřad práce ČR. *Projekty v realizaci*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci>

<sup>74</sup> Blíže viz Doušková, Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, str. 48-49

<sup>75</sup> Úřad práce ČR. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>

<sup>76</sup> ŠÁMALOVÁ, Kateřina a kol. *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Petr VOJTÍŠEK (editor). Praha: Grada, 2021. 248-249 s.

<sup>77</sup> KIELER, Petr. STÁDNÍK, Jaroslav. Součinnost správních orgánů v oblasti zaměstnanosti s dalšími subjekty. *Práce a mzda (Wolters Kulwer)*, 2018, č. 9, s. 41.

<sup>78</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

**Generální ředitelství** sídlí v Praze a odpovídá za koordinaci a řízení činností úřadu práce na celostátní úrovni. V čele Úřadu práce ČR stojí ředitel, kterým je od roku 2023 Ph.D. Daniel Křištof. Zajišťuje strategické plánování, metodické vedení a kontrolu výkonu jednotlivých poboček a pracovišť. Odpovídá za řádný výkon aktivní politiky zaměstnanosti, včetně jejího financování. Ve věcech zaměstnanosti zastupuje ČR v evropských i mezinárodních organizacích. Je mu svěřena správa majetku a hospodaření s ním.

**Krajských poboček** je 14 a odpovídají krajskému členění ČR. Představují organizační jednotky ÚP. V jejím čele stojí rovněž ředitel. Realizují státní politiku zaměstnanosti na regionální úrovni. V rámci své činnosti

- monitorují situaci na trhu práce,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání,
- zprostředkovávají zaměstnání,
- zajišťují výplatu dávek v nezaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek,
- zajišťují pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením,
- podílí se na realizaci evropských a národních projektů na podporu zaměstnanosti.

**Kontaktní pracoviště** je další složkou v organizační soustavě, v jejím čele stojí vedoucí nebo ředitel. Pracovníci jsou v přímém kontaktu s uchazeči a vykonávají řadu administrativních procesů. Hlavní činností pracoviště je evidence uchazečů a zprostředkování vhodného zaměstnání. Dále zpracovávají žádosti o podporu v nezaměstnanosti a vedou správní řízení o jejím přiznání. V jejich pravomoci je rovněž rozhodování o vyřazení z evidence a exekuce přiznaných dávek.<sup>79</sup> V tiskové zprávě z konce roku 2024 úřad uvedl, že postupně dojde k uzavření třiaosmdesáti kontaktních pracovišť. Hlavním důvodem uzavření bylo uvedeno zvýšení bezpečnosti pracovníků.<sup>80</sup>

**Detašované pracoviště** je nejmenším pracovištěm s velmi nízkým počtem zaměstnanců, kde se ve většině případů vykonává pouze agenda nepojistných dávek.<sup>81</sup>

Úřad práce také zřizuje poradní sbory, aby mohl efektivněji spolupracovat s různými subjekty na trhu práce. Sbory se pravidelně setkávají a diskutují nad zásadními a aktuálními problémy v politice zaměstnanosti. Poradní sbory se skládají z odborníků z různých odvětví

---

<sup>79</sup> Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

<sup>80</sup> Tisková zpráva ÚP. *Úřad práce pokračuje ve své transformaci: cílem je větší bezpečnost, flexibilita, efektivita a dostupnost* [online]. Praha: ÚP ČR. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_racionalizace+pobočkové+sítě.pdf/4c043c3f-c948-5f15-e995-df409c164c06?t=1730728910196](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_racionalizace+pobočkové+sítě.pdf/4c043c3f-c948-5f15-e995-df409c164c06?t=1730728910196)

<sup>81</sup> Blíže viz Kaczor, Sociální systém ČR, str. 98

státní i soukromé správy a zajišťuje tak komplexní pohled na problematiku a koordinaci návrhů ke zlepšení podmínek na trhu práce.<sup>82</sup>

