



SPOLEČENSKY ÚČELNÉ PRACOVNÍ MÍSTO A SPRÁVNÉ UZAVŘENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

Mgr. Tomáš Trojan, *advokátní koncipient*

Společensky účelné pracovní místo¹ je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jehož prostřednictvím jsou zaměstnavatelé motivováni k tomu, aby zřídili či vyhradili pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována či vyhrazována zaměstnavateli na základě písemné dohody s Úřadem práce, na jejímž základě je následně zaměstnavateli vyplácen příspěvek.

Společensky účelné pracovní místo tak není nějaké speciální pracovní místo, které by bylo zvlášť upraveno v zákoníku práce. Z hlediska zákoníku práce se bude vždy jednat o standardní pracovní místo a „společensky účelné“ z něj dělá jen záměr zaměstnavatele obsadit ho na základě dohody s Úřadem práce uchazečem o zaměstnání, který je obtížně uplatnitelný na trhu práce. Zpravidla se jedná o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou oproti ostatním uchazečům o zaměstnání nějakým způsobem hendikepováni (např. mají nějaká specifická zdravotní omezení, nedostatečnou praxi, potřebu skloubit pracovní život s péčí o dítě či omezené uplatnění na trhu práce dané věkem).

PŘÍSPĚVEK NA SPOLEČENSKY ÚČELNÉ PRACOVNÍ MÍSTO A JEHO VÝŠE

O příspěvek lze žádat podle způsobu jeho využití dvojím způsobem. Prvním způsobem je **příspěvek na zřízení** společensky účelného pracovního místa, který může zaměstnavatel využít v případě, že potřebuje zajistit vybavení pracoviště.² V tomto případě je příspěvek poskytován na úhradu nákladů, které jsou spojeny se zřízením tohoto místa (např. nákup potřebného vybavení, úpravy pracoviště apod.). Příspěvek se v tomto případě poskytuje jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek.

PŘÍKLAD 1

Společnost Alfa je spediční společností, která zvažuje rozšíření obchodního oddělení o zaměstnance, který by vyřizoval telefonické objednávky klientů a zadával jejich požadavky do informačního systému. Jednatel společnosti by rád na tomto místě zaměstnal svého

¹ Právní úprava společensky účelného pracovního místa je obsažena v § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

² V tomto případě smí o příspěvek žádat i uchazeč o zaměstnání, který místo sám pro sebe zřídí za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

známého pana Burdu, který je dlouhodobě vedený jako uchazeč o zaměstnání, protože má problémy se zrakem. Aby mohla společnost Alfa pana Burdu zaměstnávat, musela by však pořídit velkoformátový monitor, speciální klávesnici a software, který by panu Burdovi práci umožnil. Společnost Alfa proto může požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Druhým způsobem je **příspěvek na vyhrazení** společensky účelného pracovního místa, který může zaměstnavatel využít na úhradu mzdových či platových nákladů na zaměstnance přijímaného na toto místo. V tomto případě se může jednat i o již existující pracovní místo, které zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce vyhradí pro obtížně uplatnitelného uchazeče o zaměstnání.

PŘÍKLAD 2

Společnost Beta je společností podnikající ve stavebnictví. Zamýšlí zaměstnat nového zaměstnance jako fakturanta. Mezi uchazeči o zaměstnání si vybere obtížně uplatnitelnou paní Novákovou – samoživitelku s hendikepovaným dítětem. Na základě tohoto výběru může společnost Beta požádat krajskou pobočku Úřadu práce o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa, z něž bude (částečně) po určitou dobu hradit mzdové náklady spojené se zaměstnáváním paní Novákové.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa závisí na **skutečných nákladech**, které zaměstnavatel na zřízení takového místa potřebuje. **Maximální** výše příspěvku se odvíjí od toho, jaký je v daném okrese³ v kalendářním měsíci předcházejícím podání žádosti o příspěvek **podíl nezaměstnaných osob ve vztahu k průměrnému podílu nezaměstnaných osob** v České republice. Pokud podíl nezaměstnaných osob v daném okrese **nedosahuje průměrného podílu** nezaměstnaných osob v České republice, může se jednat maximálně o **čtyřnásobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku⁴ (podle příslušného sdělení za rok 2021 činila průměrná mzda částku 37 047 Kč), přičemž při zřízení **více než 10 pracovních míst** na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně **šestinásobek** této průměrné mzdy.

