

ALENA CHLÁDKOVÁ
PETR BUKOVJAN

Personalistka

Dvanáctero správného vedení
personální agendy

podle
zákoníku práce
v roce 2013

4., aktualizované a rozšířené vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

Personalistka

Dvanáctero správného vedení personální agendy

ALENA CHLÁDKOVÁ
PETR BUKOVJAN

Personalistka

Dvanáctero
správného vedení
personální agendy

4., aktualizované a rozšířené a vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

Vzor citace: CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN, Petr. *Personalistka*. 4. aktual. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 520 s.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Chládková, Alena

Personalistka : dvanáctero správného vedení personální agendy : [podle zákoníku práce v roce 2013] / Alena Chládková, Petr Bukovjan. – 4., aktualiz. a rozš. vyd. – Praha : Wolters Kluwer ČR, 2013. – 520 s.

ISBN 978-80-7357-858-9 (váz.)

005.95/.96 * 349.2 * 331.106 * (437.3)

– personální management – Česko

– pracovní právo – Česko

– pracovněprávní vztahy – Česko

– příručky

331 – Práce [4]

Právní stav publikace je k 1. 2. 2013

© Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan, 2013

ISBN 978-80-7357-858-9 (váz.)

ISBN 978-80-7357-883-1 (e-pub.)

OBSAH

Úvod	17
Seznam zkratk	18
 I. Přehled právních předpisů pro vedení personální agendy ...	19
1. Obecné	19
2. Zaměstnanost	20
3. Pracovnělékařské služby	20
4. Osobní údaje	21
5. Kontrolní činnost	21
6. Územní samospráva	21
 II. Povinnosti zaměstnavatele dle předpisů	
o zaměstnanosti	23
1. Právní úprava	24
2. Obecně	24
3. Výběr zaměstnanců	25
3.1 Právo zaměstnavatele	25
3.2 Nabídky zaměstnání	26
3.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace	26
3.4 Kontrola a postihy	28
4. Volná pracovní místa	29
4.1 Možnost oznamování Úřadu práce	29
4.2 Způsob oznamování	31
4.3 Volné pracovní místo a jeho charakteristika	32
4.4 Kdy jde a kdy nejde o volné pracovní místo	33
4.5 Kontrola a postihy	34
5. Agenturní zaměstnávání	35
5.1 Pojem „agenturní zaměstnávání“	35
5.2 Předpoklady a podmínky	36
5.3 Doporučení a povinnosti	38
5.4 Kontrola a postihy	39
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	40
6.1 Vymezení osob se zdravotním postižením	40
6.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	41
6.3 Plnění povinného podílu	42
6.4 Odvod do státního rozpočtu	43
6.5 Ohlašovací povinnost	46
6.6 Kontrola a postihy	46

7. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí	46
7.1 Pojem „cizinec“	46
7.2 Povolovací princip	47
7.3 Zelená karta	50
7.4 Modrá karta	52
7.5 Informační povinnost	53
7.6 Povinnost vést evidence	54
7.7 Kontrola a postihy	54
8. Výkon činnosti dítěte	56
8.1 Co je činnost dítěte	56
8.2 Povolovací princip	57
8.3 Kontrola a postihy	57
III. Osobní údaje v personální agendě	59
1. Právní úprava	60
2. Obecně	60
2.1 Pojem	60
2.2 Shromažďování a zpracování osobních údajů	62
2.3 Souhlas subjektu údajů	62
2.4 Citlivé osobní údaje	64
2.5 Ochrana osobních údajů	65
3. Údaje v pracovněprávních vztazích	67
3.1 Zákaz diskriminace	67
3.2 Údaje při výběru zaměstnanců	70
3.3 Informace o zaměstnancích	71
4. Rodné číslo	72
4.1 Obecně	72
4.2 Kdy lze využít rodného čísla	72
5. Osobní dotazník	73
5.1 Obecně	73
5.2 Obsah osobního dotazníku	73
6. Osobní spis zaměstnance	75
6.1 Obecně	75
6.2 Obsah osobního spisu	76
6.3 Před vznikem a při vzniku pracovního poměru	77
6.4 Za trvání pracovního poměru	79
6.5 Při skončení pracovního poměru	80
6.6 Nahlížení do osobního spisu	80
7. Archivace dokladů	82
7.1 Obecně	82
7.2 Dokumenty stanovené právním předpisem	83
7.3 Pro účely stanovené právním předpisem	84
7.4 Dokumenty k ochraně práv zaměstnavatele	86
7.5 Ze zákona o archivnictví a spisové službě	86

8.	Kontrola a postihy	87
8.1	Kdo kontroluje	87
8.2	Skutkové podstaty a výše pokut	87
IV.	Základní pracovněprávní vztahy a rozdíly mezi nimi	89
1.	Právní úprava	90
2.	Obecně	90
2.1	Závislá práce	90
2.2	Vymezení základních pracovněprávních vztahů	92
3.	Zákoník práce a nelegální práce	92
3.1	Závislá práce a nelegální práce	92
3.2	Kontrola a postihy	93
4.	Rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodami	96
4.1	Obecně.	96
4.2	Podmínky	96
4.3	Povinnost přidělovat práci	97
4.4	Práva (nároky) zaměstnanců	97
4.5	Odměňování	99
5.	Rozdíly mezi dohodami	101
5.1	Obecně.	101
5.2	Rozsah práce	102
5.3	Obsahové náležitosti	105
5.4	Způsoby zrušení	105
5.5	Forma	107
5.6	Kontrola a postihy	107
V.	Vznik pracovního poměru	109
1.	Právní úprava	110
2.	Způsoby vzniku pracovního poměru	110
2.1	Výčet	110
2.2	Více pracovních poměrů	110
2.3	Souběžná činnost	111
2.4	Konkurenční činnost a předchozí souhlas zaměstnavatele.	112
3.	Povinnosti před vznikem pracovního poměru	115
3.1	Povinnost seznámení s podmínkami	115
3.2	Vstupní lékařská prohlídka	115
4.	Den vzniku pracovního poměru	118
4.1	Kdy vzniká pracovní poměr	118
4.2	Odstoupení od pracovní smlouvy	119
5.	Pracovní smlouva	120
5.1	Forma	120
5.2	Obsah	120
5.3	Druh a místo (místa) výkonu práce	121

5.4	Den nástupu do práce	123
5.5	Zkušební doba	124
5.6	Doba trvání pracovního poměru	129
5.6.1	Základní pravidla	130
5.6.2	Vztah dosavadní a nové právní úpravy	132
5.6.3	Výjimky	133
5.6.4	Zákonná fikce	136
5.7	Kratší pracovní doba	137
5.8	Výše mzdy nebo platu	138
5.9	Pravidelné pracoviště	140
5.10	Konkurenční doložka	141
6.	Jmenování	145
6.1	Kdy jmenovat na pracovní místo (do funkce)	145
6.1.1	Jmenování podle zvláštních právních předpisů	146
6.1.2	Jmenování podle zákoníku práce	147
6.2	Jak u zaměstnavatelů podnikatelské sféry	149
6.3	Odvolání z vedoucího místa (vzdání se tohoto místa)	150
6.4	Forma a obsah odvolání z vedoucího místa (vzdání se tohoto místa)	152
6.5	Postup po odvolání z vedoucího místa (vzdání se tohoto místa)	152
7.	Informace o právech a povinnostech	156
7.1	Obecně	156
7.2	Obsah informace	156
7.3	Informace při vyslání do ciziny	157
7.4	Informace při nástupu do práce	158
8.	Kontrola a postihy	158
8.1	Kdo kontroluje	158
8.2	Skutkové podstaty a výše pokut	158
VI.	Změny pracovního poměru	161
1.	Právní úprava	162
2.	Případy změn pracovního poměru	162
2.1	Obecně	162
3.	Převedení na jinou práci	164
3.1	Obecně	164
3.2	Povinnost převedení	164
3.3	Možnost převedení	167
3.4	Podmínky převedení	168
3.5	Mimořádná a živelní událost, jiná hrozící nehoda	169
3.6	Prostoj a nepříznivé povětrnostní vlivy	170

3.7	Projednání	170
3.8	Doplatek do průměrného výdělku	171
3.9	Doplatek do průměrného výdělku a stávka	172
4.	Dočasné přidělení	172
4.1	Obecně	172
4.2	Podmínky a předpoklady	173
4.3	Skončení dočasného přidělení	175
4.4	Cestovní náhrady	176
5.	Pracovní cesta	176
5.1	Dohoda o vyslání na pracovní cestu	176
5.2	Omezení	177
5.3	Cestovní náhrady	177
6.	Přeložení	178
6.1	Podmínky přeložení	178
6.2	Zařazení na původní místo	178
6.3	Cestovní náhrady	178
7.	Kontrola a postihy	178
7.1	Kdo kontroluje	178
7.2	Skutkové podstaty a výše pokut	179
VII.	Skončení pracovního poměru	181
1.	Právní úprava	182
2.	Způsoby skončení pracovního poměru	182
2.1	Výčet	182
2.2	Rozvázání pracovního poměru	182
3.	Smrt zaměstnance (zaměstnavatele)	183
3.1	Smrt zaměstnance	183
3.2	Peněžitá práva po smrti zaměstnance	184
3.3	Smrt zaměstnavatele	185
3.4	Kdo vydává potvrzení o zaměstnání	186
4.	Cizinci a osoby bez státní příslušnosti	187
4.1	Definice cizince	187
4.2	Když pracovní poměr neskončí jinak	187
4.3	Zrušení povolení k pobytu	188
4.4	Trest vyhoštění	188
4.5	Povolení k zaměstnání, zelená karta a modrá karta	189
5.	Uplynutí doby	190
5.1	Obecně	190
5.2	Změna doby trvání pracovního poměru ze zákona	190
5.3	Pojem „vědomí zaměstnavatele“	191
5.4	Projev nesouhlasu	192
5.5	Vědomí nejbližší nadřízeného zaměstnance	192

6.	Dohoda	194
6.1	Dvě strany	194
6.2	Forma dohody	196
6.3	Důvody k uzavření dohody	196
6.4	Den skončení pracovního poměru	197
7.	Výpověď	198
7.1	Kdo a kdy může dát výpověď	198
7.2	Forma a doručení	198
7.3	Skutkové vymezení důvodu	199
7.4	Den skončení a výpovědní doba	200
7.5	Důvody k výpovědi zaměstnavatele	201
7.6	Hromadné propouštění	202
7.7	Zákaz výpovědi	205
7.8	Rušení zaměstnavatele	210
7.9	Přemísťování zaměstnavatele	211
7.10	Nadbytečnost zaměstnance	212
7.11	Pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, expozice	216
7.12	Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance	217
7.13	Předpoklady a požadavky	217
7.14	Porušení povinnosti	223
7.15	Porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce	231
7.16	Lhůty	232
7.17	Povinnosti ve vztahu k odborům	233
8.	Okamžité zrušení	235
8.1	Kdo a kdy může okamžitě zrušit	235
8.2	Forma	235
8.3	Skutkové vymezení důvodu	236
8.4	Den okamžitého zrušení	237
8.5	Lhůty	237
8.6	Důvody k okamžitému zrušení	238
8.7	Trestný čin zaměstnance	240
8.8	Porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem	241
8.9	Vážné ohrožení zdraví zaměstnance	243
8.10	Dlužná mzda, plat nebo jejich náhrada	244
8.11	Právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu)	248
8.12	Povinnosti ve vztahu k odborům	249
9.	Zrušení ve zkušební době	249
9.1	Předpoklady	249
9.2	Kdo a kdy může zrušit	250
9.3	Omezení zaměstnavatele	251
9.4	Forma	253
9.5	Den zrušení pracovního poměru	253

10. Neplatnost rozvázání pracovního poměru	254
10.1 Neplatnost právních úkonů obecně	254
10.2 Způsob uplatnění a lhůta	255
10.3 Neplatnost rozvázání ze strany zaměstnavatele	256
10.4 Moderační právo soudu	258
10.5 Neplatnost rozvázání ze strany zaměstnance	260
11. Kontrola a postihy	261
11.1 Kdo kontroluje	261
11.2 Skutkové podstaty a výše pokut	261
VIII. Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru	263
1. Právní úprava	264
2. Obecně	264
2.1 Výčet	264
2.2 Nevyčerpaná dovolená	264
2.3 Výplata splatné mzdy (platu)	265
2.4 Pracovní volno	265
3. Potvrzení o zaměstnání	266
3.1 Kdy a komu se potvrzení vydává	266
3.2 Obsah potvrzení	267
3.3 Potvrzení pro Úřad práce	271
3.4 Nesouhlas zaměstnance s obsahem	274
4. Pracovní posudek	274
4.1 Pojem a obsah	274
4.2 Kdy se posudek vydává	275
4.3 Nesouhlas zaměstnance s obsahem	276
5. Odstupné	276
5.1 Účel a rozdělení	276
5.2 Odstupné ze zákona	278
5.3 Výše odstupného ze zákona	279
5.4 Výplata odstupného a jeho kompenzace	282
5.5 Vrácení odstupného	283
5.6 Další odstupné pro úředníky	285
5.7 Odstupné a odvolání z funkce	286
6. Doručování písemností	286
6.1 Obecně	286
6.2 Do vlastních rukou	286
6.3 Způsoby doručení	287
6.4 Osobní doručení	287
6.5 Doručení elektronickou cestou	288
6.6 Doručení poštou	289
6.6.1 Poštovní adresa	289
6.6.2 Volba poštovní služby	290

6.6.3	Dodání do vlastních rukou	291
6.6.4	Zaměstnanec písemnost převezme	292
6.6.5	Zaměstnanec převzetí písemnosti odmítl nebo jinak znemožnil její doručení.	292
6.6.6	Uložení poštovní zásilky	294
6.6.7	Úložní lhůta	294
7.	Kontrola a postihy	296
7.1	Kdo kontroluje	296
7.2	Skutkové podstaty a výše pokut	296
IX.	Pracovní doba a doba odpočinku	297
1.	Právní úprava	298
2.	Obecně	298
2.1	Základní pojmy	298
2.2	Odchytky pro zaměstnance v dopravě	299
2.3	Odchytky pro členy hasičské jednotky podniku ..	300
2.4	Pracovní doba	301
2.5	Doba odpočinku	302
2.6	Směna	302
2.7	Pracovní režimy	303
2.8	Týden	304
2.9	Povinnost projednání s odborovou organizací. .	304
3.	Stanovená týdenní pracovní doba	304
3.1	Pojem	304
3.2	Délka	304
3.3	Zkrácení bez snížení mzdy	307
3.4	Kratší pracovní doba	307
3.5	Žádost zaměstnance o vhodnou úpravu pracovní doby	309
4.	Rozvržení pracovní doby	310
4.1	Základní zásady	310
4.2	Maximální délka směny	311
4.3	Rozvrh pracovní doby	312
4.4	Pružné rozvržení pracovní doby	314
5.	Konto pracovní doby	318
5.1	Pojem a podmínky	318
5.2	Vyrovňovací období	319
5.3	Účty při kontu pracovní doby	320
5.3.1	Účet pracovní doby	320
5.3.2	Účet mzdy	320
5.3.3	Výše stálé mzdy	321
5.4	Vyrovnění	323
6.	Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	324
6.1	Přestávka v práci na jídlo a oddech	324

