

Povinnosti zaměstnavatele dle předpisů o zaměstnanosti

Otázky

1. Za jakých podmínek může zaměstnavatel uvést v inzerátu na volné pracovní místo požadavek na věk?
2. Jak se vyhnout diskriminaci při přijímání do zaměstnání?
3. Musí někam zaměstnavatel hlásit volná pracovní místa?
4. Jaká práva a jaké povinnosti má uživatel vůči dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce, který u něj vykonává práci?
5. Kdo je osobou se zdravotním postižením a co všechno musí zaměstnavatel plnit ve vztahu k takovým zaměstnancům?
6. Jak se počítá tzv. povinný podíl?
7. Koho považuje zákon o zaměstnanosti za cizince a co je to zaměstnanecká karta a modrá karta?
8. Je rozdíl v zaměstnávání občanů ze zemí Evropské unie a z jiných zemí?
9. Co lze rozumět nelegální prací a jaké postihy hrozí tomu, kdo výkon takové práce umožnil?
10. V jakém rozsahu může dítě účinkovat třeba v reklamě? Je k tomu potřeba nějaké povolení?

1. Právní úprava

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- § 30, 279 odst. 3, 307a, 307b, 308, 309 a 309a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (anti-diskriminační zákon)
- 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
- nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu
- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

2. Obecně

Základním právním předpisem na úseku zaměstnanosti je **zákon o zaměstnanosti**. Mnozí si s tímto zákonem vybaví především dvě věci, a to:

- a) **možnost získání finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti** na realizaci jejích nástrojů, kterými jsou zejména re-kvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104 odst. 2) a
- b) **zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání** vedeným v evidenci jednotlivých krajských poboček Úřadu práce, včetně poskytování podpory v nezaměstnanosti (§ 18 až 33 a § 39 až 57).

Zákon o zaměstnanosti však neobsahuje právní úpravu pouze dvou výše uvedených případů. Naopak, zejména **zaměstnavatelům ukládá (nebo donedávna ukládal) v oblasti zaměstnanosti řadu povinností**. Tyto povinnosti lze rozdělit do následujících skupin:

- 1) výběr zaměstnanců (včetně rovného zacházení a zákazu diskriminace),
- 2) volná pracovní místa,
- 3) agenturní zaměstnávání,
- 4) zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- 5) zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a
- 6) výkon činnosti dítěte.

3. Výběr zaměstnanců

3.1 Právo zaměstnavatele

Pokud jde o výběr zaměstnanců, nutno předeslat, že podle ustanovení § 34 zákona o zaměstnanosti „zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře **sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce**, 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“. Z výše uvedeného jasně vyplývá, že **je právem zaměstnavatele určovat jak počet, tak strukturu svých zaměstnanců**. V podobném duchu se vyjadřuje zákoník práce v ustanovení § 30 odst. 1, kde stanoví, že „výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností **je v působnosti zaměstnavatele**, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny“.

3.2 Nabídky zaměstnání

Uplatnění výše zmíněného práva ovšem **neznamená svévoli zaměstnavatele** a právo vyžadovat od uchazečů o zaměstnání jakékoliv informace. Výstižně to stanoví § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelům je podle tohoto ustanovení **zakázáno činit nabídky zaměstnání**, které:

- a) mají **diskriminační charakter**,
- b) **nejsou v souladu** s pracovněprávními nebo služebními předpisy,
- c) odporují **dobrym mravům**.

