



Jak předcházet pokutám při porušování pracovněprávních předpisů

20. 7. 2022

Zdroj: shutterstock.com

Zákon o inspekci práce č. [251/2005](#) Sb., (dále „ZIP“) patří vedle zákoníku práce (dále „ZP“) k nejdůležitějším pracovněprávním předpisům Upravuje postup orgánů inspekce práce při kontrole dodržování ustanovení ZP a stanoví pravidla pro ukládání sankcí při porušení pracovněprávních předpisů. V ZIP došlo zákonem č. [285/2020](#) Sb., jímž se novelizoval ZP, ke změnám, které můžeme označit jako legislativně – technické. Účinnost je od 30. července 2020.

Zrušení povinnosti

Dřívější úprava § 5 odst. 1 písm. d) ZIP ukládala orgánům inspekce práce povinnost, aby na pracovišti kontrolovaly závady a opatření, které jim po kontrole nahlásila odborová organizace. Toto ustanovení bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu (zveřejněno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008) s účinností od 14. 4. 2008. Jako neaplikovatelné bylo tedy nutno příslušné ustanovení v zákoně o inspekci práce zrušit. Orgány inspekce práce tuto povinnost již teď nemají.

Bez správních deliktů

Dne 1. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. [250/2016](#) Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, který upustil od formálního označení „správní delikty“ pro skutkové podstaty přestupků právnických osob a podnikajících fyzických osob. Jedná se o terminologickou úpravu, kdy se vypustil termín „správní delikt“. Zákon č. [250/2016](#) Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich obsahuje obdobná ustanovení o určení výše pokuty právnické osobě, popř. podnikající fyzické osobě, za přestupek a ustanovení upravující zánik odpovědnosti právnické osoby, popř. podnikající fyzické osoby, za přestupek, jako dřívější § 35 odst. 2 a 3 a § 36 zákona o inspekci práce. Zvláštní úprava obsažená v § 35 odst. 2 a 3 a § 36 se tak stala nadbytečnou a byla novelou č. [285/2020](#) Sb., zrušena.

Výše pokuty

ZIP obsahuje v řadě ustanovení (např. § 22, § 24, § 33) formulaci „lze uložit pokutu.“ Změna po novele vychází z judikatury Nejvyššího správního soudu. Z toho (např. rozsudek sp. zn. 3 Ads 53/2011, ze dne 1. 2. 2012) také plyne, že formulace „lze uložit“ neznamená možnost zvážení, zda pokuta uložena bude, či nikoli, ale pouze to, že správní orgán je oprávněn při ukládání sankce postupovat v mezích zákonného rozsahu pokuty. Nejvyšší správní soud uvedl, že výraz „lze“ se tedy vztahuje nikoli k možnosti uložit či neuložit pokutu za spáchaný správní delikt, ale toliko k možnosti uložit pokutu do určité výše.“ Tato změna má tak pouze legislativně technický charakter, aby se předcházelo případným výkladovým nejjasnostem.

Kontrola zákoníku práce

Z pracovněprávních předpisů, které inspektoráty kontrolují, je nejdůležitější ZP, antidiskriminační zákon, nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Na úseku vzniku, změn a skončení pracovního poměru přichází v úvahu zejména zda zaměstnavatel seznamuje zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které by pro ně vyplynuly z pracovní smlouvy a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž mají práci konat (§ 31 ZP), uzavírá pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr písemně a zda předává zaměstnancům jedno vyhotovení této smlouvy apod.

Předmět kontroly

Inspektoři orgánů inspekce práce mohou kontrolovat zaměstnavatele a jejich zaměstnance, právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce (např. územní samosprávné celky, jako jsou obce, kraje, městské části apod), právnické osoby zřízené územními samosprávnými celky, státní i nestátní zdravotnická zařízení, školská zařízení, fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují nebo podnikají podle zvláštního právního předpisu, např. podle živnostenského zákona a nikoho nezaměstnávají. Kontrola se vztahuje i na spolupracujícího manžela, kterého zaměstnává fyzická osoba nebo dítě fyzické osoby, která je zaměstnavatelem a na právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení nebo u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků. Kontrola se rovněž může uskutečňovat u právnických a fyzických osob (např. umělecké agentury), u kterých děti do 15 let vykonávají uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost.

Co jsou pracovněprávní předpisy

Pro účely kontroly se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti, zákoník práce a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. [118/2000](#) Sb.) Tyto předpisy se týkají zejména- odměňování zaměstnanců,- náhrady mzdy nebo platu a náhrady výdajů zaměstnancům,- pracovní doby a doby odpočinku (např. dovolená),- zajištění bezpečnosti práce, provozu technických zařízení,- zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu,- výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

Kontrolují se i kolektivní smlouvy v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů firmy. Jedná se např. o zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku nad zákonem stanovenou hranici, nároky vyplývající z dalšího zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, např. ze zdravotních důvodů,- nárok zaměstnance na prodloužení dovolené u podnikatelských subjektů o další týdny nad výměru stanovenou v ZP. Prodloužení dovolené není limitováno jedním týdnem, ale může být prodloužena o další týdny. Délka takto určené dovolené je závislá na rozhodnutí vedení zaměstnavatele. Dále se může kontrolovat splnění povinnosti zaměstnavatele, zda poskytuje náhradu za opotřebením vlastního náradí zaměstnance, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud jich používá se souhlasem zaměstnavatele. Neméně důležitá jsou práva zaměstnanců na pracovní volno v obecném zájmu a stanovení příznivějších podmínek poskytování tohoto volna a náhrady mzdy.