6.2	Přiměřená doba na oddech a jídlo	325
6.3	Bezpečnostní přestávka	327
6.4	Souběh přestávek	328
6.5	Přestávka ke kojení	328
7.	Doba odpočinku	329
7.1	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny	329
7.2	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	330
7.3	Dny pracovního klidu	331
7.4	Den pracovního klidu u zaměstnanců v nočních směnách	332
7.5	Svátky	333
8.	Pracovní pohotovost	335
8.1	Pojem	335
8.2	Předpoklady	336
8.3	Odměna za pracovní pohotovost	336
9.	Práce přesčas	337
9.1	Pojem	337
9.2	Podmínky pro nařízení práce přesčas	338
9.3	Limity práce přesčas	339
9.4	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví ..	340
9.5	Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby	342
9.6	Práce přesčas při kontu pracovní doby	342
9.7	Omezení práce přesčas ve vztahu k některým zaměstnancům	342
9.8	Zákaz práce přesčas	343
10.	Noční práce	343
10.1	Pojem	343
10.2	Zaměstnanec pracující v noci	344
10.3	Omezení noční práce ve vztahu k některým zaměstnancům	346
10.4	Zákaz noční práce	346
11.	Evidence (nejen) pracovní doby	346
11.1	Obsah	346
11.2	Význam evidence	347
11.3	Forma vedení evidence	348
11.4	Specifika v dopravě	349
12.	Kontrola a postihy	350
12.1	Kdo kontroluje	350
12.2	Skutkové podstaty a výše pokut	350
X.	Překážky v práci	353
1.	Právní úprava	354
2.	Obecně	354

2.1	Pojem a rozdělení	354
2.2	Specifika pro některé případy	355
3.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele	356
3.1	Vymezení	356
3.2	Prostoj	357
3.3	Nepříznivé povětrnostní vlivy a živelní událost.	357
3.4	Jiné překážky	358
3.5	Částečná nezaměstnanost	359
4.	Překážky v práci na straně zaměstnance.	361
4.1	Vymezení	361
4.2	Společná pravidla	362
4.3	Důležité osobní překážky v práci	363
4.3.1	Dočasná pracovní neschopnost a karanténa.	364
4.3.1.1	Náhrada v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény.	366
4.3.1.2	Výše náhrady a její výpočet.	369
4.3.1.3	Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance	372
4.3.2	Mateřská dovolená	374
4.3.3	Rodičovská dovolená	376
4.3.4	Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti.	379
4.3.5	Péče o dítě	379
4.3.6	Jiné důležité osobní překážky v práci	379
4.4	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	386
4.4.1	Výkon veřejné funkce.	387
4.4.2	Výkon občanské povinnosti	388
4.4.3	Jiné úkony v obecném zájmu	388
4.4.4	Branná povinnost	392
4.4.5	Školení, jiná forma přípravy nebo studium.	393
5.	Kontrola a postihy	397
5.1	Kdo kontroluje	397
5.2	Skutkové podstaty a výše pokut	397
XI.	Dovolená	399
1.	Právní úprava	400
2.	Obecně	400
2.1	Právo na dovolenou	400
2.2	Druhy dovolené	401

3. Dovolená za kalendářní rok	402
3.1 Podmínky	402
3.2 Kdy jde a kdy nejde o výkon práce pro účely dovolené	404
3.3 Délka	406
3.4 Změna rozvržení pracovní doby	409
3.5 Právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok	410
3.6 Zaokrouhlování poměrné části dovolené	411
4. Dovolená za odpracované dny	412
4.1 Podmínky	412
4.2 Délka	412
5. Dodatková dovolená	413
5.1 Podmínky	413
5.2 Délka	414
6. Čerpání dovolené	416
6.1 Základní pravidla	416
6.2 Povinnosti zaměstnavatele	417
6.3 Možnosti zaměstnavatele	421
6.4 Co zaměstnavatel nesmí	422
6.5 Přerušování dovolené	424
7. Krácení dovolené	426
7.1 Pojem	426
7.2 Pravidla pro krácení dovolené	426
7.3 Důvody krácení dovolené	427
7.4 Rozsah krácení dovolené	428
8. Náhrada za dovolenou	430
8.1 Obecně	430
8.2 Nevyčerpaná dovolená	431
8.3 Vrácení náhrady za dovolenou	432
9. Kontrola a postihy	433
9.1 Kdo kontroluje	433
9.2 Skutkové podstaty a výše pokut	433
XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů	435
1. Právní úprava	436
2. Orgány kontroly	436
2.1 Obecně	436
2.2 Orgány inspekce práce	437
2.2.1 Státní úřad inspekce práce	437
2.2.2 Oblastní inspektoráty práce	437
3. Předmět kontroly	439
3.1 Obecně	439

3.2	Obecné vymezení působnosti	439
3.3	Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy	440
3.4	Případy stanovené zvláštním právním předpisem.	440
3.5	Spolupráce s celními úřady	442
4.	Kontrolované osoby	442
4.1	Obecně	442
4.2	Pozitivní vymezení	443
4.3	Negativní vymezení	444
4.4	Podle předpisů o zaměstnanosti	445
4.5	Místní příslušnost	445
5.	Práva a povinnosti při kontrole	446
5.1	Obecně	446
5.2	Práva	447
5.3	Povinnosti.	450
5.4	Zahájení kontroly	451
5.5	Součinnost kontrolované osoby	451
5.6	Protokol o výsledku kontroly	452
6.	Obrana proti výsledkům kontroly	454
6.1	Obecně	454
6.2	Forma a důvod.	454
6.3	Lhůta	454
6.4	Výsledek řízení	455
6.5	Další postup	455
7.	Pořádková pokuta	456
7.1	Obecně	456
7.2	Subjekt.	456
7.3	Výše pokuty	457
7.4	Lhůta k uložení	457
8.	Sankce za porušení	457
8.1	Obecně	457
8.2	Přestupky a správní delikty.	458
8.3	Zákon o inspekci práce.	458
8.4	Zákon o zaměstnanosti.	459
8.5	Sankce a jejich výše	460
8.6	Doporučení pro zaměstnavatele	464
9.	Informační a poradenská činnost	465
9.1	Obecně	465
9.2	Orgány inspekce práce	465
9.3	Úřad práce	465
10.	Kontrolní činnost v roce 2013	466

Přílohy	469
----------------------	------------

Rejstřík	513
-----------------------	------------

ÚVOD

Milé personalistky a personalisté,

třetí vydání PERSONALISTKY na pultech knihkupectví už téměř nenajdete. Jen se po něm zaprášilo. Přicházíme s vydáním čtvrtým.