3.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou obsaženy **jednak v zákoníku práce, jednak v zákoně o zaměstnanosti**. V zákoně o zaměstnanosti se principem rovného zacházení a zákazu diskriminace zabývá ustanovení § 4, dle kterého jsou mj. zaměstnavatelé **povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání**. Při uplatňování tohoto práva je **zakázána jakákoli diskriminace**, přičemž právo na zaměstnání nelze podle zákona o zaměstnanosti občanova odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích,

v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Pojem diskriminace (přímá, nepřímá) a vymezení právních prostředků ochrany před ní (včetně případné náhrady nemajetkové újmy v penězích) obsahuje **antidiskriminační zákon (blíže viz kapitolu III. Osobní údaje v personální agendě)**. Ten ve svém ustanovení § 5 odst. 3 rovněž poznamenává, že zaměstnavatelé jsou povinni **ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení, tedy přijmout taková opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat**. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Prostřednictvím antidiskriminačního zákona se dostalo působnosti ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, a to včetně uplatnění práva na zaměstnání, také **Veřejnému ochránci práv**. Podle ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, přispívá ombudsman k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem **poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace**, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

UPOZORNĚNÍ

Na internetových stránkách ombudsmana www.ochrance.cz se lze dopátrat jak jeho právních stanovisek k otázkám diskriminace, tak v rubrice ESO – evidence stanovisek ochránce třeba jednotlivých kauz, které v této souvislosti řešil a týkají se např. oblasti práce a zaměstnávání. Zmínit lze např. tyto jeho závěry:

- V rámci pracovního pohovoru zaměstnavatel nesmí uchazečům a uchazečkám o zaměstnání pokládat dotazy týkající se rodičovství a péče o děti. Takové jednání je možné kvalifikovat jako obtěžování, které je jednou z forem zakázané

diskriminace. Pokud se takto získané informace stanou podkladem pro rozhodnutí o nepřijetí do zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví. Totéž platí i pro případ, kdy uchazeč či uchazečka o zaměstnání odmítne odpovídat na nezákonné dotazy a v důsledku toho je ukončeno vyjednávání o uzavření pracovního poměru.

- Tam, kde nesouvisí s výkonem práce, představuje dotaz na věk uchazeče o zaměstnání porušení ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce. Je-li navíc z takto zjištěného údaje vyvozen negativní důsledek, představuje takové jednání diskriminaci na základě věku. Pokud zaměstnavatel vyžaduje pro výkon práce řidiče speciálního vozidla nad 7,5 tuny přiměřenou fyzickou kondici zaměstnance, lze to považovat za zcela legitimní požadavek. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o jeho fyzické nezpůsobilosti dovozované z údaje o jeho věku, však lze hodnotit jako přímou diskriminaci. S věkem je skutečně objektivně spjat úbytek fyzických sil. Absence požadované fyzické zdatnosti však není se vzrůstajícím věkem spojena automaticky a v každém individuálním případě. Aby bylo šetřeno práva na rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání nezávisle na věku, je nutno fyzickou způsobilost hodnotit na základě objektivních ukazatelů.
- Pracovní inzerce formulovaná tak, že se práce nabízí výhradně mužům, aniž by pohlaví představovalo věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, je přímo diskriminační z důvodu pohlaví. Fyzická náročnost výkonu práce není věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. V případě, že je pro zaměstnání nutná fyzická síla, je třeba uvést to jako požadavek přímo v inzerátu. Tím bude naplněna podmínka transparentnosti výběru uchazečů a uchazeček o zaměstnání. Ze zaměstnání, která jsou spojena s vyšší fyzickou náročností, není možné předem vyloučit všechny ženy. Naplnění požadavku fyzické síly je nutné posuzovat u uchazečů i uchazeček o zaměstnání individuálně.
- Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že je takové potvrzení použito jako podklad pro rozhodnutí o zaměstnání či nezaměstnání uchazečky o zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.
- Vybírá-li si zaměstnavatel při hledání nových zaměstnanců pouze z uchazečů o zaměstnání, kteří jsou ochotni dohodnout se s ním na zaslání mzdy na bankovní účet (ve smyslu ustanovení § 142 odst. 3 zákoníku práce), může tato praxe znevýhodnit osoby, které mají bankovní účet postižený exekucí. V důsledku postižení bankovního účtu exekucí totiž dochází k tomu, že tyto osoby nemohou (být po přechodnou dobu) disponovat s částí mzdy, kterou

