

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

Povinnosti zaměstnavatelů vůči úřadům práce

Výčet povinností zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, sociálním a zdravotním pojišťovnám či vůči finančním úřadům je častou otázkou mnoha diskuzí a článků a lze říci, že jde alespoň v základních bodech o všeobecně známé téma. Povinnosti zaměstnavatelů se však neomezují pouze na výše zmíněné subjekty, ale velká část povinností zaměstnavatelů je směřována také vůči orgánům zabezpečujícím státní politiku zaměstnanosti, tj. vůči úřadům práce.

Výčet povinností zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, sociálním a zdravotním pojišťovnám či vůči finančním úřadům je častou otázkou mnoha diskuzí a článků a lze říci, že jde alespoň v základních bodech o všeobecně známé téma. Povinnosti zaměstnavatelů se však neomezují pouze na výše zmíněné subjekty, ale velká část povinností zaměstnavatelů je směřována také vůči orgánům zabezpečujícím státní politiku zaměstnanosti, tj. vůči úřadům práce.

Samotná působnost a funkce úřadů práce by si jistě zasloužila samostatné téma, ale dnes se zaměříme alespoň na nejvýznamnější povinnosti zaměstnavatelů vůči těmto orgánům, tak jak jsou stanoveny v zákoníku práce a v obou zákonech o zaměstnanosti (zákon č. [1/1991](#) Sb. a zákon č. [9/1991](#) Sb.).

Jednou z hlavních funkcí úřadů práce je funkce zprostředkování zaměstnání, kterým se rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. V této souvislosti má zaměstnavatel povinnost oznámit do pěti kalendářních dnů příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do pěti kalendářních dnů, oznámit i obsazení těchto míst.

Další neméně důležitou povinností je povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. Pro občany se změněnou pracovní schopností jsou zaměstnavatelé povinni hlásit úřadu práce vhodná pracovní místa a jejich obsazování, vytvářet vhodná pracovní místa a zajišťovat vhodné podmínky pro výkon práce, z pracovních míst vyhrazovat místa zvláště vhodná pro občany se změněnou pracovní schopností a předkládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti a pracovních podmínek úřadu práce, přednostně obsazovat místa uvedená v seznamu volných pracovních míst vyhrazených pro občany se změněnou pracovní schopností těmito občany, a to především svými zaměstnanci, u nichž nastala změna pracovní schopnosti, a občany se změněnou pracovní schopností doporučenými k přijetí úřadem práce a plnit další povinnosti související se zaměstnáváním těchto občanů.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než dvacet zaměstnanců, je povinen zaměstnat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců (např. zaměstnavatel s více než dvaceti zaměstnanci, je povinen zaměstnat pět procent osob se změněnou pracovní schopností). Povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu plní zaměstnavatel zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, nebo odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům, nebo odvodem do státního rozpočtu. Zaměstnavatel je dále v této souvislosti každoročně písemně oznámit úřadu práce plnění

povinného podílu a způsob jeho plnění.

Povinnost informovat úřad práce má zaměstnavatel také v souvislosti s tzv. hromadným propouštěním, kterým se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nejméně deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán a je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o provedených opatřeních, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Zaměstnavatel je dále povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)