

Č. j.: MPSV-2019/28072

Žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím ve věci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Dotaz ze dne 9. 2. 2019

Odpověď

... Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) dne 9. 2. 2019 byla doručena Vaše žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, ve které jste požádal celkem v pěti otázkách o informace ve věci zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“). K jednotlivým bodům Vaší žádosti sdělujeme:

K bodu č. 1) ÚP ČR není oprávněn účastnit se jednání, jehož obsahem je pouze uzavření pracovněprávního vztahu, jakožto vztahu soukromoprávní povahy mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání.

ÚP ČR v rámci své působnosti nerealizuje jednání mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, která by byla zaměřena přímo na uzavření pracovní smlouvy. ÚP ČR realizuje výběrová řízení, která jsou formou zprostředkování zaměstnání, přičemž služba zprostředkování zaměstnání je primárním účelem, pro který jsou uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a ke které byl ÚP ČR zřízen. Podle ustanovení § 8a odst. 1 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), je v působnosti krajské pobočky ÚP ČR zajišťování zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytování dalších služeb v oblasti zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti. Dále je v působnosti krajské pobočky ÚP ČR podle ustanovení § 8a odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti poskytování poradenských, informačních a dalších služeb v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů, fyzickým osobám a zaměstnavatelům. Za zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání

ÚP ČR se podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti považuje vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Jestliže fyzická osoba na základě vlastní vůle projeví zájem o poskytnutí pomoci při zprostředkování zaměstnání prostřednictvím ÚP ČR (§ 19 zákona o zaměstnanosti) a za tímto účelem se osobně dostaví na pracoviště ÚP ČR, kde podá Žádost o zprostředkování zaměstnání, a splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Tento uchazeč o zaměstnání pak musí ÚP ČR poskytovat potřebnou součinnost při zprostředkování vhodného zaměstnání a musí se řídit pokyny krajské pobočky ÚP ČR. Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že ÚP ČR je oprávněn zprostředkovávat zaměstnání uchazeči o zaměstnání, který dobrovolně na základě svého vlastního rozhodnutí požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání. Způsoby zprostředkování zaměstnání nejsou zákonem o zaměstnanosti taxativně vyjmenovány. Zprostředkování zaměstnání je uskutečňováno prostřednictvím stanovených termínů, na které je uchazeč o zaměstnání povinen se dostavit [§ 19, § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti], kdy poradce ke zprostředkování zaměstnání vydá uchazeči o zaměstnání výpis z evidence volných pracovních míst o volných pracovních místech nebo přímo vydá doporučenku na konkrétní pracovní místo, přičemž doporučenku je uchazeč o zaměstnání povinen projednat a to tím, že se osobně dostaví ke kontaktní osobě zaměstnavatele uvedené na doporučenke a projedná nástup na pracovní místo. Dalším způsobem zprostředkování zaměstnání je realizace výběrových řízení v prostorách ÚP ČR za přítomnosti zástupce zaměstnavatele a ÚP ČR. Na tato výběrová řízení jsou pozvaní uchazeči o zaměstnání povinni se dostavit, a to za účelem zprostředkování zaměstnání. Na výběrová řízení může být pozván jeden uchazeč o zaměstnání, ale také jich může být pozváno několik, přičemž samotné výběrové řízení pak probíhá s každým uchazečem o zaměstnání samostatně. V průběhu výběrového řízení realizovaného v prostorách ÚP ČR je po celou dobu přítomen jak zástupce zaměstnavatele, tak ÚP ČR, přičemž v rámci těchto pohovorů dochází k domluvě na termínu nástupu uchazeče o zaměstnání do zaměstnání a rovněž může dojít k domluvě týkající se pracovní smlouvy. Toto nelze vyloučit. Přítomnost státních zaměstnanců ÚP ČR na výběrových řízeních je zcela v pořádku. Je potřeba doplnit,

že výběrová řízení jsou realizována na základě zájmu zaměstnavatelů, přičemž se nejedná o žádnou novou aktivitu ÚP ČR, neboť tato forma zprostředkování zaměstnání je realizována po celou dobu existence ÚP ČR. Intenzita zprostředkování zaměstnání a realizace různých forem zprostředkování zaměstnání je pak ovlivněna počtem volných pracovních míst, která ÚP ČR za účelem služby zprostředkování zaměstnání vede, a rovněž zájmem zaměstnavatelů a aktuální situace na trhu práce. Vzhledem ke skutečnosti absence pracovní síly v několika posledních letech je společná realizace výběrových řízení ze strany zaměstnavatelů realizována velmi často, přičemž se jedná o jednu z forem zprostředkování zaměstnání. Podle ustanovení § 15 zákona o zaměstnanosti se poradenství pro zaměstnavatele zaměřuje na výběr zaměstnanců a dále informační činnost spočívá zejména v informování mimo jiné o volných pracovních silách. V kontextu tohoto ustanovení je výběr zaměstnanců prováděn z řad uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání a volnou pracovní silou jsou zde opět míněni uchazeči o zaměstnání. Primární účel zprostředkování zaměstnání je činností ÚP ČR již od doby jeho zřízení, tj. od roku 1991.