nelze v rámci exekuce postihnout. Je-li tato část zaslána na bankovní účet, zůstanou tak bez finančních prostředků. Praxe zaměstnavatele nemůže být odůvodněna legitimním cílem, jedná-li zaměstnavatel výše popsáním způsobem pouze proto, že se chce vyhnout zaměstnávání osob v exekuci v souvislosti s požadavky, které jsou na zaměstnavatele kladeny při exekuci srážkami ze mzdy povinného. Naopak za legitimní cíl lze považovat, pokud se zaměstnavatel tímto způsobem snaží zjednodušit svoji činnost v oblasti odměňování zaměstnanců. Jeho postup však zpravidla nebude možné považovat za přiměřený a nezbytný k dosažení tohoto cíle, neboť zákonná úprava způsobů výplaty mzdy je projevem ochrany postavení zaměstnance jako slabší strany. V takovém případě zakládá jednání zaměstnavatele nepřímou diskriminaci z důvodu majetku.

- Obecně by zaměstnavatel neměl po uchazeči o pracovní pozici požadovat, aby prokázal svoji bezdlužnost. Pokud se však k výkonu určité pracovní pozice váže odpovědnost za nakládání s finančními prostředky zaměstnavatele nebo plánování a kontrola dlouhodobějších finančních toků a operací, může zaměstnavatel vnímat i osobní situaci uchazeče jako projev jeho schopností potřebných pro výkon těchto činností. Neznamená to samozřejmě, že uchazeč o zaměstnání, který je zadlužený, již nemůže získat práci. Zaměstnavatel by měl svůj postup pečlivě zvažovat a toto kritérium uplatňovat pouze u těch pracovních pozic, kde zaměstnanec musí vykonávat specifické činnosti. Soulad takového požadavku se zákonem ve vztahu ke konkrétní pracovní pozici může závazně posoudit jedině soud.

Za upozornění stojí také některé výsledky výzkumů Veřejného ochránce práv, např. z oblasti pracovní inzerce. Ten provedl ombudsman v dubnu roku 2011 a své závěry shrnul do následujících bodů:

- 1) Výzkum ukázal, že výskyt diskriminace v pracovní inzerci není v České republice ojedinělým jevem: 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče.
- 2) Inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku (tento neoprávněný požadavek se vyskytl v 11 % zkoumaných inzerátů) a pohlaví (tento důvod se objevil v 7 % inzerátů).
- 3) V českém jazyce se obecně užívá tzv. generické maskulinum, tj. mužský rod pro souhrnné označení mužů i žen. Inzerce proto není diskriminační pouze na základě skutečnosti, že je název pracovní pozice v mužském tvaru.
- 4) Nabídka práce, ze které je zřejmé, že zaměstnavatel hledá pouze muže nebo pouze ženy, je diskriminační z důvodu pohlaví, pokud požadavek konkrétního pohlaví nezbytně nesouvisí s obsazovanou pozicí.

- 5) Nabídka práce určená osobám pouze mladším, nebo naopak starším, jakož i stanovení minimální nebo maximální věkové hranice jako požadavek pro práci je až na přísné výjimky diskriminační.
- 6) Za nepřímou diskriminaci v pracovní inzerci na základě věku lze považovat mj. vyžadování nepřiměřeně dlouhé praxe uchazeče.
- 7) Nabízí-li zaměstnavatel v inzerci jako benefit práci v mladém kolektivu, může to odradit některé uchazeče vyššího věku od účasti ve výběrovém řízení. Jde o nepřímou diskriminaci z důvodu věku. *(poznámka ale v jednom ze svých stanovisek ombudsman doplnil, že „pracovní inzerce obsahující formulaci „mladý tým nadšenců hledá kolegu“ (nebo obdobný text) není nepřímo diskriminační z důvodu věku, pokud z celkového vyznění inzerátu nevyplývá, že zaměstnavatel nestojí o zaměstnávání starších osob.“*
- 8) Vyžadování výborného zdravotního stavu nebo fyzické kondice pro výkon zaměstnání, u nichž tento požadavek není nezbytný, je porušením zákazu diskriminace podle zákona o zaměstnanosti. Současně může jít o diskriminaci zdravotně postižených uchazečů ve smyslu antidiskriminačního zákona.
- 9) Požadavek české národnosti uchazeče o zaměstnání je diskriminační z důvodu státní příslušnosti a z důvodu národnosti.
- 10) Zaměstnavatel může vyžadovat po uchazeči znalost jazyka, včetně českého. Požadovaná úroveň znalosti jazyka však musí odpovídat povaze obsazované pozice.

