

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

# **Základní aspekty veřejné správy na úseku zaměstnanosti část - 4. (povinnosti zaměstnavatelů na úseku zaměstnanosti)**

Je dobré zmínit, že legislativa na úseku zaměstnanosti klade na zaměstnavatele další požadavky přesahující rámec soukromého pracovního práva. Zmíněné požadavky opírají svou existenci o „společenskou poptávku“ po realizaci práva na zaměstnání. Zákony na úseku zaměstnanosti buď zaměstnavatelům přímo ukládají určité povinnosti nebo zakotvují relevantní omezení. Pro ilustraci uvedeme některé povinnosti a omezení.

## **4. Povinnosti zaměstnavatelů na úseku zaměstnanosti**

Je dobré zmínit, že legislativa na úseku zaměstnanosti klade na zaměstnavatele další požadavky přesahující rámec soukromého pracovního práva. Zmíněné požadavky opírají svou existenci o „společenskou poptávku“ po realizaci práva na zaměstnání. Zákony na úseku zaměstnanosti buď zaměstnavatelům přímo ukládají určité povinnosti nebo zakotvují relevantní omezení. Pro ilustraci zmiňme některé povinnosti a omezení:

Ohlašovací povinnost - Zaměstnavatel dle ustanov. § 19 z.č.[1/1991](#) Sb. musí oznámit do pěti kalendářních dnů příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do pěti kalendářních dnů, oznamuje i obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. Je třeba zdůraznit, že ohlašovací povinnost se ex lege týká všech pracovních míst i takových, kde zaměstnavatel subjektivně nepředpokládá jejich obsazením uchazečem o zaměstnání evidovaným úřadem práce – tudíž je nutno oznamovat např. manažerské a řídicí pozice či netradiční zaměstnanecké pozice jako je divadelní herec. Povinnost hlásit obsazení pracovních míst je zcela logickým požadavkem, pokud by neexistovala, úřady práce by zbytečně zatěžovaly uchazeče o zaměstnání povinností se hlásit na již obsazená pracovní místa. V praxi žel stále dochází k neplnění ohlašovací povinnosti ze strany zaměstnavatelů.

Povinnost respektovat prioritu občanů se změněnou pracovní schopností - dle ustanovení § 24 z.č.[1/1991](#) Sb., musí zaměstnavatel 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.

Povinnost spolupráce - Zaměstnavatelé mají za povinnost ze zákona spolupracovat s příslušnými odborovými orgány odborových organizací a příslušnými družstevními orgány, orgány svazů zdravotně postižených, a podle povahy věci též s organizacemi zaměstnavatelů a územními orgány státní správy, orgány obcí a měst. Jedná se tu o legální povinnost, nezáleží tedy na uvážení zaměstnavatele, zda bude či nebude s výše zmíněnými subjekty kooperovat.

Povinný podíl občanů se změněnou pracovní schopností - Zaměstnavatel je povinen zaměstnat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců. Tento podíl nyní činí u zaměstnavatele s více než

25 zaměstnanci 4 %. Pokud zaměstnavatel neplní tuto povinnost může na místo toho odebírat výrobky od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům. Povinnost zaměstnávat zaměstnance se změněnou pracovní schopností lze ex lege kompenzovat odvodem do státního rozpočtu. Povinný podíl může zaměstnavatel plnit i kombinací uvedených způsobů.

I v souladu s judikaturou musíme konstatovat, že ustanovení § 24 odst. 1 písm. c) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, o povinnosti zaměstnavatele vyhrazovat místa zvláště vhodná pro občany se změněnou pracovní schopností, není v rozporu s ústavní zásadou rovnosti (např. čl. 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS ) a nediskriminuje osoby nehandicapované.

Mgr.Petr Kolman, právník

Literatura použitá a doporučená:

Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně 2001

Hendrych, D. a kol.: Správní právo, obecná část - 5.rozšířené vydání, C.H. Beck Praha, 2003

Kolektiv: : Správní právo, zvláštní část, Masarykova univerzita v Brně 2001

Kolman, P.: Každá instituce musí dodržovat zákony in Sondy 44/2003 , týdeník ČMKOS, Praha 2003

Osvaag, M.: Most: v centru nezaměstnanosti kvete práce načerno, in MF Dnes - 10.1. 2004, Praha

Patočková, M.: Lidí bez práce přibývalo po celé zemi, in MF Dnes - 10.1. 2004, Praha

Průcha, P.: K současnosti a perspektivám veřejné správy in Sborník z konference : Veřejná správa na prahu 21.století, Masarykova univerzita v Brně 2001, (editor Skulová, S., ),

Průcha, P.: Správní právo, obecná část, Masarykova univerzita v Brně 2003

Skulová, S. a kol.: Praktická cvičení ze správního práva, Masarykova univerzita v Brně, 1996

Švidrnochová, K.: Jak si najít práci v roce 2004, in MF Dnes 6.1.2004, Praha

[http:// www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) , [http:// www.psp.cz](http://www.psp.cz), <http://www.cmkos.cz>

doporučená judikatura:

-judikát Vrchního soudu v Praze ze dne 29.1.1999 SJS/2002 6 A 85/97-18 (SoJ.2002, 4:300)  
(problematika zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností)

-judikát Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.2.2001 Jc 71/2001 Cdo 855/2000 (SoJ 2001,5:256)  
(problematika hmotného zabezpečení)

judikát Nejvyššího správního soud ze dne 29. 5. 2003, čj. 7 A 93/2001-35 - ( problematika vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání)

judikát Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 10. 2003, čj. 5 A 173/2000-39 (problematika správy na úseku zaměstnanosti: zprostředkování zaměstnání)

-judikát Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2003, čj. 5 A 56/2000-32 -(problematika správního trestání na úseku zaměstnanosti: stanovení výše sankce)

## Další články:

- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)
- [Novela zákona o spotřebitelském úvěru: zásadní regulatorní přelom, který změní finanční trh i praxi poskytovatelů spotřebitelských úvěrů](#)
- [Regulace cen taxislužby v roce 2026: co se mění a jaké mají obce možnosti?](#)
- [Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?](#)
- [Nový zákon o zbraních a střelivu](#)
- [Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů](#)
- [Nový zákon o zbraních - hlavní a vedlejší držitelé a změny v posuzování zdravotní způsobilosti](#)
- [Klientská zóna Jenda - právní účinky činění podání a doručování písemností](#)