

KONTROLA NA PRACOVIŠTI PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

JUDr. LADISLAV JOUZA

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 souhrnným zákonem č. 285/2020 Sb., jímž se novelizoval zákoník práce, 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. 28/5/2020 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 to, 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), zda 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.

Kontrola pracovněprávních předpisů

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.

Inspektor na pracovišti

Inspektor 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 zjištěných 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 pro 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 se na žádost inspektorů dostavit v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

Kdy bez pokuty?

Při ukládání pokuty zaměstnavateli přihledne inspektorát k jeho poměrům, závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu spáchání, k následkům a k okolnostem, které byly příčinou porušení zákona. Jinak se bude posuzovat např. opakované úmyslně 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 10 milionů. Nejvyšší pokutu – až do částky 10 milionů korun – může dostat právnická osoba (zaměstnavatel), která neuzavřela 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 tří let ode dne, kdy byl správní delikt spáchán (§ 36 odst. 2 ZIP).

PŘÍKLAD:

Jestliže např. inspektorát zahájí v listopadu 2020 řízení o správním deliktu, který byl spáchán v srpnu 2020, odpovědnost právnické osoby zaniká uplynutím listopadu 2021. Pokud by inspektorát řízení o přestupku ze srpna 2020 zahájil později např. proto, že se o něm dozvěděl v únoru 2021, může být pokuta uložena nejpozději do února 2022, maximálně však do srpna 2023, kdy by uplynula tříletá objektivní lhůta k uložení pokuty. ■

Autor je advokátem, expertem v oblasti pracovního práva a rozhodcem pracovních sporů.