V uplynulém roce došlo k výraznému úbytku zaměstnanců na úřadech práce, přičemž vedení tento proces označuje jako tzv. vyvažování. Ačkoli stát tímto opatřením ušetří značné finanční prostředky, na některých pobočkách dochází k nadměrnému pracovnímu vytížení zaměstnanců, kteří často pracují přesčas. V souvislosti s rušením poboček a snižováním počtu pracovníků byl zaveden pilotní program, v jehož rámci bylo podávání vybraných žádostí převedeno na pobočky České pošty.<sup>83</sup>

### 3.3.3 Zaměstnanci úřadu práce

ÚP je institucí veřejné správy a její fungování zajišťuje široká škála zaměstnanců. Tito zaměstnanci mohou vykonávat svou činnost v režimu zákoníku práce nebo jako státní zaměstnanci ve služebním poměru, který se řídí zákonem o státní službě. Zákon o státní službě se vztahuje na státní zaměstnance, kteří vykonávají ve správních úřadech státní správu, a na další fyzické osoby, o kterých to stanoví zákon. Státní služba je tvořena státními zaměstnanci, kteří zajišťují personální základ státní správy.<sup>84</sup> Zákon o státní službě také stanoví povinnosti státních zaměstnanců, jako jsou například povinnost zachovávat mlčenlivost, povinnost dodržovat zásady služebního úřadu a povinnost vykonávat službu v souladu s právními předpisy. Tito zaměstnanci musí vystupovat v souladu s etickým kodexem úředníků a zaměstnanců veřejné správy<sup>85</sup>, který stanovuje základní principy chování a klade důraz na profesionalitu a nestrannost. Stanovuje povinnost jednat v souladu se zákony, zachovávat mlčenlivost o získaných informacích, předcházet střetu zájmů a dodržovat důstojné a korektní jednání vůči uchazečům i kolegům na pracovišti. Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na místo určené k výkonu některé z činností uvedených v § 5.<sup>86</sup> Správní řád upravuje pojem úřední osoby v § 14 odst. 1, který říká, že úřední osobou „je každá osoba bezprostředně se podílející na výkonu pravomoci správního orgánu.“<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> § 7 Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

<sup>83</sup> Tisková zpráva ÚP ČR. *Úřad práce ČR mění systém odměňování a motivuje zaměstnance k lepším výkonům*. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ\\_transformace\\_cervenec2023.pdf/9f10c511-c70b-c13f-a658-8f3114602935](https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ_transformace_cervenec2023.pdf/9f10c511-c70b-c13f-a658-8f3114602935)

<sup>84</sup> Sigmundová, E. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru I. *Právní prostor*, 8. června 2016

<sup>85</sup> Přijat byl usnesením vlády č. 331/2012 o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy (čá 3/2012 VVpOK), dne 9. května 2012. [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR27352\\_2012\\_05\\_09](https://next.codexis.cz/legislativa/CR27352_2012_05_09)

<sup>86</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>87</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

K bližšímu vymezení pojmu úřední osoby přispěl Nejvyšší správní soud v roce 2009, když uvedl, že „za úřední osobu se považuje zejména ta osoba, která připravuje podklady pro rozhodnutí či provádí jednotlivé procesní úkony v dané věci. Úředními osobami naopak nebudou ty osoby, které se spisem pouze technicky manipulují, tj. provádějí technické úkony, které nesouvisí s vlastním výkonem pravomoci správního orgánu.“<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Nejvyšší správní soud: Rozsudek ze dne 25. 3. 2009, č. j. 2 As 83/2008 – 124. Nejvyšší správní soud [online]. Nejvyšší správní soud, 2009 [cit. 24. 2. 2025]. Dostupné z: [https://www.nssoud.cz/stazenidokumentu?filepath=SOUNDNI\\_VYKON/2014/0159\\_6As\\_\\_1400052\\_20150828150727\\_prevedeno.pdf](https://www.nssoud.cz/stazenidokumentu?filepath=SOUNDNI_VYKON/2014/0159_6As__1400052_20150828150727_prevedeno.pdf)