Z hlediska požadavků kladených zaměstnavateli na uchazeče o zaměstnání je neméně významné doporučení Veřejného ochránce práv týkající se vyžadování výpisu z rejstříku trestů. Podle názoru ombudsmana smí být čistý výpis z rejstříku trestů požadován po uchazeči o zaměstnání právě a jen v případech, kdy požadavek na jeho předložení souvisí s povahou vykonávané práce nebo kdy tak stanoví zvláštní právní předpis (typicky úředník územního samosprávného celku nebo pedagogický pracovník). Trestní bezúhonnost není sice diskriminačním důvodem ani podle antidiskriminačního zákona, a nemůže proto jít o přímou diskriminaci, v úvahu přichází ale podle vyjádření veřejného ochránce práv porušení ustanovení § 30 zákoníku práce nebo § 12 zákona o zaměstnanosti. Informaci o odsouzení za trestný čin je proto nutné pro každý případ individualizovat a zaměstnavatel by měl z výběrového řízení vyloučit pouze ty uchazeče o zaměstnání, jejichž trestná činnost by byla neslučitelná s výkonem zaměstnání.

PŘÍKLAD

Zaměstnavatel podnikající v oboru hotelových služeb včetně provozování restaurace I. cenové skupiny zadal do denního tisku inzerát, jehož

prostřednictvím hledal na volná pracovní místa servírky nebo číšníky do 30 let věku. Uvedení věkové hranice bylo diskriminující, neboť tento důvod nepředstavoval žádný podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání a nebyl pro něj nezbytný.

Naopak za diskriminaci by nebylo možné považovat, kdyby zaměstnavatel odmítl přijmout do zaměstnání ženu, a to na práci, která je ženám zakázána, nebo kdyby odepřel právo účastnit se výběrového řízení na volné pracovní místo uchazeči, jehož zdravotní stav znemožňuje objektivně vykonávat práci, pro kterou zaměstnavatel takové řízení vypsal.

3.4 Kontrola a postihy

Kontrola dodržování zákazu diskriminace nebo principu rovného zacházení v **přístupu k zaměstnání** spadá (stejně jako kontrola dodržování těchto oblastí v existujícím pracovněprávním vztahu) do působnosti orgánů inspekce práce (k tomu blíže viz kapitulu XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů).

Za porušení zákazu diskriminace a povinnosti k rovnému zacházení při uplatňování práva na zaměstnání mohou orgány inspekce práce uložit pokutu až do výše **1 000 000 Kč**.

4. Volná pracovní místa

4.1 Oznamování Úřadu práce

Oblast zaměstnanosti je postavena mj. na nabídce a poptávce pracovních sil. Z tohoto důvodu proto ustanovení zákona o zaměstnanosti týkající se kompetencí krajských poboček Úřadu práce na úseku zaměstnanosti upravují vedení **dvou souvisejících evidencí**, a to:

- a) evidence **uchazečů o zaměstnání**, resp. zájemců o zaměstnání [§ 8a písm. k), § 23 a 27] a
- b) evidence **volných pracovních míst** [§ 8a písm. k), § 37 a § 37a].

UPOZORNĚNÍ

Podle ustanovení § 37a zákona o zaměstnanosti jsou ze strany MPSV vedeny dvě speciální evidence, totiž evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty (viz dále v části o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí).

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se dle výše uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu.