Za rok se móda příliš nezměnila. A tak jsme naši dámu, která je už několik let Vaší společnicí po často nepřehledných cestách pracovního práva, vybavili novými doplňky, především z dílny Nejvyššího soudu, Kolegia expertů AKV, legislativců, ale i Vás, odborníků z praxe. Nadále Vás bude provádět úskalími pracovněprávních vztahů a vedení personální agendy od výběru zaměstnance přes vznik a trvání pracovního poměru až po jeho skončení. Uvádí Vám řadu příkladů a také stručné výtahy z důležitých rozhodnutí soudů. Poskytuje Vám praktické pomůcky formou přehledů a vzorů pracovněprávních dokumentů. Připomíná jednotlivé povinnosti, kterými Vás právní předpisy zahrnují, a neopomíná pohrozit pokutami od kontrolních orgánů.

Přejeme, ať je Vaší pohotovou pomocnicí, na kterou se můžete spolehnout!

Alena Chládková, Petr Bukovjan
Leden 2013

SEZNAM ZKRATEK

AKV	– Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
a násl.	– a následující
apod.	– a podobně
atd.	– a tak dále
a. s.	– akciová společnost
č.	– číslo
ČR	– Česká republika
EU	– Evropská unie
kap.	– kapitola
mj.	– mimo jiné
MPSV	– ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	– například
odst.	– odstavec
OTZP	– osoba s těžším zdravotním postižením
OZP	– osoba se zdravotním postižením
písm.	– písmeno
popř.	– popřípadě
resp.	– respektive
Sb.	– Sbírka zákonů
s. p.	– státní podnik
s. r. o.	– společnost s ručením omezeným
tj.	– to je
tzn.	– to znamená
tzv.	– takzvaně
ust.	– ustanovení
vyhl.	– vyhláška
zák.	– zákon
ZP	– zákoník práce

Přehled právních předpisů pro vedení personální agendy

1. Obecné

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené
- vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

2. Zaměstnanost

(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
- 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
- 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

3. Pracovnílékařské služby

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
- zákon č. 373/2011, o specifických zdravotních službách
- vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

4. Osobní údaje

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů
- zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel)
- zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů

5. Kontrolní činnost

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

6. Územní samospráva

(ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)
- zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)
- zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze

POZNÁMKA

V textu této knihy používáme na několika místech rozdělení na „podnikatelskou“ a „rozpočtovou“ sféru. Toto označení nevyplývá z žádného právního předpisu, jde ale o označení vžitě a v praxi užívané.

Do tzv. rozpočtové sféry zařazujeme pro tyto účely zaměstnavatele, kteří odměňují své zaměstnance platem a kteří jsou svým financováním plně nebo částečně napojeni na státní rozpočet nebo jiné veřejné rozpočty (např. rozpočty územních samosprávných celků). V zákoníku práce jsou tito zaměstnavatelé uvedeni souhrnně v ustanovení § 109 odst. 3. Jde konkrétně o:

- a) stát,*
- b) územní samosprávné celky (obce a kraje),*
- c) státní fondy,*
- d) příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo*
- e) školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

Ostatní zaměstnavatele zahrnujeme pod tzv. podnikatelskou sféru, ve které dostávají zaměstnanci za svoji práci mzdu, byť jsme si vědomi toho, že ne všechny tyto subjekty jsou subjekty skutečně podnikatelskými (např. neziskové organizace).

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 někde 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 zelená karta a modrá karta?
8. Je rozdíl v zaměstnávání občanů ze zemí Evropské unie a z jiných zemí?
9. Co lze rozumět nelegální prací cizince 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, 308, 309 a 346a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační 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
- 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**, který nabyl účinnosti dne **1. 10. 2004**. 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 rekvalifikace, 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,
- 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 si 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**, nevyplyvá-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 **dobrým 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 zákazem 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**.

Pojem diskriminace (přímá, nepřímá) a vymezení právních prostředků ochrany před ní (včetně případné náhrady nemajetkové újmy v penězích) obsahuje **antidiskriminační zákon**. 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 třeba jednotlivých kauz, které v této souvislosti řešil a týkají se např. oblasti práce a zaměstnávání.

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.
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. 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

Pokud se diskriminace nebo nerovného zacházení dopustila kontrolovaná osoba (zaměstnavatel) před vznikem pracovněprávního vztahu, **v přístupu k zaměstnání**, měl tímto jednáním poškozený uchazeč o zaměstnání právo obrátit se do 31. 12. 2011 na příslušnou krajskou

pobočku **Úřadu práce**. Po změnách v zákoně o zaměstnanosti a v zákoně o inspekci práce s účinností od 1. 1. 2012 **spadá uvedená oblast (stejně jako kontrola dodržování těchto principů v existujícím pracovněprávním vztahu) již do působnosti orgánů inspekce práce** (k tomu blíže viz kapitolu XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů).

Co ovšem změněno nebylo, je skutečnost, že dle zákona o zaměstnanosti mohou orgány inspekce práce uložit za porušení zákazu diskriminace a povinnosti k rovnému zacházení při uplatňování práva na zaměstnání pokutu až do výše **1 000 000 Kč**, kdežto za stejné porušení v již uzavřeném pracovněprávním vztahu a dle zákona o inspekci práce pouze do výše **400 000 Kč** (resp. 500 000 Kč, pokud by kontrolovaná osoba neposkytla zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci).

4. Volná pracovní místa

4.1 Možnost 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. l), § 23 a 27] a
- b) evidence **volných pracovních míst** [§ 8a písm. l) a § 37].

UPOZORNĚNÍ

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

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené karty se dle výše uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti rozumí pracovní místo,

- a) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu, nebo
- b) které ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál.

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty je místo,

- a) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu 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 zelené karty stejně jako modré karty musí zaměstnavatel souhlasit.

Zmíněné ministerstvo v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty nezveřejní volné pracovní místo nebo volné pracovní místo vedené v této evidenci vyřadí, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce. U míst vhodných pro klíčový personál tak lze učinit jen na základě předchozího souhlasu ministra práce a sociálních věcí.

Pokud jde volné pracovní místo obsaditelné držitelem modré karty, ministerstvo ho do centrální evidence nezařadí, jestliže ho nahlásil zaměstnavatel, kterému byla v období posledních 12 měsíců před podáním žádosti o modrou kartu pramocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí volné pracovní místo nebo volné pracovní místo vedené v této evidenci vyřadí, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu 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. Do 31. 12. 2011 měli zaměstnavatelé dle ustanovení § 35 odst. 1 zákona o zaměstnanosti **povinnost oznámit do 10 kalendářních dnů příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku** a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Po novele zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 už není hlášení volných pracovních míst povinností zaměstnavatele, ale jen jednou

z možností, jak najít vhodného zaměstnance, která není vázána na žádnou lhůtu. Důvodem ke zrušení této povinnosti bylo především snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

! UPOZORNĚNÍ

- Kde musí zaměstnavatel i nadále počítat s tím, že je nezbytné nahlásit krajské pobočce Úřadu práce volné pracovní místo, jsou případy, kdy by chtěl na uvedeném místě zaměstnávat cizince, který k tomu potřebuje povolení k zaměstnání. Jak totiž vyplývá ze znění ustanovení § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kterého se novela nijak nedotkla, jednou z podmínek pro vydání povolení k zaměstnání ze strany Úřadu práce je to, že „se jedná o ohlášené volné pracovní místo“.

S účinností od **1. 8. 2006** dává zákon o zaměstnanosti 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. Do zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (**živnostenský zákon**), ve znění pozdějších předpisů, byl novelou vložen **§ 45a**, dle kterého 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. Pokud se zaměstnavatel rozhodne volné pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce oznámit, může tak učinit prostřednictvím osobního kontaktu, telefonickou cestou, e-mailem, faxem, popř. pomocí internetu přes **Integrovaný portál MPSV**. Adresa zmíněného portálu je www.portal.mpsv.cz. Možnost oznámení volných pracovních míst touto cestou je obsažena v rubrice „Pro zaměstnavatele“ a v podrubrice „Zadávání volných míst“.

4.3 Volné pracovní místo a jeho charakteristika

Na vymezení volného pracovního místa se zrušením povinnosti jeho oznamování nic nezměnilo. Volnými pracovními místy rozumí zákon o zaměstnanosti i nadále „**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 by měl o něm zaměstnavatel krajské pobočce 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 **učinít 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 pracovními právními (§ 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 pracovních 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** (bližší v kapitole XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovních 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. g) 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 rozdílům 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 dotčené ustanovení zákona o zaměstnanosti vykládaly mnohdy okres od

okresu jinak, vydalo ministerstvo práce a sociálních věcí v minulosti pro své podřízené složky **usměrňující výklad**. Při vědomí toho, že zaměstnavatel už nemá oznamovací povinnost, ale v některých případech (viz výše) je však pro něho důležité vědět, **co je konkrétně volným pracovním místem**, lze 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.
- **Nejde o volné pracovní místo, pokud zaměstnavatel získá nového zaměstnance, který je ale dosud ve výpovědní době u jiného zaměstnavatele** a nastoupí na uvolněné pracovní místo nejdříve po jejím uplynutí.
- **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 a správního deliktu 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**.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé již nemají oznamovací povinnost ve vztahu k volným pracovním místům, **skutková podstata se v této souvislosti již nemůže uplatnit**.

5. Agenturní zaměstnávání

5.1 Pojem „agenturní zaměstnávání“

Agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, jak řešit přechodnou **potřebu zabezpečit některé své úkoly dalšími pracovními silami**. Součástí českého právního řádu se stalo s nabytím účinnosti zákona o zaměstnanosti. Od uvedeného data jmenovaný zákon 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 z případů tzv. závislé práce** (podrobněji v kapitole IV. Základní pracovněprávní vztahy a rozdíly mezi nimi).

Subjektem zaměstnávajícím zaměstnance a dočasně je přidělujícím k výkonu práce u uživatele je tzv. **agentura práce**. Agenturou práce se právnická nebo fyzická osoba stává teprve **udělením povolení**, které k její žádosti vydává Úřad práce (jeho generální ředitelství). **Uživatel** je právnická nebo fyzická osoba, jež ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří mu příznivé pracovní podmínky a zajišťuje jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nemůže však vůči němu činit právní úkony jménem agentury práce.

Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě (agentuře práce) upravuje zákon o zaměstnanosti. Jedním z nich je též **souhlasné závazné stanovisko ministerstva vnitra** (§ 60a). O tento souhlas žádá generální ředitelství Úřadu práce. Své závazné stanovisko je ministerstvo vnitra povinno doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení této žádosti. Neučiní-li tak do konce zmíněné lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

S účinností od 1. 1. 2011 přibyla agenturám práce ještě jedna povinnost, totiž **povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku** (§ 58a). Novelou zákona o zaměstnanosti byla tato povinnost od 1. 1. 2012 zpřesněna. **Pojištění je postaveno na následujících principech:**

- Je sjednáváno za účelem **krytí mzdových nároků dočasně přiděleného zaměstnance**, kterému agentura práce jako zaměstnavatel z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.
- Musí být sjednáno **ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech zaměstnanců, které agentura práce dočasně přiděluje** nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele.
- Agentura práce je povinna **doložit jeho sjednání generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí** o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Je rovněž povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce **o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění**.
- Lze ho sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky, přičemž agentura práce je povinna před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění **umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s tímto pojištěním, a podat k nim vysvětlení**.
- Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle výše uvedených pravidel, **přecházejí na pojišťovnu**, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

POZNÁMKA

Podrobné informace, návody a odpovědi na dotazy týkající se výše uvedeného pojištění lze nalézt na internetových stránkách Integrovaného portálu MPSV, v rubrice Zaměstnanost a podrubrice Agentury práce. Z informací tam uvedených je patrné, že v současné době poskytují dotčené pojištění tyto pojišťovací ústavy: Česká pojišťovna, Slavia pojišťovna, UNIQA pojišťovna, Česká podnikatelská pojišťovna a Vienna Insurance Group. Podle přechodného ustanovení k novele zákona o zaměstnanosti platí pojistné smlouvy uzavřené do 31. 12. 2011 po dobu, na kterou byly sjednány.

5.2 Předpoklady a podmínky

Aby šlo o agenturní zaměstnávání, musejí být splněny ze strany příslušných smluvních subjektů **následující předpoklady**:

- **Uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti** obsahující ujednání, jímž se agentura práce zaváže zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele (uživatel) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.
- **Uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce** mezi agenturou práce a jiným zaměstnavatelem (uživatelem).

UPOZORNĚNÍ

- Jak vidno, dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli není možné realizovat na základě dohody o provedení práce uzavřené s tímto zaměstnancem. Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 66 pak zakazuje, aby agentura práce dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele zaměstnance-cizince, kterému byla vydána tzv. zelená karta, modrá karta, a s účinností od 1. 1. 2012 též zaměstnance-cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání (viz dále). Od stejného data je zakázáno dočasně přidělovat osoby se zdravotním postižením.

Agenturní zaměstnávání nelze zaměňovat s dočasným přidělením (zapůjčením zaměstnance) k jinému zaměstnavateli dle ustanovení § 43a zákoníku práce (k rozdílům blíže v kapitole VI. Změny pracovního poměru).

POZNÁMKA

Agentury práce jsou podle ustanovení § 59 odst. 1 zákona o zaměstnanosti povinny vést evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání formou vyhledání zaměstnanců, jimi umístěných fyzických osob (s výslovným uvedením počtu osob umístěných v rámci tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání) a svých zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání formou dočasného přidělení (zvlášť je třeba uvést počet občanů České republiky, Evropské unie, ostatních členských států Evropského hospodářského společenství, Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti). Tyto evidované údaje pak sdělují pro statistické účely do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce se zaměřením na předchozí kalendářní rok.

Podmínky agenturního zaměstnávání včetně obsahu dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a písemného pokynu agentury práce směrem ke svému zaměstnanci upravují ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce. Jde zejména o určení druhu práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec u uživatele vykonávat (včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost

nezbytnou pro tento druh práce), vymezení místa výkonu takové práce a v neposlední řadě určení doby, po kterou bude dočasné přidělení zaměstnance u uživatele trvat. Rozsah agenturního zaměstnávání stanovený zákonem **lze omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele**.

5.3 Doporučení a povinnosti

Využití služeb agentury práce s sebou nese samozřejmě spoustu souvisejících **administrativních úkonů a povinností**. Upozornit je třeba zaměstnavatele především na následující:

- Před navázáním spolupráce s agenturou práce ohledně dočasného přidělení jejích zaměstnanců k výkonu práce je vhodné si **dostatečně zkontrolovat, že tato má platné povolení k takové činnosti** (tj. zejména nechat si předložit rozhodnutí o udělení licence a ověřit si tuto informaci na Integrovaném portálu MPSV); ostatně **číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání**, je dle ustanovení § 308 odst. 1 písm. h) zákoníku práce povinnou součástí dohody o dočasném přidělení.
- Nutno dbát na to, aby dohoda s agenturou práce byla uzavřena **písemně** a obsahovala **předepsané náležitosti** (§ 308 odst. 1 zákoníku práce).
- Povinností jak agentury práce, tak zaměstnavatele (uživatele) je zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance**, tj. zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (§ 309 odst. 5 zákoníku práce).