Správní delikty a přestupky

ZIP upravuje skutkové podstaty přestupků pro fyzické osoby jako zaměstnavatelů a správních deliktů pro právnické osoby, které vycházejí z příslušných předpisů. Za jejich porušení jsou inspektoráty oprávněny uložit stanovené postihy, které jsou v zákoně přesně a taxativně uvedeny. Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů jsou rozděleny na přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku-součinnosti zaměstnavatelů a orgánů jednajících za zaměstnance (např. odbory, rady zaměstnanců),

- rovného zacházení,
- pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců,
- náhrad (např. náhrady mzdy, případně platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce), pracovních podmínek (např. pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, bezpečnost práce, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a bezpečnost vyhrazených technických zařízení).

Inspektor na pracovišti

Inspektor provádějící kontrolu musí informovat orgán zástupce zaměstnanců (odborový orgán nebo radu zaměstnanců) o zahájení kontroly, zjistit při kontrole skutečný stav a doložit kontrolní zjištění, pořídit o výsledku kontroly dílčí protokol a seznámit kontrolovanou osobu s obsahem protokolu a předat jí stejnopis. Odmítne-li kontrolovaná osoba seznámit se s protokolem nebo seznámení s ním potvrdit, vyznačí se tyto skutečnosti v protokolu. Samozřejmou povinností inspektora je ochrana práv a chráněných zájmů kontrolované osoby, zachování mlčenlivosti o osobních údajích a vrácení zajištěných dokladů.

Kontrolu inspektoři provádějí na pracovišti kontrolované osoby. Pracovištěm jsou místa určená a obvyklá pro výkon činnosti této osoby.

Součinnost zaměstnavatele

Inspektor je oprávněn vstupovat na pracoviště a do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob, požadovat od kontrolovaných osob pravdivé a úplné informace o zjišťovaných skutečnostech, předložení potřebných dokladů, informací a vysvětlení. Jedná se např. o pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohody o odpovědnosti, způsob vedení personální a mzdové agendy, včetně účtování cestovních náhrad apod. Inspektoři jsou dále oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytnout inspektorům potřebnou součinnost, případně materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly. Oprávnění zaměstnanci nebo zástupci kontrolované osoby jsou povinni na žádost inspektorů se dostavit v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

Povinnosti bez sankce

Přestupků se mohou dopustit fyzické osoby zaměstnávající občany a správních deliktů právnické osoby. V řízení o uložení sankcí za porušení pracovněprávních předpisů aplikují inspektoráty zákon č. [500/2004](#) Sb., správní řád. Inspektoráty zjišťují stav věci objektivně a všechny důkazy hodnotí ve vzájemné souvislosti a podle své úvahy. Podklady pro vydání rozhodnutí mohou být zejména listinné dokumenty, jako např. pracovní smlouva, nebo i výslechy účastníků, jakož i skutečnosti obecně známé. Inspektoráty mohou kontrolovat dodržování povinností v pracovněprávních vztazích, i když za jejich porušení ZIP neumožňuje ukládat sankce. Inspektorát např. může kontrolovat důvodnost skončení pracovního poměru, ale sankci za nesprávné použití výpovědního důvodu uložit nemůže. V těchto případech jde o jedinečnou působnost soudů. Rovněž může kontrolovat, zda jsou splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou apod. Kontroly provádějí úřad a inspektoráty u právnické nebo fyzické osoby v místě jejího sídla. K řízení o přestupcích a správních deliktech jsou příslušné inspektoráty. Úřad může být příslušným v případě, kdy mají být uloženy tresty na základě kontrolních zjištění z kontrolních akcí, které vykonal.

Bezplatné informace

Do působnosti inspektorátů např. patří: vykonávat kontrolu v rozsahu vymezeném zákonem, ukládat opatření k odstranění nedostatků a kontrolovat jejich plnění, vyjadřovat se a uplatňovat požadavky k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. Inspektorát je oprávněn ukládat sankce právnickým a fyzickým osobám za porušení povinností stanovených pracovněprávními předpisy, zejména ZP. Proti uložené pokutě má zaměstnavatel možnost se odvolat a s konečnou platností rozhoduje úřad. Do působnosti inspektorátu rovněž patří poskytování bezúplatných základních informací a poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům ohledně ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Provede-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, např. občana, musí písemně informovat o výsledku toho, kdo podnět podal.