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty je místo,

- a) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců, a
- b) současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zvláštního právního předpisu (zákona o pobytu cizinců na území České republiky).

Se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty stejně jako modré karty musí zaměstnavatel souhlasit.

Ministerstvo do centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, kterému:

- byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- jde o volné pracovní místo, jež lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak,
- na majetek tohoto zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen, nebo
- zaměstnavateli byla v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce.

Evidenci uchazečů o zaměstnání (zájemců o zaměstnání) vytvářejí krajské pobočky Úřadu práce na základě žádostí těchto fyzických osob. **Evidence volných pracovních míst** obsahuje informace z oznámení zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé nemají až na výjimku týkající se zaměstnávání cizinců dle ustanovení § 86 zákona o zaměstnanosti **povinnost oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa, jde jen o jednu z možností, jak najít vhodného zaměstnance, která není vázána na žádnou lhůtu.**

UPOZORNĚNÍ

Dle ustanovení § 86 zákona o zaměstnanosti platí, že zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa.

Právní úprava dává zaměstnavateli **v souvislosti se zahájením podnikatelské činnosti nebo s jejím rozšířením** možnost oznámit volná pracovní místa za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem **též místně příslušnému živnostenskému úřadu** s tím, že tento úřad je v předepsané lhůtě předá příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Dle ustanovení § 45a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (**živnostenský zákon**), ve znění pozdějších předpisů, může jak fyzická, tak právnická osoba společně s ohlášením živnosti nebo žádostí o koncesi u živnostenského úřadu oznámit vznik volného pracovního místa nebo jeho obsazení. Tyto údaje je pak **živnostenský úřad povinen předat ve lhůtě 5 pracovních dnů místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce**, přičemž zmíněná lhůta začíná běžet ode dne vzniku živnostenského oprávnění nebo ode dne, kdy byly odstraněny závady ohlášení nebo ohlášeny změny.

4.2 Způsob oznamování

Zákon o zaměstnanosti výslovně nepředepisuje žádnou **formu oznámení** volných pracovních míst. Volné pracovní místo je tak možné krajské pobočce Úřadu práce oznámit prostřednictvím osobního kontaktu, telefonickou cestou, e-mailem, faxem, popř. pomocí internetu

přes **portál práce a sociálních věcí** spravovaný MPSV (pro tento účel nejlépe na adrese www.uradprace.cz, rubrika „Zaměstnanost“, „Pro zaměstnavatele“ a podrubrika „Zadávání volných míst“).

4.3 Volné pracovní místo a jeho charakteristika

Volnými pracovními místy rozumí zákon o zaměstnanosti „**nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce**“. Definice volných pracovních míst zahrnuje všechna pracovní místa, která zaměstnavatel hodlá obsadit zaměstnanci a navázat s nimi proto pracovněprávní vztah, tedy nejen pracovní poměr, ale též dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce (blíže v kapitole IV. Základní pracovněprávní vztahy a rozdíly mezi nimi). Za volné pracovní místo se považuje také místo, které chce zaměstnavatel obsadit **dočasně přidělenými zaměstnanci** na základě dohody s agenturou práce ve smyslu ustanovení § 308 zákoníku práce. Zejména v těchto případech ale nelze očekávat, že by měl zaměstnavatel potřebu oznamovat existenci takového volného pracovního místa.

Pokud jde o **charakteristiku volného pracovního místa**, tj. jaké informace může nebo musí o něm zaměstnavatel krajské pobožce Úřadu práce poskytnout, tu vymezuje konkrétně ustanovení § 37 zákona o zaměstnanosti. Dle tohoto ustanovení **by charakteristika volného pracovního místa měla obsahovat:**

- a) **identifikační údaje** zaměstnavatele,
- b) určení **druhu práce a místa výkonu práce**,
- c) **předpoklady a požadavky** stanovené pro zastávání pracovního místa,
- d) základní informace o **pracovních a mzdových podmínkách**,
- e) informaci, zda se jedná o pracovní místo **vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením** (viz dále),
- f) informaci o tom, zda jde o zaměstnání **na dobu neurčitou nebo určitou** a jeho **předpokládanou délku**.

