

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kontrolní činnost v pracovním právu

Plzeň 2022

Předkládá: Karolína Ptáčková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Karolína PTÁČKOVÁ**
Osobní číslo: **R19B0113P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Kontrolní činnost v pracovním právu**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod: pojem kontrola
2. Ochranná funkce pracovního práva
3. Dozorčí orgány a jejich kontrolní činnost
4. Přestupky
5. Výsledky kontrolní činnosti za rok 2020
6. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BARTOŇ, Michal a kol. *Kontrolní mechanismy fungování veřejné správy*. Olomouc: Periplum, 2009. 383 s. Studie a analýzy; sv. 12. ISBN 978-80-86624-50-1.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. xxviii, 477 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. xxii, 1508 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. Učebnice Právnické fakulty MU; sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, PÍCHOVÁ, Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společnostech*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 167 s. Edice učebnic PrF MU; č. 269. ISBN 80-210-2729-0.
- JOUZA, Ladislav. *Slovník pracovního práva*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Polygon, 2001. 639 s. ISBN 80-7273-041-X.
- KINDL, Milan et al. *Základy správního práva*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 298 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-190-8.
- KRAMÁŘ, Květoslav. *Kontrola veřejné správy vykonávaná státními orgány*. In: *Základy správního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 252-260. ISBN 978-80-7380-190-8.
- KRAMÁŘ, Květoslav. *Kontrola ve veřejné správě. Díl I*. Karlovy Vary: Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s., 2005. 67 s., 3 s. příl.
- KOTTNAUER, Antonín. *Zákon o inspekci práce: komentář s aktualizací při změně zákona*. Praha: ASPI, 2006. xx s., s. 21-238. Komentáře Nakladatelství ASPI. ISBN 80-7357-181-1.
- NEMEC, Juraj et al. *Kontrola ve veřejné správě*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 158 s. ISBN 978-80-7357-558-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce:

1. února 2021

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2022



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Tímto čestně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Kontrolní činnost v pracovním právu“ vypracovala samostatně, za použití zdrojů, které jsem řádně citovala obvyklým způsobem, a které jsou souhrnně uvedeny v seznamu zdrojů.

V Plzni, březen 2022

.....

Karolína Ptáčková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

Obsah

Úvod.....	8
1 Ochranná funkce pracovního práva.....	9
2 Dozorčí orgány a jejich kontrolní činnost.....	12
2.1 Inspekce práce.....	12
2.1.1 Státní úřad inspekce práce.....	12
2.1.2 Oblastní inspektoráty práce.....	13
2.1.3 Věcná působnost inspekce práce.....	14
2.1.4 Osobní působnost inspekce práce.....	15
2.1.5 Práva a povinnosti inspektorů.....	17
2.1.6 Práva a povinnosti kontrolovaných osob.....	19
2.1.7 Podněty ke kontrole.....	20
2.1.8. Úkony předcházející kontrole.....	20
2.1.9 Průběh kontroly.....	20
2.1.10. Protokol o kontrole.....	22
2.1.11 Námitky.....	23
2.1.12 Ukončení kontroly.....	24
2.2 Úřad práce.....	24
2.2.1 Práva a povinnosti kontrolorů a osob kontrolovaných.....	26
2.3 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	26
2.4 Úřad pro ochranu osobních údajů.....	27
2.5 Celní úřady.....	27
2.6 Odborové organizace.....	28
2.7 Specializované dozorčí orgány.....	30
3 Přestupky.....	30
3.1 Vybrané přestupky podle zákona o inspekci práce.....	31
3.1.1 Přestupky na úseku rovného zacházení.....	32
3.1.2 Přestupky na úseku odměňování.....	33
3.1.3 Přestupky na úseku pracovní doby.....	34
3.1.4 Přestupky na úseku bezpečnosti práce.....	35
3.2 Vybrané přestupky podle zákona o zaměstnanosti.....	36

3.2.1 Nelegální zaměstnávání.....	36
3.2.2 Diskriminace.....	38
4 Výsledky kontrolní činnosti za rok 2020.....	39
4.1 Kontrola v oblasti bezpečnosti práce.....	40
4.2 Kontrola v oblasti zaměstnanosti.....	41
4.3 Kontrola v oblasti pracovněprávních vztahů.....	42
Závěr.....	44
Resumé.....	46
Seznam použitých zdrojů.....	47
Knižní zdroje.....	47
Právní předpisy.....	48
Elektronické zdroje.....	48