POZNÁMKA

Požadavkem na zajištění rovných pracovních a mzdových (platových) podmínek mezi agenturním zaměstnancem a tzv. srovnatelným zaměstnancem uživatele brání zákon dumpingu pracovní síly. Informace o rovných pracovních a mzdových (platových) podmínkách je proto povinnou náležitostí jak dohody o dočasném přidělení, tak písemného pokynu, kterým agentura práce přiděluje svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. Pokud by tyto podmínky zajištěny nebyly, má agenturní (dočasně přidělený)

zaměstnanec právo obrátit se na agenturu práce, aby dodržení popsaného pravidla zajistila, a uspokojila tak jeho práva.

Od samého počátku nové právní úpravy bylo předmětem diskusí vymezení toho, co všechno lze vlastně považovat za pracovní a mzdové (platové) podmínky, u nichž musí být zajištěna srovnatelnost. U mzdových (platových) podmínek problém není. Pokud jde o další pracovní podmínky, je třeba jimi dle našeho názoru rozumět především práva přiznaná na základě zákona (např. právo na zvýšenou výměru dovolené nebo na zvýhodněné poskytování pracovního volna, a to i s náhradou mzdy či platu, při překážkách v práci). Jako neúčelné by nám naopak přišlo, kdyby mělo být takovému pojmu podřazeno i poskytování některých benefitů zaměstnavatelem ze zisku.

- Zaměstnavatel jako uživatel má **povinnost informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce svých volných pracovních míst** (§ 279 odst. 3 zákoníku práce).
- Aby zaměstnavatel (uživatel) předešel problémům spojeným s náhradou škody způsobené mu zaměstnanci agentury práce, má možnost uzavřít s nimi **dohodu o opatřeních k vyšší ochraně svého majetku**; tato opatření nesmějí být ovšem pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle ustanovení § 252 až 256 zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, resp. o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 309 odst. 7 zákoníku práce).

5.4 Kontrola a postihy

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání vykonávají s účinností od 1. 1. 2012 výhradně jen orgány inspekce práce. Dodržování povinností týkajících se agenturního zaměstnávání si přitom orgány inspekce práce vyhradily jako jednu z oblastí, na kterou se zaměřují již delší dobu a do které budou směřovat kontroly i v budoucnu (blíže v kapitole XII. Kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů).

Za zprostředkování zaměstnání **v rozporu se zákonem o zaměstnanosti** (bez patřičného povolení) může orgán inspekce práce uložit kontrolované osobě pokutu až do výše 2 000 000 Kč. Za porušení povinností uvedených v ustanoveních § 308 a 309 zákoníku práce může být agentuře práce nebo uživateli uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč, protože jde o **přestupek nebo správní delikt na úseku**

agenturního zaměstnávání dle ustanovení § 20a nebo 33a zákona o inspekci práce.

! UPOZORNĚNÍ

- Státní úřad inspekce práce je povinen oznámit skutečnost, že byla agentuře práce uložena pokuta za porušení zmíněných povinností, generálnímu ředitelství Úřadu práce. Na základě této informace pak dotčené generální ředitelství odejme agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání (viz ustanovení § 63 zákona o zaměstnanosti).

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

6.1 Vymezení osob se zdravotním postižením

Osoby zdravotně postižené mají právo na **zvláštní ochranu v pracovních vztazích** a na pomoc při přípravě k povolání. Definici osob se zdravotním postižením najdeme v ustanovení **§ 67 odst. 2** zákona o zaměstnanosti. Tento právní předpis za ně považuje fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány **invalidními ve třetím stupni** (zákon o zaměstnanosti je dále označuje jako „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány **invalidními v prvním nebo druhém stupni**.

! UPOZORNĚNÍ

- Od 1. 1. 2012 již neobsahuje definice osob se zdravotním postižením kategorii osob uznaných rozhodnutím krajské pobočky Úřadu práce za zdravotně znevýhodněné. Podle přechodného ustanovení k novele zákona o zaměstnanosti ale dosavadní rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou platí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po dobu platnosti těchto rozhodnutí jsou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti i nadále za osoby se zdravotním postižením ve smyslu ustanovení § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, a zaměstnavatel tak s nimi může počítat i pro účely plnění povinného podílu (viz dále).

Naopak, nově se za osoby se zdravotním postižením považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Zákon je staví na roveň osobám, které byly uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba **posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení**.

6.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Co jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat od Úřadu práce a jaké mají naopak povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, to obsahují především ustanovení § 79 až 83 zákona o zaměstnanosti. Specifickou úpravu pak zmíněný právní předpis stanoví pro případ podpory zřízení a vymezení **chráněných pracovních míst** (§ 75 až 77) a ohledně **příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (§ 78).

Z povinností zaměstnavatelů ve vztahu k osobám se zdravotním postižením lze zmínit **zejména povinnost**:

- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením **individuálním přizpůsobovacím pracovním místem a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst** pro osoby se zdravotním postižením,
- vést **evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením** včetně údaje o důvodu, na základě kterého byla fyzická osoba uznána osobou se zdravotním postižením,
- vést **evidenci pracovních míst** vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- plnit tzv. **povinný podíl** zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

6.3 Plnění povinného podílu

Pro zaměstnavatele s **průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců v pracovním poměru větším než 25** předepisuje zákon o zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením speciální povinnost, a to povinnost zaměstnávat tyto osoby ve výši povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců. **Povinný podíl činí 4 %**. Základní úpravu týkající se povinného podílu obsahují ustanovení § 81 a 82 zákona o zaměstnanosti. K výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců dojde pak zaměstnavatel postupem upraveným v § 15 a násl. prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb.

Bývá zvykem, že krajské pobočky Úřadu práce rozesílají jednotlivým zaměstnavatelům **formulář nazvaný „Oznámení za rok ...“**, který též zpravidla obsahuje **základní poučení** k výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a povinného podílu. Ke stažení je tento dokument rovněž na stránkách Integrovaného portálu MPSV www.portal.mpsv.cz. Na témže místě je podrobný právní výklad ministerstva práce a sociálních věcí k celé problematice plnění povinného podílu.

Ke splnění povinného podílu nabízí zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 81 odst. 2 zaměstnavatelům **tři možné způsoby**:

- a) **přímé zaměstnávání** osob se zdravotním postižením v pracovním poměru (jejich počet se zjišťuje rovněž jako průměrný roční přepočtený),
- b) **odebírání výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo **zadávání zakázek** těmto zaměstnavatelům či **odebírání výrobků, služeb** od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo **zadávání zakázek** těmto osobám,
- c) **odvod do státního rozpočtu.**

Možná je samozřejmě též **kombinace všech výše uvedených variant** a v praxi se tomu tak mnohdy děje. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost týkající se povinného podílu, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce automaticky povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu, a to svým rozhodnutím podle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád,

ve znění pozdějších předpisů. Případné **vymáhání** takového odvodu přísluší **celním úřadům**.

UPOZORNĚNÍ

S cílem minimalizovat negativní jev tzv. přefakturace došlo novelou zákona o zaměstnanosti k omezení těch subjektů, které mohou poskytovat zaměstnavateli za účelem plnění jeho povinného podílu výrobky a služby nebo jsou jim ze strany zaměstnavatele zadávány zakázky. Dle nového znění ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti mohou tyto subjekty poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou přitom povinny vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.

POZNÁMKA

Vzhledem k tomu, že odběr výrobků nebo služeb či zadávání zakázek výše uvedeným subjektům je omezeno určitým limitem, nabízí se otázka, zdali zaměstnavatel v pozici odběratele nebo zadavatele nese odpovědnost za to, že mu dotčený subjekt poskytne plnění nad tento limit, resp. jestli se mu takové plnění započítá vůbec pro účely plnění povinného podílu.

Jak vyplývá z právního výkladu ministerstva práce a sociálních věcí, plnění nad limit si zaměstnavatel započítat nemůže, naopak se tak vystavuje riziku uložení pokuty za nesplnění povinného podílu ve výši stanovené zákonem. Pro předcházení případných sporů v této oblasti proto doporučuje ministerstvo zaměstnavatelům, aby si ve smlouvě s poskytovatelem sjednali jeho odpovědnost za poskytování správných údajů, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu (včetně informace o tom, že jde z jeho strany o plnění do limitu), spolu se smluvní pokutou v případě, že se informace ukážou být nepravdivé.

6.4 Odvod do státního rozpočtu

Mnozí zaměstnavatelé se domnívají, že odvod do státního rozpočtu je ve skutečnosti sankcí za to, že nejsou schopni objektivně splnit povinný podíl dvěma předchozími způsoby. Jak ale několikrát judikovaly soudy, **odvod do státního rozpočtu není „vyplacením se“ či sankcí za to, že zaměstnavatel neplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením jiným způsobem, nýbrž je jedním ze způsobů plnění této zákonné povinnosti.**

! UPOZORNĚNÍ

Do 31. 12. 2011 platilo, že odvodem do státního rozpočtu nemohou plnit povinný podíl zaměstnavatelé, kteří jsou organizační složkou státu nebo jsou zřízením státem. Novelou zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 bylo toto omezení zrušeno.

Ať už bude zaměstnavatel provádět odvod do státního rozpočtu v celé výši svého povinného podílu, nebo jen částečně, vedle jiných způsobů jeho plnění, platí, že výše tohoto odvodu činí „za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, **2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství** za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla“. Výši průměrné měsíční mzdy za 1. až 3. čtvrtletí **vyhlašuje ministerstvo práce a sociálních věcí** na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Pro rok 2012 je to **sdělení č. 446/2012 Sb.** Podle něho činí za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012 výše průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství **24 408 Kč**.

Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel **do 15. února následujícího roku**, a to prostřednictvím Úřadu práce (jeho krajské pobočky, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou).

PŘÍKLAD

(Plnění povinného podílu za rok 2012)

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

(pracujících po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin)

- celkový počet zaměstnanci skutečně odpracovaných hodin ... 330 600
(včetně přesčasových hodin)
- součet hodin neodpracovaných v důsledku dovolené atd..... 24 240
- „roční fond pracovní doby bez svátků“ 2 016

Výpočet:

$(330\,600 + 24\,240) / 2\,016 = 176,01$ (na dvě desetinná místa)

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele je 176,01. Tento zaměstnavatel je tedy povinen plnit povinný podíl, který činí 4 %, tj. 7,04 zaměstnance se zdravotním postižením.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením

Ve sledovaném kalendářním roce zaměstnavatel zaměstnával jak osoby se zdravotním postižením, tak osoby s těžším zdravotním postižením (nutno počítat odděleně, protože osoba s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát).

- celkový počet odpracovaných (neodpracovaných) hodin 5 732 (OZP)
- celkový počet odpracovaných (neodpracovaných) hodin 1 449 (OTZP)

Výpočet 1 $5\,732 / 2\,016 = 2,84$

Výpočet 2 $1\,449 / 2\,016 = 0,72 \times 3 = 2,16$

CELKEM $2,84 + 2,16 = 5,00$

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením plnil zaměstnavatel povinný podíl ve výši 5 osob.

Náhradní plnění

Zaměstnavatel odebíral ve 2. a 3. kalendářním čtvrtletí sledovaného roku výroby od osoby zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením.

- celkový objem plateb po odečtení DPH (v Kč) 452 320
- sedminásobek průměrné měsíční mzdy (v Kč) ... $7 \times 24\,408$ 170 856

Výpočet: $452\,320 / 170\,856 = 2,65$

Dodavatel nicméně potvrdil, že za 1. čtvrtletí činil jeho průměrný přepočtený počet zaměstnanců 1,84 a za 2. čtvrtletí pak 1,49. Pro účely plnění povinného podílu si tak zaměstnavatel může započíst maximálně 1,84 zaměstnance.

Odvod do státního rozpočtu

Rozdíl mezi povinným podílem zaměstnavatele (7,04) a součtem toho, jakým způsobem jej skutečně plnil ($5,00 + 1,84 = 6,84$), činí 0,2. V tomto rozsahu je zaměstnavatel povinen provést odvod do státního rozpočtu.

- příslušný násobek průměrné měsíční mzdy (v Kč) ... $2,5 \times 24\,408$ 61 020
- nesplnění povinného podílu 0,2

Výpočet: $0,2 \times 61\,020 = 12\,204$ Kč (zaokrouhleno na koruny nahoru)

6.5 Ohlašovací povinnost

Aby měl Úřad práce přehled o tom, jakým způsobem plní zaměstnavatelé povinný podíl, ukládá tento zákon o zaměstnanosti povinnost písemně ohlásit Úřadu práce **do 15. února následujícího roku** plnění povinného podílu včetně způsobu tohoto plnění.

6.6 Kontrola a postihy

Pokud zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 80 zákona o zaměstnanosti nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby nebo nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, hrozí mu od orgánu inspekce práce uložení **pokuty až do výše 1 000 000 Kč**.

7. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

7.1 Pojem „cizinec“

Obecnou definici cizince obsahuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dle ustanovení § 1 odst. 2 tohoto zákona **se cizincem rozumí** „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“.

Tuto definici nelze ovšem použít pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti. Je tomu tak především proto, že podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti **státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (občan Evropské unie) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky**, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Totéž platí podle ustanovení § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti pro rodinné příslušníky občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.

Na to navazuje ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti, podle kterého se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí **za cizince nepovažuje** občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v ustanovení § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

7.2 Povolovací princip

Rozlišení mezi cizinci podle zákona o zaměstnanosti a občany Evropské unie (včetně jejich rodinných příslušníků) je důležité z hlediska toho, **co zaměstnavatel potřebuje a jaké povinnosti má ve vztahu k jejich případnému zaměstnávání**. Pokud jde o cizince, k jejich zaměstnávání je až na výjimky stanovené výslovně zákonem (viz dále např. k institutu tzv. zelené karty nebo modré karty) třeba **vydání dvou povolení**, a to:

- **povolení k zaměstnání** (žádá cizinec sám nebo prostřednictvím právnické či fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě má být vyslán na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy),
- **povolení k pobytu na území České republiky** (žádá cizinec dle podmínek upravených v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů).

! UPOZORNĚNÍ

- Jak vyplývá z výše uvedeného, povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z takové smlouvy. Před uzavřením této smlouvy je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.