## 4 Digitalizace a využití poboček České pošty

Digitalizace veřejné správy se stala prvkem odrážejícím modernizaci, efektivnost a optimalizaci správy v České republice. Úřady práce prošly v posledních letech eminentními změnami s důrazem na implementaci nových technologií usnadňující komunikaci mezi úřady a občany. V důsledku digitalizace by mělo docházet ke zjednodušení administrativních procesů, snížení byrokracie a možnost řešit určité úkony uchazečů z pohodlí domova bez nutnosti osobně docházet na úřady. Přínos digitalizace vnímám ve zrychlení a zjednodušení procesů, snížení administrativy, aby se zaměstnanci úřadů práce mohli více věnovat poradenské činnosti a zvyšovat míru zaměstnanosti. Naproti tomu však roste povinnost zabezpečit ochranu osobních údajů v digitálních systémech. Významný prvek, který úsilí o digitalizaci podpořil bylo zavedení aplikace Jenda. Aby se činnost úřadů práce dostala blíže občanům a odlehčila se jejich vytíženost, došlo k přechodu části agendy úřadů na pobočky České pošty.

### 4.1 Klientská zóna Jenda

Klientská zóna Jenda umožňuje občanům snadnější přístup ke službám poskytovaných úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ji představilo v roce 2023, aby pomocí online platformy zjednodušili komunikaci mezi klienty a úřady.

V aplikaci lze vyřídit:

- Rodičovský příspěvek
- Přídavek na dítě
- Příspěvek na bydlení
- Zprostředkování zaměstnání
- Podporu v nezaměstnanosti <sup>89</sup>

Poslední dva zmíněné nástroje byly přidány do aplikace až v lednu letošního roku. Nyní je tedy možné podat žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti. <sup>90</sup>

Rodičovský příspěvek je určen rodičům pečujících o dítě do tří let věku.<sup>91</sup> Přídavek na dítě je pravidelná finanční podpora, která pomáhá pokrýt náklady na výchovu a výživu dítěte.<sup>92</sup> Příspěvek na bydlení pomáhá lidem s nízkými příjmy pokrýt náklady spojené s bydlením.<sup>93</sup> Pro

---

<sup>89</sup> MPSV. *Klientská zóna Jenda*. Dostupné z: <https://jenda.mpsv.cz>

<sup>90</sup> ÚP ČR. *Klientská zóna Jenda, žádejte o dávky online*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/klientska-zona-jenda-zadejte-o-davky-on-line>

<sup>91</sup> § 30 Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

<sup>92</sup> § 17 Tamtéž

<sup>93</sup> § 24 Tamtéž

přístup je nutné se přihlásit prostřednictvím identity občana například pomocí bankovní identity.<sup>94</sup> Vzhledem k tomu, že ne všichni občané disponují dostatečnými digitálními dovednostmi, zůstává i nadále možnost vyřídit potřebné záležitosti osobně na příslušných odděleních úřadů práce.

## 4.2 Podání žádostí na pobočkách České pošty

Od června 2024 spustilo MPSV pilotní program, kdy přesune část záležitostí spravovaných úřady práce na pobočky České pošty. Cílem reformy je odlehčit administrativní zátěž úřadů práce a rozšířit dostupnost jeho služeb občanům. Jedná se o 51 poboček z kraje Ústeckého, Libereckého a Kraje Vysočina, které slouží jako podatelna Úřadu práce ČR.

Na pobočkách si lidé mohou podat tyto žádosti:

- Rodičovský příspěvek
- Přídavek na dítě
- Příspěvek na bydlení<sup>95</sup>

Zaměstnanci pošty jsou nápomocni při podávání žádostí přes Klientskou zónu Jenda. Nevykonávají rozhodovací činnost a nejsou správním orgánem, pouze zprostředkovávají příjem dokumentů.<sup>96</sup> Přestože zaměstnanci pošty prošli školením, v praxi se stále setkávají se situacemi, kdy si nejsou jistí správným postupem a obracejí se na zaměstnance úřadů práce s žádostí o pomoc. To je vzhledem k relativně krátké době fungování programu pochopitelné, avšak jeho dlouhodobá úspěšnost se nejeví jako zcela jednoznačná. K dalšímu rozšíření došlo 20.1.2025 a je možné využít podatelnu úřadu práce na necelých stech pobočkách pošt v republice a s dalším rozšíření se v roce 2025 ještě počítá.<sup>97</sup>

Načasování této změny spočívající v přesunu podávání žádostí o určité dávky na pobočky pošt se jeví jako neoptimální. Vzhledem k tomu, že se pouze o rok dříve došlo v rámci restrukturalizací státních podniků uzavřelo 300 poboček České pošty.<sup>98</sup> Vzhledem k nárůstu pracovního vytížení způsobenému převzetím agendy zrušených poboček i části

---

<sup>94</sup> MPSV. *Klientská zóna Jenda*. Dostupné z: <https://jenda.mpsv.cz>

<sup>95</sup> Tisková zpráva ÚP ČR a České pošty, *51 poboček České pošty zafunguje zkušebně jako podatelna pro Úřad práce* [online]. Praha: ÚP a Česká pošta, 2024. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_pilotni'+projekt+C'eska'+pos'ta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_pilotni'+projekt+C'eska'+pos'ta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651)

<sup>96</sup> Tamtéž

<sup>97</sup> Česká pošta. *Další pošty nabízí vybrané služby Úřadu práce*. [online]. 2025. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/-/dalsi-posty-nabizi-vybrane-sluzby-uradu-prace>

<sup>98</sup> Česká pošta. *Od 1. 7. 2023 jsme nuceni trvale zrušit vybrané pošty* [online]. 2023. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/zmeny>

administrativních úkonů úřadů práce zavedly pošty alespoň možnost online objednání. Jelikož je tento pilotní program stále v počátečních fázích, lze mít za to, že na zaměstnance pošt jsou kladeny vyšší nároky, který může vést k jejich přetížení a snížit tak i celkovou kvalitu poskytovaných služeb.

Hlavním cílem tohoto programu z pohledu úřadů práce bylo pomoci lidem s nedostatečnými digitálními dovednostmi a zároveň zefektivnit práci zaměstnanců úřadů, což by mělo uvolnit více kapacit pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a tím přispět ke snižování nezaměstnanosti v zemi.<sup>99</sup> Na základě rozhovoru se zaměstnanci úřadu práce vyplývá, že se v praxi vyskytují situace, kdy pracovníci úřadů práce čelí nutnosti řešit chyby nebo nedostatky v podaných žádostech a vyžadovat si jejich opravu. V těchto případech dochází namísto očekávaného zjednodušení administrativních procesů k nárůstu administrativní zátěže spojené s opravami nesprávně vyplněných žádostí.

U klientů nelze rovněž hovořit o jednoznačně pozitivním přínosu, který měla tato změna přinést. Dříve občané měli možnost získat všechny potřebné informace přímo na úřadu, kde se jim dostávalo podpory při podávání žádostí a v dalších souvisejících úkonech. Mezi pozitivní aspekty lze však zařadit zvýšení dostupnosti pro občany, neboť pobočky pošt jsou rozmístěny i v oblastech, kde nebyla přítomna žádná kontaktní nebo detašovaná pracoviště, případně kde byla z důvodu bezpečnostních opatření taková pracoviště zrušena. Pro občany, pro něž je například z finančních důvodů obtížné cestovat na vzdálenější úřady práce, představuje možnost podání žádosti na poště značnou výhodu. Další přínos, který vnímám, je časová úspora pro občany, kteří již nejsou nuceni navštěvovat úřad pouze v rámci stanovených úředních hodin. Pobočky pošt často zajišťují delší otevírací dobu než samotné úřady, což občanům poskytuje větší flexibilitu a pohodlí při vyřizování administrativních záležitostí.

Celkově lze tento krok vnímat jako výraz decentralizace služeb a poskytování služeb občanům v rámci více institucích. Pokud budou mít pobočky pošt dostatečné personální zázemí s odbornou způsobilostí a kontrolou kvality poskytovaných služeb, může se jednat o přínos pro všechny výše zmíněné strany. Možností jak zvýšit efektivitu tohoto kroku je propojenost informačních systémů úřadů práce a podatelen na poštách. Přesun agend z úřadů práce na Českou poštu mělo za cíl snížit administrativní zátěž a zlepšit dostupnost služeb občanům. Ukazuje se však, že vznikají problémy s personální kapacitou na poštách, odbornou

---

<sup>99</sup> Tisková zpráva ÚP ČR a České pošty, *51 poboček České pošty zafunguje zkušebně jako podatelna pro Úřad práce* [online] Praha: ÚP a Česká pošta, 2024. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_pilotni'+projekt+Ceska'+pos'ta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_pilotni'+projekt+Ceska'+pos'ta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651)

připraveností zaměstnanců a efektivitou celého procesu. Do budoucna je nutné počítat s vynaložením finančních prostředků na proškolení zaměstnanců pošt a s důkladnějším propojením systémů s úřady práce nebo hledat jiné způsoby modernizace veřejné správy a optimalizace státní politiky zaměstnanosti.

## Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala postavením a funkcemi Úřadu práce ČR v politice zaměstnanosti, jeho organizací a dopadem využití poboček České pošty.

Politika zaměstnanosti je důležitým nástrojem, který slouží k regulaci pracovního trhu a nezaměstnanosti. Rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní odráží rozdílné přístupy k řešení problematiky zaměstnanosti. Aktivní politika zahrnuje opatření směřující k podpoře pracovního uplatnění uchazečů, například skrze rekvalifikace či veřejně prospěšné práce, a právě ta by měla hrát klíčovou roli v boji proti nezaměstnanosti. Naproti tomu pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na finanční podporu nezaměstnaných. V souvislosti s politikou zaměstnanosti hraje Úřad práce ČR zásadní roli při implementaci obou složek politiky, jelikož zajišťuje jak zprostředkování zaměstnání, tak výplatu nepojistných dávek. Lze konstatovat, že aktivní opatření, která mají motivovat uchazeče k návratu na pracovní trh, často narážejí na administrativní nebo dnes i digitální překážky. Vzhledem k tomu, že Česká republika patří mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci Evropské unie, lze nastavení nástrojů politiky zaměstnanosti hodnotit jako značně efektivní. Jejich úspěšnost však závisí především na schopnosti úřadů práce pružně reagovat na měnící se podmínky trhu práce a potřeby jak uchazečů o zaměstnání, tak zaměstnavatelů.

Úřad práce je významným správním úřadem s celostátní působností, jehož primárním úkolem je realizace politiky zaměstnanosti a správa dávek státní sociální podpory. Úřad práce je od roku 2011 vertikálně koncentrován do jednotného Úřadu práce ČR a ten je vnitřně organizován na řídicí generální ředitelství, krajské pobočky, kontaktní pracoviště a detašované pracoviště. Tato reforma měla přinést poskytované služby blíže občanům. Mezi hlavní činnost úřadů patří zprostředkování zaměstnání. Proces zprostředkování zahrnuje vedení databáze o volných pracovních místech, poskytování poradenství a organizaci rekvalifikačních kurzů. V praxi se však ukazuje, že zaměstnavatelé často upřednostňují vlastní náborové strategie nebo využívají soukromé agentury práce, což může omezovat úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Digitalizace systémů, včetně Klientské zóny Jenda, představuje výrazný posun, který usnadňuje vyřizování žádostí a odlehčuje administrativní zatížení úřadů práce. Je však nezbytné zohlednit, že ne všichni občané disponují dostatečnou digitální gramotností k efektivnímu využívání nově zavedených online systémů. Z tohoto důvodu by měla i nadále existovat možnost osobního vyřizování nezbytných úkonů na úřadech práce či jejich podatelkách. Další významná změna, která má za cíl pomoci úřadům práce a přiblížit své služby klientům, je

pilotní program, ve kterém došlo k přechodu části záležitostí spravovaných úřady práce na pobočky České pošty. Ačkoli hlavním záměrem tohoto programu bylo odlehčení administrativní zátěže zaměstnanců úřadů práce a širší dostupnost služeb, při jeho realizaci se narazilo na řadu problémů, které mohou ovlivňovat kvalitu služeb. Další vývoj bude záviset na schopnosti státní správy včas identifikovat a řešit nedostatky, včetně zajištění odpovídající odborné přípravy zaměstnanců pošt tak, aby byli schopni poskytovat stejnou úroveň pomoci, jakou dříve zajišťovali pracovníci úřadů práce. Domnívám se, že rozčleňování administrativních agend mezi různé instituce není optimálním řešením a každá instituce by se měla primárně zaměřit na činnosti, pro které byla zřízena, aby byla zachována odbornost a kvalita poskytovaných služeb.

## Seznam literatury:

- DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Právní praxe*. Praha: C.H. Beck, 2020, 171 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo* 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s.
- KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022, 253 s.
- KIELER, Petr. STÁDNÍK, Jaroslav. Součinnost správních orgánů v oblasti zaměstnanosti s dalšími subjekty. *Práce a mzda (Wolters Kluwer)*, 2018, č. 9, s. 41.
- KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. Dostupné z: databáze Back-online.
- KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 309 s.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s.
- RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a kol. *Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: dílčí podkladová studie I*. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, vvi, 2019. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_454.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_454.pdf)
- SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 510s.
- SLÁDEČEK, Vladimír., FRUMAROVÁ, Kareřina., MELOTÍKOVÁ, Petra a kol. *Organizace státní správy – vývojové tendence*. Praha: Leges, 2014, 31 s.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 293 s.
- ŠÁMALOVÁ, Kateřina (ed.). *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Petr VOJTÍŠEK (editor). Praha: Grada, 2021. 456 s.

## Právní předpisy a judikatura

- Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty [cit. 20. března 2025]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR11746\\_2004\\_05\\_01](https://next.codexis.cz/legislativa/CR11746_2004_05_01)

- Evropská sociální charta [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/48765/1/2/sdeleni-c-14-2000-sbms-o-evropske-socialni-charte?vtextu=evropska%20socialni%20charta#lema0>
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., *o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*
- Smlouva o Evropské unii, účinné znění 26. 2. 2001 [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582\\_2001\\_02\\_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=](https://next.codexis.cz/legislativa/CR11582_2001_02_26?workspaceId=5f3e1fb0-806b-42b0-9c07-164d06f6cda9&zobrazit=)
- Smlouva o fungování Evropské unie, konsolidované znění 26.10.2012 [online]. Dostupné z: <https://next.codexis.cz/evropska-legislativa/EU93432>
- Usnesení vlády č. 188/1998., o legislativních pravidlech vlády [cit. 13. března 2025]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/jednani-vlady/legislativni-pravidla/Legislativni-pravidla-vlady-s-prilohami-platna-od-1--unora-2023.pdf>
- Usnesení vlády č. 331/2012 o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy (čá 3/2012 VVpOK), dne 9. května 2012. [online]. Dostupné z: [https://next.codexis.cz/legislativa/CR27352\\_2012\\_05\\_09](https://next.codexis.cz/legislativa/CR27352_2012_05_09)
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- Nejvyšší správní soud: Rozsudek ze dne 25. 3. 2009, č. j. 2 As 83/2008 – 124. Nejvyšší správní soud [online]. Nejvyšší správní soud, 2009 [cit. 24. 2. 2025]. Dostupné z: [https://www.nssoud.cz/stazenidokumentu?filepath=SUDNI\\_VYKON/2014/0159\\_6\\_As\\_\\_1400052\\_20150828150727\\_prevedeno.pdf](https://www.nssoud.cz/stazenidokumentu?filepath=SUDNI_VYKON/2014/0159_6_As__1400052_20150828150727_prevedeno.pdf)
- Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne v. Sabena, C-43/75 G. Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Árienne Sabena (Defrenne II)

### Internetové zdroje

- Cíle udržitelného rozvoje. [cit. 3. prosince 2024]. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>
- Česká pošta. *Další pošty nabízí vybrané služby Úřadu práce*. [online]. 2025. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/-/dalsi-posty-nabizi-vybrane-sluzby-uradu-prace>
- Česká pošta. *Od 1. 7. 2023 jsme nuceni trvale zrušit vybrané pošty* [online]. 2023. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/zmeny>
- FOJTŮ, Dominik. *Změny pro agentury práce od 1. 1. 2024* [online]. Právní prostor, 17. ledna 2024 [cit. 10. října 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-pro-agentury-prace-od-1-1-2024>
- MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. Praha: Tiskárna Bílý slon s.r.o. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV\\_rocenka\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf).
- MPSV. *Klientská zóna Jedna*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/klientska-zona-jenda>
- MPSV. *Seznam organizací MPSV*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/seznam-organizaci-mpsv>
- MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)
- SIGMUNDOVÁ, Eva. *Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru I*. Právní prostor, 8.června 2016 [cit. 17. února 2025]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-i>