Jestliže podíl nezaměstnaných osob v daném okrese dosahuje nebo je **vyšší než průměrný podíl** nezaměstnaných osob v České republice, může maximální výše příspěvku dosahovat **šestinásobku** průměrné mzdy uvedené výše, přičemž při zřízení **více než 10 pracovních míst** na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně **osminásobek** této průměrné mzdy.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa proto může podle místních okolností a množství zřizovaných společensky účelných pracovních míst **v roce 2022** dosahovat **maximální částky 148 188 Kč až 296 376 Kč**. Tento příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku s Úřadem práce.

Výše příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa může dosahovat až **do výše skutečně vynaložených prostředků** na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na toto místo. Do těchto vynaložených nákladů na výdělek zaměstnance **lze zahrnovat i pojistné** na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu daného zaměstnance.

³ Nejedná se o překlep, pro tyto účely zákon o zaměstnanosti skutečně i nadále pracuje s okresy.

⁴ Tato výše je pravidelně vyhlašována Ministerstvem práce a sociálních věcí formou sdělení vyhlášeného ve Sbírce zákonů. Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2021 byla vyhlášena sdělením č. 495/2021 Sb.

Doba poskytování tohoto příspěvku může činit **maximálně 24 měsíců**. Zaměstnavatel se nicméně zpravidla musí zavázat, že uchazeče o zaměstnání zaměstná buď na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou přesahující dobu poskytování příspěvku alespoň o 6 měsíců. Smyslem a účelem je zajistit, aby nebyly příspěvkem sanovány veškeré mzdové či platové náklady zaměstnavatele za celou dobu trvání pracovního poměru. Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

ZPŮSOB ZÍSKÁNÍ PŘÍSPĚVKU

Výše uvedené příspěvky nejsou nárokové, ale je nutné o ně žádat, a to prostřednictvím předepsaných tiskopisů, které zaměstnavatel vyplní a podává kontaktnímu pracovišti Úřadu práce podle místa evidence přijímaného zaměstnance. Formuláře žádostí lze stáhnout ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí na těchto odkazech:

- www.mpsv.cz/web/czl/-/zadost-o-prispevek-na-zrizeni-spolecensky-ucelneho-pracovniho-mista,
- www.mpsv.cz/web/czl/-/zadost-o-prispevek-na-vyhrazeni-spolecensky-ucelneho-pracovniho-mista.

V žádosti zaměstnavatel vyplňuje identifikační údaje, prohlašuje, že nemá nedoplatky vůči finančnímu úřadu či celnímu úřadu, a dále, že nemá nedoplatky a penále na pojistném na sociální zabezpečení či na veřejném zdravotním pojištění. Zaměstnavatel předkládá i charakteristiku pracovního místa. Při žádosti o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pak zaměstnavatel uvádí i předpokládané náklady na zřízení společensky účelného pracovního místa a k žádosti předkládá i podnikatelský záměr.

Na základě podané žádosti pak následně dojde k **projednání žádosti a následnému případnému uzavření dohody** mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce o poskytnutí příspěvku. V praxi je sporné, zda řízení, v němž se žádost projednává, je správním řízením. Podle názoru Veřejného ochránce práv tomu tak je⁵, Úřad práce nicméně tento názor nesdílí a rozhodnutí ve správním řízení nevydává.⁶ Autoři se v tomto směru kloní k závěrům Veřejného ochránce práv, neboť dohoda o poskytnutí příspěvku je typem subordinační veřejnoprávní smlouvy podle § 161 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, a taková smlouva se zásadně uzavírá namísto vydání rozhodnutí, tj. správního aktu vydávaného ve správním řízení. Proti zamítavému rozhodnutí příslušné pobočky Úřadu práce tak lze podle názoru autorů podat odvolání a případně se následně bránit ve správním soudnictví.

DOHODA O PŘÍSPĚVKU NA SPOLEČENSKÝ ÚČELNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Příspěvky jsou vypláceny na základě **písemné dohody** uzavřené s Úřadem práce, přičemž při porušení podmínek sjednaných v dohodě může zaměstnavateli vzniknout i povinnost vrátit příspěvek nebo jeho část. Tato dohoda má (jak bylo uvedeno výše) povahu subordinační veřejnoprávní smlouvy.