Vedle toho lze pro účely vedení evidence volných pracovních míst, a tím získání požadovaného uchazeče o zaměstnání **učinit součástí této charakteristiky** rovněž např.:

- a) informace o **možnostech ubytování**,
- b) informace o **možnostech dojíždění** do zaměstnání,
- c) **další informace**, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

Je třeba vycházet z toho, že krajská pobočka Úřadu práce nabízí volná pracovní místa uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a **se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje**, včetně zveřejnění **v elektronických médiích**. Přehled volných pracovních míst je k nalezení na Integrovaném portálu MPSV nebo na internetových stránkách Úřadu práce. V této souvislosti nutno ovšem upozornit, že v souladu s ustanovením § 38 zákona o zaměstnanosti „krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům“. Krajská pobočka rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému **byla uložena pokuta** za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontrolují orgány inspekce práce. **Omezení platí po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty** (blíže v kapitole XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů).

POZNÁMKA

Aby měly krajské pobočky Úřadu práce informaci o uložení pokuty ze strany orgánů inspekce práce, je Státní úřad inspekce práce povinen poskytovat jim na základě ustanovení § 4 odst. 2 písm. f) zákona o inspekci práce informace o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování orgány inspekce práce kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Zákon o zaměstnanosti nerozlišuje, jak vysoká pokuta uložená zaměstnavateli brání ve zveřejnění a nabídce jeho volných pracovních míst prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce. Může tak docházet k rozdílu podle toho, do místní příslušnosti kterého kontrolního orgánu zaměstnavatel spadá a jak tento správní orgán přistupuje k ukládání pokut za porušení povinností.

4.4 Kdy jde a kdy nejde o volné pracovní místo

Poměrně kusá definice volného pracovního místa a zároveň nespočet variant, které přináší praxe, způsobují, že **zaměstnavatelé si mnohdy**

nevěděli a ani pořád často nevědí rady, zdali jde o volné pracovní místo, či nikoli. Protože i dřívější (samostatné) úřady práce si dočtené ustanovení zákona o zaměstnanosti vykládaly mnohdy okres od okresu jinak, vydalo MPSV v minulosti pro své podřízené složky **usměrňující výklad.** S přihlédnutím k němu lze ve vztahu k volným pracovním místům uvést následující:

- **Nově vytvořeným pracovním místem** se rozumí místo nově zřízené zaměstnavatelem, přičemž není podstatný způsob a důvod jeho zřízení.
- Za **uvolněné pracovní místo** se považuje pracovní místo dočasně neobsazené po odchodu předchozího zaměstnance. Záleží na zaměstnavateli, zda hodlá toto uvolněné pracovní místo bezprostředně obsadit novým zaměstnancem (nebo dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce), nebo zda nemá potřebu a nechce po určitou dobu toto pracovní místo obsazovat.
- Není samozřejmě vyloučeno, naopak je to zřejmě vůbec nejčastější postup, **aby si zaměstnavatel podal inzerát, a to i v době ještě před tím, než se pracovní místo vůbec uvolní.**

4.5 Kontrola a postihy

Zákon o zaměstnanosti obsahuje skutkovou podstatu přestupku spočívající v tom, že zaměstnavatel „neplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou“. Sankcí je zde **pokuta od orgánu inspekce práce až do výše 100 000 Kč.**

5. Agenturní zaměstnávání

5.1 Pojem

Agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, jak řešit přechodnou **potřebu zabezpečit některé úkoly zaměstnavatele dalšími pracovními silami.** Zákon o zaměstnanosti rozumí zprostředkováním zaměstnání mj. **zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele** [§ 14 odst. 1 písm. b) a § 66]. Zákoník práce pak ve svém ustanovení **§ 307a** označuje agenturní zaměstnávání za **jeden**