- Tisková zpráva MPSV. *Jaké změny přijdou s rokem 2025? MPSV přináší souhrn hlavních legislativních novinek účinných v příštím roce* [online] Praha: MPSV, 2024. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ\\_12\\_12\\_2024\\_Nový+rok\\_legislativní\\_přehled.pdf/96febd80-fb37-a5b6-cba7-6c7c768e1929?t=1733997822029](https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_12_12_2024_Nový+rok_legislativní_přehled.pdf/96febd80-fb37-a5b6-cba7-6c7c768e1929?t=1733997822029)
- Tisková zpráva ÚP ČR a České pošty. *51 poboček České pošty zafunguje zkušebně jako podatelna pro Úřad práce* [online] Praha: ÚP a Česká pošta, 2024. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_pilotni'+projekt+C'eska'+poslta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_pilotni'+projekt+C'eska'+poslta+a+U'P.pdf/265c452e-cf08-a649-3a88-0bd28213a22f?t=1717061891651)
- Tisková zpráva ÚP ČR. *Úřad práce ČR mění systém odměňování a motivuje zaměstnance k lepším výkonům.* Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ\\_transformace\\_cervenec2023.pdf/9f10c511-c70b-c13f-a658-8f3114602935](https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ_transformace_cervenec2023.pdf/9f10c511-c70b-c13f-a658-8f3114602935)
- Tisková zpráva ÚP. *Úřad práce pokračuje ve své transformaci: cílem je větší bezpečnost, flexibilita, efektivita a dostupnost* [online]. Praha: ÚP ČR. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_racionalizace+pobockové+sítě.pdf/4c043c3f-c948-5f15-e995-df409c164c06?t=1730728910196](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_racionalizace+pobockové+sítě.pdf/4c043c3f-c948-5f15-e995-df409c164c06?t=1730728910196)
- Universal Declaration of Human Rights, Česká verze vydání. Praha: Informační centrum OSN, 1947 [cit. 3. prosince 2024]. Dostupné z: [https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR\\_2016\\_CZ\\_web.pdf](https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf)
- Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky.* Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- Úřad práce ČR. *Projekty v realizaci.* Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci>
- Úřad práce ČR. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti.* Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>

## **Abstrakt/abstract**

Tato bakalářská práce se zabývá vztahem mezi politikou zaměstnanosti a Úřadem práce ČR jakožto klíčovou institucí v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Rozdělena je do čtyř hlavních kapitol. První se věnuje politice zaměstnanosti a její rozdělení a aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Další kapitola řeší právní rámec zaměstnanosti na třech úrovních – mezinárodní, evropské a vnitrostátní. Třetí kapitola je věnována orgánům působícím na úseku zaměstnanosti se zaměřením na Úřad práce ČR. Závěrečná kapitola přináší pohled na digitalizaci systémů a přesun administrativních činností z úřadů práce na pobočky České pošty.

This bachelor thesis deals with the relationship between employment policy and the Labour Office of the Czech Republic as a key institution in the field of state employment policy. It is divided into four main chapters. The first deals with employment policy and its division into active and passive employment policy. The next chapter deals with the legal framework of employment at three levels - international, European and national. The third chapter is devoted to the institutions operating in the field of employment, with a focus on the Labour Office of the Czech Republic. The final chapter provides an insight into the digitalization of systems and the transfer of administrative activities from the labour offices to the branches of the Czech Post.

## **Klíčová slova/keywords**

politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, zaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, pracovní trh, úřad práce, Česká pošta

employment policy, active employment policy, passive employment policy, employment, jobseeker, labour market, labour office, Czech Post