

### IV.1.1 Povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru

V souvislosti se vznikem pracovního poměru musí zaměstnavatel respektovat některé povinnosti, stanovené zákoníkem práce, popřípadě vyplývající ze zvláštních právních předpisů, a v určitých případech musí zaměstnavatel vycházet z příslušných právních předpisů již v souvislosti s uskutečňováním záměru obsadit volné pracovní místo (zejména případy, kdy právní předpis stanoví pro obsazení určitého místa výběrové řízení a stanoví pravidla pro toto řízení).

Z hlediska povinností vyplývajících ze zákoníku práce jde zejména o povinnost zaměstnavatele:

- před uzavřením pracovní smlouvy seznámit fyzickou osobu (uchazeče o zaměstnání) s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru;
- zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce, jak ji předepisuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a dále též vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů.

Z hlediska povinností vyplývajících ze zvláštních právních předpisů jde zejména o povinnost zaměstnavatele vyplývající ze zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. lustrační zákon), tj. v případě, že by uchazeč o volné pracovní místo měl vykonávat funkci obsazovanou volbou, jmenováním nebo ustanovováním u zaměstnavatele, na kterého se tento zákon vztahuje, je zaměstnavatel povinen si vyžádat předložení dokladů o splňování předpokladů pro výkon takové funkce (zákonem požadovaného osvědčení a čestného prohlášení).

V případech, kdy právní předpisy stanoví jako předpoklad pro výkon určité činnosti podmínku bezúhonnosti, dokladanou výpisem z Rejstříku trestů, je třeba si vyžádat jeho předložení před uzavřením pracovní smlouvy.

Vlastní postup při sjednávání pracovního poměru, pokud nejde o plnění některých zákonných povinností při jeho sjednávání, pracovní právní předpisy nevymezují, bližší úprava může být obsažena v pracovním řádu. Zpravidla půjde o to, aby si zaměstnavatel opatřil dostatek informací a podkladů potřebných pro rozhodnutí o uzavření pracovní smlouvy s konkrétním uchazečem o volné pracovní místo, aby mohl být sjednán pracovní poměr v souladu se zájmy obou jeho budoucích účastníků (například jeho sjednání na dobu určitou, se zkušební dobou, na kratší pracovní dobu, současně uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, konkurenční doložky apod.), a aby si zaměstnavatel opatřil též informace a podklady nezbytné k plnění zákonných povinností, které pro něj vyplývají z příslušných právních předpisů v souvislosti se vznikem, trváním a skončením pracovního poměru (například povinností vyplývajících z daňových předpisů, předpisů o veřejném zdravotním pojištění, důchodovém pojištění, nemocenském pojištění apod.).

K získání těchto údajů slouží zejména osobní dotazník a potvrzení o zaměstnání od posledního zaměstnavatele (tzv. zápočtový list), avšak zákoník práce nestanoví, že uchazeč musí potvrzení o zaměstnání předložit, aby s ním mohla být uzavřena pracovní smlouva. Tento názor bohužel někdy v praxi přetrvává mezi zaměstnavateli, kteří tak nechtějí přijmout do zaměstnání uchazeče, kterému předchází zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání například protiprávně odmítá vydat.

Potřebné informace (a to vzájemně) lze v rámci přijímacího řízení získat i z pohovoru s uchazečem o volné pracovní místo, podle okolností lze provést odpovídající formou i ověření některých požadovaných znalostí a dovedností. Zaměstnavatel však nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Ostatně ani za trvání pracovního poměru nesmí zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat nebo jinak (například prostřednictvím třetích osob) získávat informace bezprostředně nesouvisící výkonem práce a se základním pracovní právním vztahem (§ 316 odst. 4).

Zaměstnavatel tak za žádných okolností nesmí vyžadovat nebo získávat informace o:

- sexuální orientaci;
- původu;
- členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích;
- příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

Informace o:

- těhotenství;
- rodinných a majetkových poměrech; a
- trestněprávní bezúhonnosti;

smí zaměstnavatel vyžadovat nebo získávat jedině v případě, že je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a tento požadavek je přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis.

Jde např. o situaci, kdy má být do pracovního poměru přijata fyzická osoba na funkci s uzavřením dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Zde si zaměstnavatel může vyžádat předložení výpisu z Rejstříku trestů. Porušení uvedeného ustanovení ze strany zaměstnavatele je přestupkem dle ustanovení § 11a nebo § 24a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

K trestněprávní bezúhonnosti zaměstnance lze odkázat rovněž na rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2005/2014, kde se Nejvyšší soud vyjádřil tak, že zaměstnanec není povinen oznamovat zaměstnavateli již zahlazená odsouzení, tedy taková odsouzení, která se nezobrazují ve výpisu z Rejstříku trestů.

Nejpozději při nástupu do práce musí být zaměstnanec řádně seznámen

- s pracovním řádem platným u zaměstnavatele (§ 306);
- s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat;
- s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy zaměstnavatele.