K bodu č. 2) ÚP ČR nerealizuje jednání mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem za účelem uzavření pracovní smlouvy. ÚP ČR realizuje výběrová řízení ve spolupráci se zaměstnavatelem, který ÚP ČR oznámil volné pracovní místo a má zájem na toto volné pracovní místo umístit kandidáta z řad uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání.

ÚP ČR uchazeči o zaměstnání zprostředkovává zaměstnání podle ustanovení § 8a odst. 1 písm. f), § 14 odst. 1 písm. a) a c) a § 24 zákona o zaměstnanosti a dále pro zaměstnavatele vyhledává volnou pracovní sílu, a to podle ustanovení § 8a odst. 1 písm. g) a § 15 zákona o zaměstnanosti. Na základě výše uvedených ustanovení je ÚP ČR oprávněn zprostředkovávat zaměstnání uchazeči o zaměstnání a pro zaměstnavatele vyhledávat vhodnou pracovní sílu a za tímto účelem realizuje a rovněž se účastní výběrových řízení uskutečňovaných v prostorách ÚP ČR nebo přímo u zaměstnavatele, za účasti uchazečů o zaměstnání. ÚP ČR se neúčastní těch výběrových řízení, která sám nepořádá, tj. jedná se o výběrová řízení, na která se uchazeč o zaměstnání přihlásí bez pomoci ÚP ČR a která si našel sám při vlastní aktivitě související s hledáním svého nového pracovního uplatnění. U takových

výběrových řízení pak přirozeně ÚP ČR není přítomen. Jedná-li se však o výběrová řízení realizovaná s pomocí ÚP ČR, je uchazeč o zaměstnání nejen povinen se jich zúčastnit, ale musí akceptovat i přítomnost zástupce ÚP ČR.

K bodu č. 3) Podle ustanovení § 27 zákona o zaměstnanosti evidence uchazečů o zaměstnání mimo jiné obsahuje údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání a součinnosti uchazeče o zaměstnání s krajskou pobočkou ÚP ČR. Tímto ustanovením je ÚP ČR výslovně stanovena povinnost vést údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání a součinnosti uchazeče o zaměstnání. ÚP ČR tedy musí vést údaje např. o vydaných informacích o volných pracovních místech, vydaných doporučkách a o způsobu jejich vyřízení, včetně výsledku projednání těchto doporuček, záznamy z uskutečněných výběrových řízení a účasti/neúčasti uchazeče o zaměstnání na těchto výběrových řízeních, která si uchazeč o zaměstnání v rámci své vlastní aktivity související s hledáním nové práce sám vyhledal, dále záznamy z projednávání doporučky mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, záznam o průběhu výběrového řízení realizovaného ÚP ČR, součinnosti uchazeče o zaměstnání na výběrovém řízení, výsledku výběrového řízení, součinnosti při vydání doporučky. V rámci pořizování záznamů k součinnosti uchazeče o zaměstnání jsou používány často záznamy z jednání, protokoly či jiné zápisy. Všechny výše uvedené dokumenty jsou vždy součástí spisu uchazeče o zaměstnání.

K bodu č. 4) ÚP ČR organizuje výběrová řízení ve svých prostorách na základě působnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti. Podle ustanovení § 8a odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti ÚP ČR poskytuje zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Dále podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti ÚP ČR vyhledává zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a podle ustanovení §15 zákona o zaměstnanosti poskytuje informační činnost spočívající zejména v informování o možnostech zaměstnání (pro uchazeče o zaměstnání) a o volných pracovních silách (pro zaměstnavatele).

K bodu č. 5) Výběrová řízení realizovaná ÚP ČR nelze považovat za neoficiální nábor, neboť jsou prováděna institucí, která byla zřízena za účelem zprostředkování

zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. Jak dále vyplývá z působnosti ÚP ČR, byla tato instituce rovněž zřízena za účelem získávání pracovní síly pro zaměstnavatele. Výběrová řízení, vydávání informací o volných pracovních místech, vydávání doporučenek, osobní asistence při projednání doporučenky uchazečem o zaměstnání přímo u zaměstnavatele, monitoring trhu práce a další aktivity související se zprostředkováním zaměstnání a zajištěním pracovní síly pro zaměstnavatele tak zcela vycházejí z podstaty a účelu zřízení ÚP ČR a jeho působnosti.

S pozdravem