Jde-li o dohodu o **zřízení** společensky účelného pracovního místa, je zpravidla jejím obsahem detailní popis podmínek poskytování příspěvku včetně definice pracovního místa,

⁵ Viz např. zpráva Veřejného ochránce práv ze dne 22. října 2018, sp. zn.: 2514/2017/VOP/MKZ, č. j.: KVOP-44469/2018, nebo zpráva Veřejného ochránce práv ze dne 15. února 2017, sp. zn. 3793/2016/VOP/EHŠ.

⁶ Viz např. www.businessinfo.cz/navody/prispevek-nove-ucelne-pracovni-misto/ – z uvedeného zdroje lze citovat: „Proces schvalování žádosti o poskytnutí příspěvku není veden v režimu správního řízení. Proti nepřiznání příspěvku není možné uplatnit žádný opravný prostředek.“

dne zahájení práce na tomto místě, vymezení nákladů, na něž lze příspěvek použít, a datum, do něž lze náklady vynaložit a doložit související doklady Úřadu práce. Dále se sjednává výše a termín poskytnutí příspěvku a podmínky, za nichž musí být příspěvek vrácen. Zaměstnavatel bývá zpravidla rovněž upozorněn na to, že nedodržení určitých podmínek dohody může být též porušením rozpočtové kázně a zaměstnavatel bude muset kromě vrácení příspěvku zaplatit též odvod za porušení rozpočtové kázně.

V dohodě uzavírané s Úřadem práce za účelem **vyhrazení** společensky účelného pracovního místa se zaměstnavatel zpravidla zavazuje k tomu, že na společensky účelné pracovní místo přijme konkrétního uchazeče o zaměstnání, s nímž uzavře pracovní smlouvu, která má obsahovat v dohodě uvedený druh práce, místo výkonu práce i den nástupu do práce. Často je se zaměstnavatelem v dohodě sjednávána i doba trvání pracovního poměru (požadavek na dobu určitou do konkrétního data nebo na sjednání doby neurčité) a týdenní pracovní doba. Všechny závazky, které zaměstnavatel v dohodě sjedná s Úřadem práce, je potom povinen dodržet ve vztahu k uchazeči o zaměstnání. Rovněž v tomto typu dohody se sjednává výše a termín poskytnutí příspěvku a podmínky, za nichž musí být příspěvek vrácen. Zaměstnavatel bývá zpravidla rovněž upozorněn na to, že nedodržení určitých podmínek dohody může být též porušením rozpočtové kázně a zaměstnavatel bude muset kromě vrácení příspěvku zaplatit též odvod za porušení rozpočtové kázně.

Zaměstnavatel se v obou typech dohod obvykle rovněž zavazuje, že na stejný účel, který pokrývá příspěvek, nebude čerpat jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtů územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů či jiných veřejných zdrojů.

Zásadní je u obou dohod skutečnost, že **nejprve musí dojít k uzavření dohody s Úřadem práce** a teprve následně může zaměstnavatel uzavřít pracovní smlouvu s uchazečem o zaměstnání a případně pořizovat potřebné vybavení, pokud jde o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

SJEDNÁNÍ PRACOVNÍ SMLOUVY S UCHAZEČEM O ZAMĚSTNÁNÍ

Pracovní smlouva se tedy s uchazečem o zaměstnání sjednává až po uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, a musí v první řadě obsahovat to, co bylo mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem sjednáno v dohodě o poskytnutí příspěvku. Pokud by pracovní smlouva těmto požadavkům neodpovídala, pak by sice byla platně uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale zaměstnavatel by mohl přijít o příspěvek poskytovaný Úřadem práce. Je tedy namístě, aby **zaměstnavatelé věnovali pozornost tomu**, k čemu se v dohodě s Úřadem práce zavazují a **aby obsah této dohody přenesli do pracovní smlouvy**. Ostatní ujednání pracovní smlouvy pak již mohou odpovídat standardním vzorům, které je konkrétní zaměstnavatel zvyklý používat.