Kdy bez pokuty?

Při ukládání pokuty zaměstnavateli přihlédne inspektorát k jeho poměrům, závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu spáchání, následkům a k okolnostem, které byly příčinou porušení zákona.

Jinak se bude posuzovat např. opakované úmyslné zaviněné porušení povinností, jinak se bude hodnotit porušení předpisu mzdovou účetní, která se teprve zapracovává. Výše pokut je v zákoně stanovena v rámci rozmezí, a to od částky 200 tisíc korun až po deset milionů. Nejvyšší pokutu – až do částky 10 milionů korun – může dostat právnická osoba (zaměstnavatel), který neuzavřel pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce písemně.

Pro uložení pokut jsou stanoveny lhůty. Při jejich nedodržení odpovědnost právnické osoby zaniká: do jednoho roku od zahájení řízení, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl správní delikt spáchán (§ 36 odst 2 ZIP).

Příklad: Jestliže např. inspektorát zahájí v listopadu 2022 řízení o správním deliktu, který bude spáchán v srpnu 2022, odpovědnost právnické osoby zaniká uplynutím listopadu 2023. Pokud by inspektorát řízení o přestupku ze srpna 2022 zahájil později např. proto,

že se o něm dozvěděl v únoru 2023, může být pokuta uložena nejpozději do února 2023, maximálně však do srpna 2025, kdy by uplynula tříletá objektivní lhůta k uložení pokuty.

Zastřené zprostředkování se může posuzovat jako přešůpek podle zákona o zaměstnanosti č. [435/2004](#) Sb.(dále ZOZ),nebo podle zákona o inspekci práce. Podle § 140 ZOZ se tohoto přešůpku dopustí právníká nebo fyzická osoba, která nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce, doklad o sjednání pojištění nebo zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) ZOZ. Jedná se vlastně o „agenturní“ činnost bez povolení spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právníké nebo fyzické osobě (např. neexistující povolení ke zprostředkování). Za tento přešůpek může být uložena pokuta až do částky dvacet tisíc korun.

Další možné postihy v oblasti agenturního zaměstnání obsahuje ZIP v § 20a a též v § 33a. Mezi závažné přešůpky patří postup agentury práce, která dočasně přidělí zaměstnance k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu (viz nový § 307b) ZP). Podle tohoto ustanovení se za přešůpek považuje dočasné přidělení zaměstnance k zaměstnavateli, kde konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Těmito legislativními opatřeními se v agenturním zaměstnávání má zamezit obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Za tento přešůpek může být uložena pokuta inspektorátem práce až do částky jednoho milionu korun.

Stejná výše pokuty může být uložena za další přešůpky uvedené v § 33a ZIZ. Například právníká nebo podnikající fyzická osoba nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje o druhu, místu a podmínkách výkonu práce (například rovnocenné pracovní a mzdové podmínky se zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byli dočasně přidělení).

Ochrana soukromí zaměstnance

a zájmů zaměstnavatele je obsažena zejména v § 316 ZP. Zaměstnavatel např. nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že kontroluje jeho elektronickou poštu, zřídil kamerový systém, skrytě ho sleduje apod Zaměstnavatel může kontrolovat elektronickou poštu zaměstnance, jestliže k tomu bude mít závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti. Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Závažným důvodem může být ochrana a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují. Dalšími důvody jsou ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob a kontrola pracovní výkonnosti zaměstnance. K takovému postupu dává zaměstnavateli oprávnění ZP v § 316 odstavec 3, pokud bude mít závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů. Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Zejména se jedná o zaměstnavatele, u nichž je nutno chránit know-how nebo údaje občanů (zaměstnanců).

Způsob kontroly

Počítačové firmy vyvíjejí různé programy, které by měly zaměstnavatelům usnadnit jejich postup při monitorování zaměstnanců. Různé vyhledávací formy v softwarových programech automaticky zpracovávají obsah procházející sítí v organizaci a označují je prostřednictvím klíčových slov. Lze pak vyhledávat i formace a témata, která vedení zaměstnavatele zajímají.

I při takovém postupu musí však zaměstnavatel dodržovat zákonné předpisy. Nemůže se v důsledku „přidělení „služebního počítače zaměstnanci domnívat, že elektronická pošta je majetkem zaměstnavatele. K tomu, aby mohl kontrolovat elektronickou poštu zaměstnance musí nejen vymezit závažný důvod, který ho k tomu opravňuje, ale je rovněž povinen informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. (§ 316 odstavec 3 ZP). Musí tedy uvést např. jaké údaje budou kontrolovány a shromažďovány, kde a po jakou dobu budou uschovány, kdo k nim má přístup, kdo bude provádět kontrolu, jaká jsou bezpečnostní opatření k neoprávněným zásahům apod. Jinak by se jednalo o zásah do ochrany osobnosti zaměstnance.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů