

15. 8. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Právo na práci a právo na zaměstnání

Změny, které se udály v roce 1989 nám přinesly mnohé, co je jednoznačně vnímáno jako pozitivní. Objevily se však také jevy, které byly předchozímu společenskému systému neznámé a s kterými se lidé jen těžko smiřují. Jednou z nejcitlivějších je problematika zaměstnanosti respektive nezaměstnanosti. V dnešní společnosti se každý může svobodně rozhodnout, zda-li pracovat chce nebo zda-li pracovat nechce a stane se tak dobrovolně nezaměstnaným.

Změny, které se udály v roce 1989 nám přinesly mnohé, co je jednoznačně vnímáno jako pozitivní. Objevily se však také jevy, které byly předchozímu společenskému systému neznámé a s kterými se lidé jen těžko smiřují. Jednou z nejcitlivějších je problematika zaměstnanosti respektive nezaměstnanosti. V dnešní společnosti se každý může svobodně rozhodnout, zda-li pracovat chce nebo zda-li pracovat nechce a stane se tak dobrovolně nezaměstnaným. Existuje však mnoho lidí, kteří pracovat chtějí a přesto pracovat nemohou, protože práci nemohou nalézt. Tito občané se pak právem ptají, jak je to tedy s tím právem na práci a právem na zaměstnání? Co nám vlastně přináší?

Právo na práci je v českém právní prostředí zakotveno v Listině základních práv a svobod. V čl. 26 odst. 3 Listina říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Z dikce Listiny vyplývá, že právo na práci chápe jako právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které přiznává každému a že se toto právo vztahuje, jak na práci závislou, tak na práci nezávislou. Tradiční pojetí práva na práci, které je obsahem mnoha mezinárodních dokumentů, chápe právo na práci jako jednotu tří složek, jež tvoří právo práci získat, právo práci si udržet (toto právo je specifikováno v zákoníku práce, zejména stanovením přísných pravidel pro skončení pracovního poměru) a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů (jde například o nemoc) člověk pracovat nemůže.

Jak z výše uvedeného vyplývá, je právo na práci v porovnání s právem na zaměstnání právem obecnějším, vzhledem k tomu, že zahrnuje, jak práci závislou, tak nezávislou. Právo na zaměstnání je definováno v zákoně č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a to v §1. Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání. Právo na zaměstnání se tedy skládá ze tří uvedených složek. Zaměstnání, které je občanovi zprostředkováno, by mělo být pro něj vhodné, což znamená, že takové zaměstnání musí odpovídat jeho zdravotnímu stavu a také je nutno přihlídnout i k věku občana. Dalším významným kritériem k posuzování vhodnosti zaměstnání je kvalifikace občana. Zaměstnání, jež je občanovi nabízeno, by mělo odpovídat jeho kvalifikaci a schopnostem, protože lze považovat za ekonomicky škodlivé, když vysokoškolsky vzdělaní lidé vykonávají zaměstnání, k jejichž kvalitnímu výkonu postačuje mnohem nižší vzdělání. Při zprostředkování zaměstnání je též vhodné přihlížet k délce předchozí doby zaměstnání a k možnosti ubytování. Zde je nutno podotknout, že v první řadě je při zprostředkování práce nabízet občanovi taková zaměstnání, která ho nebudou nutit k tomu, aby opustil své bydliště a zpretrhal tak veškeré vazby. Občan ale samozřejmě má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání také v zahraničí.

## Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)