Bohužel se autoři tohoto článku v praxi setkávají s tím, že se zaměstnavatelé často neorientují v tom, **jak správně v pracovní smlouvě sjednat den nástupu do práce**. Někteří zaměstnavatelé pak termín „den nástupu do práce“ pokládají za synonymum toho, kdy daný zaměstnanec skutečně reálně začne u zaměstnavatele pracovat, a proto se pak den nástupu do práce snaží v pracovní smlouvě se zaměstnancem sjednat až skutečně na den, kdy se zaměstnanec poprvé dostaví na pracoviště k výkonu práce. Někdy se zaměstnavatelé vyhýbají i sjednávání pracovního poměru s datem nástupu do práce od 1. ledna či 1. května z toho důvodu, aby se vyhnuli povinnosti proplácet novému zaměstnanci svátek (ať už formou náhrady mzdy, nebo tím, že se měsíční mzda nekrátí).

Zde by však snadno mohlo docházet ke zbytečnému rozporu s podepsanou dohodou o poskytnutí příspěvku, protože Úřady práce obvykle požadují, aby dnem nástupu do práce

byl 1. kalendářní den daného měsíce, a to i v případech, kdy tento den není u zaměstnavatele pracovním dnem (např. 1. ledna či 1. května, kdy jsou státní svátky, nebo v případech, kdy 1. kalendářní den měsíce připadne na víkend).

Je nutné si uvědomit, že zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vyžaduje, aby byl v pracovní smlouvě výslovně uveden den nástupu do práce, který je povinnou náležitostí každé pracovní smlouvy (srov. § 34 odst. 1 zákoníku práce) a současně podle § 36 zákoníku práce platí, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. **Zákoník práce nepožaduje, aby den nástupu do práce byl rovněž 1. pracovním dnem zaměstnance, tj. dnem, kdy zaměstnanec reálně začne pro zaměstnavatele vykonávat práci,** ale naopak připouští, aby pracovní poměr vznikl i v den, kdy zaměstnanec reálně nezačne pro zaměstnavatele vykonávat práci, protože se v jeho případě jedná o nepracovní den (den, kdy nemá nařízenou směnu, např. víkend) nebo protože je státní nebo ostatní svátek.

Den nástupu do práce je tedy pouze označením dne, kdy vzniká pracovní poměr, ale nemusí být dnem, kdy zaměstnanec skutečně do práce dorazí na první směnu.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 2. Společnost Beta uzavřela s Úřadem práce dohodu, ve které se zavázala k tomu, že paní Novákovou zaměstná na stanovenou týdenní pracovní dobu na dobu neurčitou se dnem nástupu do práce 1. ledna 2022. Zaměstnavatel s paní Novákovou následně uzavře pracovní smlouvu, která obsahuje ujednání, že dnem nástupu do práce je 1. leden 2022. Protože byl však 1. ledna 2022 státní svátek, a navíc to byla sobota, tak se paní Nováková k výkonu práce na svou první směnu dostaví až 3. ledna 2022. Zaměstnavatel paní Novákovou na okresní správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu správně přihlásí již od 1. ledna 2022, kdy vznikl pracovní poměr, protože skutečnost, že první směna, na kterou paní Nováková dorazila, byla až 3. ledna 2022, na věci nic nemění. Zároveň s ohledem na to, že dne 1. ledna 2022 byla sobota, která nebyla obvyklým pracovním dnem paní Novákové, protože pracuje jen v pracovních dnech od pondělí do pátku, nepřísluší paní Novákové náhrada mzdy za svátek 1. ledna 2022 (žádná mzda paní Novákové za den svátku neušla).

ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

Všem zaměstnavatelům, kteří uvažují o zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa, můžeme doporučit, aby skutečně věnovali pozornost obsahu dohody uzavírané s Úřadem práce. Sjednané podmínky, zejména ve vztahu k obsahu pracovního poměru, je nezbytné přenést do uzavírané pracovní smlouvy tzv. 1:1. Pracovní smlouva tak musí postihnout (a v praxi musí být dodrženy) všechny podmínky sjednané mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.

Objednávky předplatného časopisu Praktická personalistika

na www.anag.cz nebo u Ivany Bodnarové, tel.: 585 757 430,
e-mail: obchod@anag.cz.