Důležité je upozornit, že žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, a tato osoba je odpovědná též za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Aby **nedocházelo k obcházení právní úpravy zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí**, zákon za zaměstnání, které může cizinec vykonávat pouze tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a povolení k pobytu nebo je držitelem zelené karty či modré karty, považuje pro tyto účely **i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby** a zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva či členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo (viz ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti). Cizinec, kterému bylo vydáno **potvrzení o splnění podmínek pro vydání zelené karty nebo modré karty**, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván po dobu ode dne vydání tohoto potvrzení **do ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zelené karty nebo modré karty**.

Povolení k zaměstnání vydává Úřad práce, povolení k pobytu zpravidla orgán cizinecké a pohraniční policie. Pokud jde o přechodný pobyt s vízovou povinností, pak k získání víza k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání je třeba cizinci předložení povolení k zaměstnání od Úřadu práce. Pro získání stejného víza, ale k pobytu nad 90 dnů stačí naopak pouze **uvedení čísla jednacího žádosti o vydání povolení k zaměstnání a u které krajské pobočky Úřadu práce o takové povolení cizinec požádal.** Je to dáno i tím, že Úřad práce je stejně povinen neprodleně zaslat cizinecké a pohraniční policii kopii svých rozhodnutí o udělení, neudělení, prodloužení, neprodloužení nebo odejmutí povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání může Úřad práce vydat dle ustanovení § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jen za podmínky, že:

- jde o **ohlášené volné pracovní místo** (viz výše),
- toto místo **nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.**

Při rozhodování o udělení povolení k zaměstnání přitom **přihlíží Úřad práce k situaci na trhu práce.**

Povolení k zaměstnání se vydává nejdéle **na dobu 2 let** a je možné je na žádost cizince a **opakovaně prodloužit**, vždy však nejdéle na dobu 2 let a za podmínky, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. K žádosti je proto třeba přiložit **vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.** O prodloužení platnosti

povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti již vydaného povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání je vázáno na určitý druh práce a místo jejího výkonu (oba tyto údaje jsou součástí vydaného povolení k zaměstnání). Tyto podmínky nelze svévolně měnit. Zaměstnavatel je povinen **písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce**, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta (viz dále), nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno. V případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 zákoníku práce, musí zaměstnavatel uvést i **důvod ukončení zaměstnání** (viz též kapitulu VII. Skončení pracovního poměru).

O nenastoupení do práce musí zaměstnavatel podle ustanovení § 88 odst. 2 zákona o zaměstnanosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce:

- v případě cizince, kterému byla vydána zelená karta nebo modrá karta, nejpozději **do 45 kalendářních dnů** ode dne, kdy bylo vyhověno jeho žádosti o vydání zelené karty nebo kdy byly splněny podmínky pro vydání modré karty,
- v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nejpozději **do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo.

Povinnost informovat týž úřad o ukončení zaměstnání cizince před uplynutím doby platnosti povolení, resp. o důvodech jeho ukončení zaměstnání, musí zaměstnavatel splnit nejpozději **do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

Pokud by bylo zaměstnávání vykonáváno **v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo toto povolení bylo vydáno na základě nepravdivých údajů**, má krajská pobočka Úřadu práce právo je svým rozhodnutím cizinci odejmout. Výjimku tvoří převedení na jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ve vztahu k těhotným cizinkám nebo cizinkám-matkám (blíže v kapitole VI. Změny pracovního poměru). Vedle toho **zaniká platnost povolení k zaměstnání rovněž:**

- **uplynutím doby**, na kterou bylo vydáno,
- **skončením zaměstnání** před uplynutím této doby,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci **povoleno pobyt** na území České republiky,
- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání **z jiného důvodu** (o této skutečnosti informuje krajskou pobočku Úřadu práce příslušný orgán Policie České republiky nebo ministerstvo vnitra).

Neplatí samozřejmě, že by povolení k zaměstnání bylo třeba všem cizincům. Zákon o zaměstnanosti obsahuje **podrobný výčet případů, kdy**:

- **Úřad práce nezkoumá** při rozhodování o žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání **výše uvedené podmínky** (§ 97),
- povolení k zaměstnání (ani zelená karta nebo modrá karta) u cizince se vůbec **nevyžaduje** (§ 98).

Na druhou stranu ovšem tentýž zákon ve svém ustanovení § 99 upravuje případy, kdy **nelze povolení k zaměstnání cizinci vydat**.

Základní i další zajímavé **informace o zaměstnávání cizinců** lze získat na stránkách Integrovaného portálu MPSV (rubrika Zahraniční zaměstnanost) nebo třeba na stránkách www.domavcr.cz (pomoc cizincům v různých jazycích). Existují internetové stránky, kde je možné problematiku (nejen) zaměstnávání cizinců v České republice sledovat i v mateřštině tohoto cizince – viz třeba www.ukrajinci.cz.

7.3 Zelená karta

S účinností od 1. 1. 2009 byla do zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů vložena ustanovení § 42g a 42h, týkající se **povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky ve zvláštních případech, a to za účelem zaměstnání**, a náležitostí žádosti o jeho vydání. Zákon pro ně používá legislativní **zkratku „zelená karta“**. Zelená karta opravňuje cizince k pobytu na území České republiky a k výkonu zaměstnání po dobu v ní uvedenou, aniž by vůbec přišel do kontaktu s Úřadem práce.

Na vydání zelené karty **není právní nárok**. Cizinec ji může získat, pokud splní **následující podmínky**:

- Jde o cizince, který **je státním příslušníkem státu, jenž je uveden v prováděcím právním předpisu** vydaném ministerstvem vnitra ve smyslu ustanovení § 182 odst. 1 písm. e) zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.
- Účelem pobytu cizince na území České republiky je **zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty**, kterou vede ministerstvo práce a sociálních věcí (viz výše).
- Cizinec **splňuje požadované vzdělání a popřípadě odbornou způsobilost** k výkonu povolání.
- **Podal žádost o vydání zelené karty** se všemi náležitostmi; žádost se podává na zastupitelském úřadu, v některých případech přímo na ministerstvu vnitra.

O vydání zelené karty **rozhoduje ministerstvo vnitra**, a to na základě stanoviska zastupitelského úřadu (ten je s cizincem oprávněn provést pohovor) a zaměstnavatele, případně stanovisek dalších úřadů, zejména ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ministerstva průmyslu a obchodu a ministerstva zdravotnictví. V případě kladného rozhodnutí **písemně informuje zaměstnavatele** o vyhovění žádosti, o čísle zelené karty vydané cizinci a o datu jejího převzetí. Zelenou kartu je cizinec povinen převzít si na ministerstvu vnitra osobně, ve lhůtě do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území.

Neprodleně po vydání zelené karty ministerstvo vnitra elektronicky sdělí ministerstvu práce a sociálních věcí **identifikační údaje cizince, kterému byla vydána zelená karta, a pracovní místo, pro které byla zelená karta vydána**. Rovněž tak sdělí témuž ministerstvu informace o prodloužení její platnosti, o jejím zrušení, případně zániku (viz dále).

POZNÁMKA

Ve svém ustanovení § 46e upravuje zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů podrobně případy zrušení nebo zániku platnosti zelené karty. Důvodem ke zrušení platnosti zelené karty je např. to, že cizinec v žádosti o vydání zelené karty uvedl nepravdivé údaje nebo k žádosti či na požádání předložil padělané či pozměněné doklady, doklady, v nichž uvedené údaje podstatně pro posouzení