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila „Kontrolní činnost v pracovním právu“, a to zejména z toho důvodu, že každý z nás se dříve či později stane subjektem pracovního práva jako zaměstnanec či zaměstnavatel. Znalost právní úpravy pracovněprávních vztahů je proto klíčová. Každý by měl být alespoň v určité míře seznámen se svými právy, aby jich mohl náležitě využívat a případně je efektivním způsobem chránit. Subjekt pracovního práva si musí rovněž být vědom svých povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Aby ochrana subjektů pracovního práva byla účinná, je nezbytné, aby veškeré právní předpisy týkající se úpravy pracovněprávních vztahů byly dodržovány.

Přesto v nespočetném množství situací dochází k jejich porušování a právě v této chvíli vstupuje do procesu stát, který prostřednictvím orgánů kontroly dohlíží na dodržování předpisů a při jejich případném porušení vede kroky k nápravě a řešení problému. Dozorčí orgány jsou také oprávněny uložit sankce právníkům i fyzickým osobám za porušení těchto předpisů.

Má bakalářská práce je koncipována do pěti jednotlivých kapitol, jež se dále člení na tematické podkapitoly.

Druhá kapitola, jež následuje po samotném úvodu, se zabývá ochrannou funkcí pracovního práva, v rámci níž je uskutečňována ochrana slabšího účastníka pracovněprávního vztahu – zaměstnance.

Hlavní část mé práce, tedy kapitola třetí, je věnována jednotlivým dozorčím orgánům a jejich kontrolní činnosti, přičemž největší důraz je kladen na činnost orgánů inspekce práce. V rámci podkapitoly zaměřené právě na kontrolní činnost orgánů inspekce práce jsou nastíněny také prvky a výkon samotné kontroly. V rámci této podkapitoly jsou popsány také práva a povinnosti inspektorů a osob kontrolovaných.

Čtvrtá kapitola nese název „Přestupky“. Tato kapitola nabízí pohled na přestupky v jednotlivých úsecích pracovního práva a na možné tresty za jejich spáchání podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Poslední kapitola je zaměřena na konkrétní výsledky kontrolní činnosti za rok 2020.

1 Ochranná funkce pracovního práva

Každé odvětví práva vychází z určitých myšlenek, stojí na určitých zásadách a má také své specifické funkce. Funkcemi práva chápeme jakési cíle či záměry, které konkrétní právní odvětví sleduje.

Mezi dvě nejdůležitější funkce pracovního práva patří funkce organizační a funkce ochranná, jež je pro potřeby této práce funkcí zásadní.

Ochranná funkce je historicky nejstarší funkcí pracovního práva. Pracovní právo vznikalo na přelomu 19. a 20. století jako soubor právních norem, jejichž úkolem byla ochrana pracovní síly.¹

Tato funkce pracovního práva se projevuje především v tom, že se snaží vytvářet dispozice pro to, aby práce mohla být vykonávána za podmínek neohrožujících život ani zdraví zaměstnanců. Tomuto tématu je věnován systém pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ochranná funkce je základní pracovněprávní funkcí, jelikož samotné pracovní právo vzniklo z důvodu ochrany slabší strany pracovněprávních vztahů, kterou je zaměstnanec. Ačkoliv pro pracovní právo, jako pro právní odvětví soukromého práva platí zásada rovnosti subjektů, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tato rovnost pouze relativní a platí pouze při vzniku pracovněprávního vztahu.

V průběhu existence pracovněprávního vztahu se rovnost subjektů mění na faktickou nerovnost. Tuto nerovnost stanovuje již definice závislé práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Vztah nadřízenosti a podřízenosti není jediným faktorem podporujícím faktickou nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy zaměstnancovu pozici slabšího partnera. Nerovnost je dána také větší hospodářskou silou zaměstnavatele a také silnějším právním zázemím, kterým disponuje. Jedním z neposledních důkazů o nerovnosti zaměstnance se zaměstnavatelem je fakt, že pobíraná odměna za vykonanou práci je klíčová pro uspokojení základních potřeb zaměstnance, který se tak ocitá ve slabším a podřízeném vztahu vůči svému zaměstnavateli.²

1 GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2.,dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 835 s.

Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.521. ISBN 978-80-210-8021-8. str.43

2 (Galvas, 2018 str. 32 - 35)

Právě toto je důvodem snahy pracovního práva nerovnost mezi subjekty vyvažovat a hájit práva slabší strany, z čehož plyne, že v mnoha situacích má zaměstnanec více práv než jeho zaměstnavatel.

Pracovní právo zaručuje určitým skupinám lidí také právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, které odrážejí realitu specifických potřeb těchto skupin. Mezi skupiny, kterým je právem zaručena zvýšená ochrana, patří ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením.

Na ženy je obecně pohlíženo jako na pohlaví v mnoha směrech citlivější. V oblasti pracovního práva je v potaz brán faktor biologický a také společenský. Biologický faktor spočívá ve větší citlivosti žen na určité druhy prací, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené. Co se týká faktoru společenského, úkolem ženy podle společnosti je postarat se o domácnost a děti, rodičovská role je považována jako poslání ženy. Z hlediska obou uvedených faktorů je ale potřeba uvědomit si tedy jednu z nejzásadnějších skutečností v životě ženy a tou je těhotenství a následující mateřství. Těhotenství a mateřství může být lehko ohroženo, a proto je velice důležité předcházet situacím, které by mohly k ohrožení těchto stavů vést.³ Ve vyhlášce č. 180/2015 Sb. jsou shrnuty práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Mezi zakázaná pracoviště pro těhotné ženy patří například místa, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty neionizujícího záření stanovené pro obyvatelstvo jiným právním předpisem upravujícím ochranu zdraví před účinky neionizujícího záření či místa, která podle hodnocení zdravotních rizik mohou ohrozit jejich zdraví nebo zdraví plodu.⁴ Pokud by došlo k situaci, kdy by těhotná měla konat práci, která je v jejím stavu zakázána nebo ohrožuje ji či plod, musí zaměstnavatel umožnit dočasné převedení těhotné na jinou práci, ovšem se stejnou odměnou za odvedenou práci, kterou doposud pobírala.⁵

Těhotenství je bezpochyby stavem v životě ženy, který je nutno chránit. Péče o dítě v prvních letech jeho života je přisuzována také automaticky ženám, naopak role živitele rodiny připadá automaticky muži a právě z tohoto důvodu je tento společenský model zaostalý, jelikož v dnešní době je naprosto přirozenou

3 SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN: 978-80-7380-189-2. str. 184

4 Vyhláška č. 180/2015 Sb.

5 (Spirit, 2009 str. 185)

situací, že na rodičovskou dovolenou nastupuje muž. Tento fakt není ale příliš přijímán, a proto ženy kolem 25 – 30 roku věku při pracovních pohovorech čelí předsudkům a nerovnostem ze strany zaměstnavatelů, poněvadž se domnívají, že žena bude brzy chtít založit rodinu a nebude moci vykonávat svou práci z důvodu mateřské a navazující rodičovské dovolené. Pracovní právo by se mělo zaměřit i na tuto ochranu žen - zaměstnankyň ve vztahu k mužům - zaměstnancům, ženy by měly dostávat rovnocenné šance na přijetí na pracovní místo.

Mladiství zaměstnanci jsou podle § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zaměstnanci mladší 18 let.⁶ Zaměstnavatel při zaměstnávání mladistvých musí zohlednit skutečnost, že mladistvý ještě není z biologického ani společenského hlediska plně vyvinut, tudíž je potřeba dbát na vytváření podmínek příznivých pro rozvoj jeho tělesných i duševních vlastností a schopností. Již Listina základních práv a svobod zaručuje mladistvým toto právo na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a také na pomoc při přípravě k povolání.⁷ Délka směny u zaměstnanců mladších 18 let nesmí překročit v jednom dni 8 hodin. Délka týdenní pracovní doby pak nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin.⁸ Zákoník práce také stanovuje určité skutečnosti, které jsou mladistvým zakázány, a to výslovně. Mladiství nesmí vykonávat práci přesčas a noční práce. Mezi pracoviště, na nichž nemohou práci vykonávat, patří zejména práce pod zemí při těžbě či při ražení tunelů. Zaměstnavatel také nesmí mladistvého zaměstnance nechat vykonávat práci, při níž by došlo k jeho vystavení zvýšenému nebezpečí úrazu či ohrožení bezpečnosti a zdraví.⁹

Zvýšená ochrana je také poskytována osobám se zdravotním postižením. Pro tyto osoby sjednává zaměstnavatel speciální pracovní místo na základě dohody uzavřené písemně s Úřadem práce, který vede evidenci o osobách se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁰

Pracovní právo sice vzniklo z důvodu ochrany zaměstnance a jeho práv, ale jeho úkolem je chránit i práva druhé strany pracovněprávního vztahu, zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje i skutečnosti, které poskytují ochranu zaměstnavateli, zaměstnanec je například povinen řádně hospodařit s prostředky

6 Viz § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

7 Viz čl. 29 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

8 Viz § 79a) zákoníku práce

9 Viz § 245 - § 246 zákoníku práce

10 Viz § 67 - § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.¹¹

2 Dozorčí orgány a jejich kontrolní činnost

Kontrola má podobu správního dozoru. Kontrolní činnost je v rukou vykonavatelů veřejné správy, jejichž úkolem je pozorovat a hodnotit chování kontrolovaných osob ve vztahu k chování žádoucímu. V případě, kdy dozorčí orgán zjistí nesoulad mezi chováním kontrolovaného a a chováním žádoucím, uplatní nápravné a případně sankční prostředky.¹² Ve věci pracovního práva, tedy pracovněprávních vztahů, jsou dozorčími orgány inspekce práce, Úřad práce České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborové organizace, Úřad pro ochranu osobních údajů, celní úřady a specializované dozorčí orgány.

2.1 Inspekce práce

Činnost orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů ochrany pracovních vztahů je upravena zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Předchůdcem inspekce práce byl Český úřad bezpečnosti práce, který byl zákonem č. 251/2005 Sb. zrušen a nahrazen názvem Státní úřad inspekce práce. Organizační strukturu orgánů inspekce práce tvoří Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

2.1.1 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce (dále SÚIP) sídlí v Opavě. SÚIP je správním úřadem České republiky a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. V čele úřadu stojí generální inspektor, kterým je od 27. 03. 2006 Mgr. Ing. Rudolf Hahn.¹³ Generální inspektor je vybírán, jmenován a také odvoláván na základě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.¹⁴

Co se týká náplně činnosti, SÚIP především:

- řídí a odborně vede oblastní inspektoráty práce (je jejich nadřízeným)

11 Viz §301d) zákoníku práce

12 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678., str.431

13 Státní úřad inspekce práce: Vedení SÚIP [online]. [cit. 2022-02-13]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/vedeni-suip>

14 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (§2 odst. 5)

- koordinuje kontroly prováděné oblastními inspektoráty
- vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly
- sám může provádět kontrolu místo inspektorátů a v případě zjištění nedostatků je oprávněn uložit opatření k jejich odstranění
- zpracovává roční program kontrolních akcí, který následně musí být schválen Ministerstvem práce a sociálních věcí
- vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech¹⁰) a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů
- rozhoduje o přestupcích ve správním řízení 1. stupně
- přezkoumává rozhodnutí vydaná oblastními inspektoráty¹⁵

Přehled o všech činnostech, které vykonává SÚIP je uveden v § 4 zákona o inspekci práce č. 251/2005 Sb.

2.1.2 Oblastní inspektoráty práce

Zákon o inspekci práce zřídil 8 oblastních inspektorátů, které vykonávají svou působnost v těchto územích obvodech:

- 1) Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu (sídlo v Praze)
- 2) Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj (sídlo v Praze)
- 3) Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu (sídlo v Českých Budějovicích)
- 4) Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (sídlo v Plzni)
- 5) Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj (sídlo v Ústí nad Labem)
- 6) Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj (sídlo v Hradci Králové)

¹⁵ Viz § 4 zákona o inspekci práce

- 7) Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (sídlo v Brně)
- 8) Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj (sídlo v Ostravě)¹⁶

Oblastní inspektoráty zajišťují svou činnost vždy na území dvou krajů (s výjimkou Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu a Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj). Ve krajském městě, v němž není oficiální sídlo inspektorátu je zřízena regionální kancelář. V každém okrese, ve kterém daný oblastní inspektorát svou činnost vykonává, jsou situována konzultační místa, která slouží jako informační a poradenská centra pro zaměstnavatele i pro zaměstnance ve věci ochrany pracovněprávních vztahů.¹⁷

V čele inspektorátů stojí vedoucí inspektor, jehož výběr, jmenování a odvolání je opět řízeno zákonem o státní službě. Svou činností jsou oblastní inspektoráty podřízeny Státnímu orgánu inspekce práce.

Oblastní inspektoráty zejména:

- vykonávají kontrolní činnost, ukládají opatření k odstranění nedostatků a kontrolují plnění těchto opatření
- kontrolují příčiny a okolnosti pracovních úrazů
- hlídají dodržování BOZP
- kontrolují, zda nedochází k výkonu nelegální práce¹⁸

Primárně ovšem vykonávají činnost podle § 3 zákona o inspekci práce.

2.1.3 Věcná působnost inspekce práce

Státní úřad inspekce práce i oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování povinností, které vyplývají z vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, z právních předpisů nebo z kolektivních smluv.

Do působnosti kontroly orgánů inspekce práce tak patří otázky týkající se nastavení pracovní doby a doby odpočinku, otázky bezpečnosti práce, otázky zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení a stejně tak do jejich působnosti spadá kontrola dodržování povinností vyplývajících z právních

16 Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb.

17 ŠUBRT, Bořivoj. Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-526-9., str. 33 - 34

18 Viz § 5 zákona o inspekci práce

předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, odborovým orgánům nebo dalším příslušným subjektům práva či povinnosti. Orgány inspekce práce mají na starosti také kontrolu záležitostí týkajících se dodržování povinností z právních předpisů o odměňování zaměstnanců, o náhradě mzdy nebo platu a také z právních předpisů o náhradě výdajů zaměstnancům.

Z hlediska kolektivních smluv je kontrolována ta část, která upravuje individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů.¹⁹

Věcná působnost, tedy činnosti, v nichž jako kontrolní orgán působí orgány inspekce práce, jsou uvedeny v zákonu o inspekci práce v § 3 - § 5.

2.1.4 Osobní působnost inspekce práce

Osobní působnost vymezuje okruh osob, jejichž činnost může být kontrolována orgány inspekce práce. Těmto osobám mohou být v případě zjištění nedostatků či nesouladu uděleny pokuty či jiná nápravná opatření.

Zákon o inspekci práce vymezuje osobní působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů jak výčtem pozitivním, tak výčtem negativním.

Pozitivní výčet uvádí fyzické a právnické osoby, na které se působnost orgánů inspekce práce vztahuje. Podle § 6 odst. 1 zákona o inspekci práce se osobní působnost orgánů inspekce práce vztahuje na:

- a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce (*například poslance Parlamentu ČR, členy vlády, ...*)
- b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují
- c) fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu a nikoho nezaměstnávající (*například osoby podnikající podle zákona o advokacii č. 85/1996 Sb.*)
- d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c)
- e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby

¹⁹ (Spirit, 2009 str. 292)

podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu (*zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě*)

g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť nebo vyšších odborných škol

h) věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené

i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi

j) rodinný závod²⁰

Negativní výčet naopak uvádí osoby, na něž se osobní působnost inspekce práce nevztahuje. Podle § 6 odst.4 se osobní působnost nevztahuje na:

a) vojáky v činné službě povolané k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení podle branného zákona (*č. 585/2004 Sb.*)

b) vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání (*č. 221/1999 Sb.*)

c) fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (*č. 361/2003 Sb.*)

d) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy

e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru

²⁰ Viz § 6 odst. 1 písm. a - j) zákona o inspekci práce

- f) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává kontrolní činnost Státní úřad pro jadernou bezpečnost
- g) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor drážní správní úřady a Drážní inspekce
- h) bezpečnost provozu určených technických zařízení v ozbrojených silách České republiky
- i) činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů²¹

2.1.5 Práva a povinnosti inspektorů

Práva a povinnosti inspektorů práce při výkonu kontrolní činnosti jsou vyjádřeny v zákonu o inspekcii práce, ale zejména tuto úpravu má na starosti v obecné rovině kontrolní řád. Kontrolní řád v § 9 stanovuje základní povinnosti inspektorů inspekce práce.

Jednou z povinností inspektorů je zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly doložit kontrolní zjištění potřebnými podklady.²² Tato povinnost spočívá v zásadě materiální pravdy, jak ji definuje správní řád. Skutková pravda musí být vždy zjištěna, jelikož správní orgán musí vědět, o čem rozhoduje.

Další povinností inspektorů je šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby.²³ V tomto případě se jedná o zásadu proporcionality, která spočívá v tom, že správní orgány musí postupovat přiměřeně skutkovým okolnostem a sledovaným cílům. Újma na právu nesmí být nepřiměřená ve vztahu k zamyšlenému cíli.

Povinností inspektora je také předložit kontrolované osobě nebo povinné osobě pověření ke kontrole, a požádá-li o to kontrolovaná osoba nebo povinná osoba, též další dokument, který dokládá, že se jedná o osobu uvedenou v pověření ke kontrole.²⁴ Průkaz inspektorům vydává Státní úřad inspekce práce.

21 Viz § 6 odst. 4 písm. a - i) zákona o inspekcii práce

22 Viz § 9a) zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád

23 Viz § 9b) kontrolního řádu

24 Viz § 9c) kontrolního řádu

Tento průkaz slouží jako jediný doklad o pověření inspektora k výkonu kontrolní činnosti, není tedy potřeba žádného speciálního písemného pověření.²⁵

Inspektor dále musí vydat potvrzení o zajištěných originálních podkladech, a pomínou-li důvody jejich zajištění, neprodleně je vrátit. Musí také kontrolované osobě umožnit účastnit se kontrolních úkonů při výkonu kontroly na místě, nebrání-li to splnění účelu nebo provedení kontroly a následně musí vyhotovit protokol o kontrole a doručit jeho stejnopis kontrolované osobě.²⁶

Neposlední povinností inspektora je zachovat mlčenlivost o záležitostech a skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s kontrolou nebo s úkony předcházejícími kontrole, a nesmí takto získaných informací zneužívat.²⁷

Inspektoři práce mají ale kromě povinností celou řadu oprávnění. Již § 7 kontrolního řádu umožňuje inspektorům v souvislosti s výkonem kontroly vstupovat do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor s výjimkou obydlí, jež vlastní nebo užívá kontrolovaná osoba anebo jinak přímo souvisí s výkonem a předmětem kontroly, je-li to nezbytné k výkonu kontroly. Nemožnost inspektora vstoupit do obydlí kontrolovaného vychází z článku 12 Listiny základních práv a svobod, který říká, že obydlí je nedotknutelné a nikdo do něj nesmí vstoupit bez souhlasu osoby, která v něm bydlí. Inspektor tedy do obydlí smí vstoupit pouze po předchozím souhlasu kontrolované osoby.²⁸

Inspektor je dále oprávněn vykonávat kontrolu podle zákona o inspekci práce, je oprávněn požadovat poskytnutí údajů, dokumentů a podkladů souvisejících s předmětem kontroly, stejně tak může požadovat prokázání totožnosti osoby, která je přítomna na místě kontroly, jde-li o osobu, která plní úkoly kontrolované osoby, nebo osobu, která může přispět ke splnění účelu kontroly.²⁹

Právem inspektora práce je také ukládat kontrolovaným osobám případná opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole či vydat rozhodnutí o zákazu, který se týká například práce v noci, práce přesčas či používání konkrétních pracovních prostředků.³⁰

25 STEINICHOVÁ, Ladislava. Průvodce pracovněprávními kontrolami. Praha: BMSS-Start, 2005. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 80-86140-30-x., str.11

26 Viz § 9 písm. d - f) kontrolního řádu

27 Viz § 20 kontrolního řádu

28 Viz čl. 12 Listiny základních práv a svobod

29 Viz § 8 kontrolního řádu

30 Viz § 7 zákona o inspekci práce

Veškerá oprávnění, která inspektorovi náleží jsou obsažena v § 7 zákona o inspekci práce či § 8 kontrolního řádu.

2.1.6 Práva a povinnosti kontrolovaných osob

V souvislosti s právy a povinnostmi inspektorů práce jsou vymezena také odpovídající práva a povinnosti osob kontrolovaných. Právo inspektora odpovídá konkrétní povinnosti kontrolovaného a naopak, povinnost inspektora odpovídá jednotlivým oprávněním kontrolovaného. Kontrolní řád vymezuje práva a povinnosti kontrolované či povinné osoby v § 10.

Oprávněním kontrolovaného je požadovat po kontrolujícím předložení pověření ke kontrole a dalšího dokumentu, který dokládá, že se jedná o osobu uvedenou v pověření ke kontrole. Povinností inspektora naopak je průkaz kontrolovanému na žádost předložit.³¹

Každá kontrolovaná osoba má v případě pochybností právo namítnout podjatost kontrolujícího nebo přizvané osoby.³² V zájmu zachování objektivity kontrolního procesu a z něj vycházejícího výsledku kontroly je potřeba zamezit v účasti na kontrole inspektorům, kteří mají subjektivní vztah ke kontrolované osobě či k předmětu kontroly samotné. Na základě tohoto vztahu by nebyla kontrola vykonána zcela nezaujatě a inspektor by byl z provedení kontroly v tomto případě vyloučen. Námitku podjatosti může vznést kromě kontrolované osoby i inspektor sám. O případné podjatosti inspektora na základě vznesené námítky rozhoduje bezodkladně vedoucí kontrolního orgánu.³³

Mezi další oprávnění kontrolované osoby patří právo seznámit se s obsahem protokolu o kontrole a případně podávat námítky proti kontrolním zjištěním uvedeným v tomto protokolu.³⁴

Povinností kontrolované osoby je vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá.³⁵

31 Viz § 10 odst. 1 písm. a) kontrolního řádu

32 Viz § 10 odst. 1 písm. b) kontrolního řádu

33 (Šubrt, 2009 str. 76)

34 Viz § 10 odst. 1 písm. c-d) kontrolního řádu

35 Viz § 10 odst. 2 kontrolního řádu

Pokud by kontrolovaná osoba nespĺnila některou z těchto povinností, dopustila by se těm pŕestupku, za který jí mŕže bŕt uloŕena pokuta aŕ do vŕše 500 000 Kĉ.³⁶

2.1.7 Podněty ke kontrole

Státní ũrad inspekce pŕáce i oblastně inspektoráty pŕáce kaŕdý rok pŕijmou tisíce podnětŕ k provedeně kontroly. Tyto podněty pocházě z řad veŕejnosti, pŕedevšěm je podávájě zaměstnanci. Podávájě je ale také dalšě subjekty, jako jsou instituce a orgány veŕejně správy. Dŕvodem podání je nejĉastěji snaha o nápravu nezákonněho jednání zaměstnavatele ĉi prostě upozorněně na skuteĉnost, ŕe daný zaměstnavatel se dopouště porušování pracovněprávněho vztahu. Podatel se na základě podání mŕže také doŕadovat respektování a dodŕžování svŕch subjektivněch práv, která mu z pracovněprávněho vztahu plynou. Podání se nejĉastěji týkájě oblasti pracovněprávněch vztahŕ, oblasti zaměstnanosti a v neposledně řadě také oblasti bezpeĉnosti a ochrany zdraví pŕi pŕáci.

Orgány inspekce evidujě a zabývajě se kaŕdým pŕijatým podnětem. Podatel je následně vyrozuměn o pŕijetě podnětu a o vŕsledku pŕěpadně kontroly vykonané na základě jěm podaněho podnětu.³⁷

2.1.8. ũkony pŕedcházějě kontrole

Podle § 3 kontrolněho řadu provádě kontrolně orgán pŕed zahájeněm kontroly ty ũkony, které jsou dŕležité pro zěskání potŕebněch podkladŕ, na základě nichŕ dojde k rozhodnutí, zda kontrolu zahájět ĉi nikoliv. O těchto ũkonech kontrolně orgán poŕídě záznam, který v pŕěpadě následně kontroly mŕže slouŕit jako podklad pro kontrolně zjištěně.³⁸

2.1.9 Prŕběh kontroly

Kontrola je zahájena z moci ũředně, docházě tedy k uplatněně zásady oficiality. Inspektor je povinen prokázat se pŕukazem inspektora, který zároveň slouŕě jako doklad o pověření inspektora k vŕkonu kontroly. Kontrola je zahájena pŕedloŕeněm pověření inspektora ke kontrole kontrolované osobě ĉi povinně osobě. Orgány inspekce pŕáce mohou kontrolované osobě dát v pŕedstihu k

36 Viz § 15 odst. 2 kontrolněho řadu

37 Program kontrolněch akcí Státněho ũradu inspekce pŕáce na rok 2020. Státně ũrad inspekce pŕáce [online]. Státně ũrad inspekce pŕáce [cit. 2022-02-26]. Dostupně z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2020.pdf/9ae89f68-dfb4-04e4-b01c-1e6e519827f3>

38 Viz § 3 kontrolněho řadu

dispozici písemné informace vztahující se k termínu kontroly a také případnou výzvou ke kooperaci při výkonu kontroly k zajištění jejího řádného průběhu. Toto upozornění ovšem není povinností orgánů inspekce práce. V případě, kdy by informacemi o kontrole v časovém předstihu mohlo dojít ke zmaření významu kontroly, orgány inspekce tyto informace kontrolované osobě poskytnout nemusí.³⁹ Pokud by se jednalo například o kontrolu nelegálního zaměstnávání, je nezbytné, aby kontrola byla zahájena nečekaně, nepředvídaně, aby kontrolovaný nemohl toto porušení zákona před inspekcí včas odstranit.⁴⁰

Okamžikem zahájení kontroly vznikají orgánu inspekce práce i kontrolovaným osobám procesní práva a povinnosti vycházející ze zákona o inspekci práce a kontrolního řádu. Důležitost zahájení kontroly spočívá také v odlišení kontroly samotné od úkonů, které kontrole předcházejí.⁴¹

Zjistí-li kontrolní orgán při kontrole závažné porušení povinností vycházejících z právních předpisů, je inspektor povinen přijmout opatření k odstranění tohoto stavu a zároveň k tomu stanoví určitou lhůtu. V případě, kdy by docházelo k bezprostřednímu ohrožení zdraví či života osob v kontrolovaných prostorech, je inspektor oprávněn vydat rozhodnutí o zákazu. Rozhodnutí o zákazu se může týkat používání pracovišť, pracovních prostředků či postupů, ale také se může týkat práce přesčas či například práce v noci.⁴² Rozhodnutí o zákazu má v zásadě písemnou formu, jelikož se jedná o formu správního rozhodnutí, musí obsah a forma splňovat náležitosti uvedené ve správním řádu.⁴³ Ústně může být toto rozhodnutí oznámeno ve chvíli, kdy by hrozilo nebezpečí z prodlení. Povinností inspektora ale podle § 7 odst. 1, písm.f) zákona o inspekci práce je uvést toto rozhodnutí v dílčím protokolu, který je součástí protokolu o kontrole.⁴⁴

39 (Šubrt, 2009 str. 43)

40 KAPOUN, R. Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 102 s. ISBN 978-80-7263-755-3, str. 29

41 DVORSKÁ, O. Kontrolní řád: poznámkové vydání zákona s úryvky důvodové zprávy, vzory a vybranou judikaturou. Praha: Linde, 2013, 208 s. ISBN 978-80-7201-902-1., str. 62 - 63

42 Inspekce práce v České republice. Státní úřad inspekce práce [online]. MPSV ČR, 2009, 78 s. [cit. 16. 2. 2020]. ISBN 978-80-86878-97-3. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43712/inspekce_prace_cr.pdf/7188bc4f-3cd1-6b8c-043b-c51cd32057f6

43 Viz § 67 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

44 Viz § 7 odst. 1, písm. f) zákona o inspekci práce

2.1.10. Protokol o kontrole

Protokol o kontrole slouží jako výstup, jehož prostřednictvím sděluje orgán inspekce práce kontrolovaným osobám výsledky a závěry vyplývající z provedené kontroly. Obsahem protokolu jsou mimo jiné požadavky inspektora na odstranění nedostatků, které zjistil v průběhu kontroly. Protokol obsahuje informace o možném způsobu obrany v případě, kontrolovaný nesouhlasí s výsledkem kontroly.⁴⁵

Kontrolní řád stanovuje v § 12 náležitosti, které musí obsahovat každý protokol o kontrole. Protokol musí obsahovat označení kontrolního orgánu, označení inspektorů, kteří se kontroly účastnili a také označení kontrolované osoby. Musí obsahovat také označení ustanovení právního předpisu vymezujícího pravomoc kontrolního orgánu k výkonu kontroly. Označena musí být také případná přizvaná osoba spolu s vlastním důvodem její účasti na kontrole. Protokol musí obsahovat čas, místo a předmět kontroly. Předmět vymezuje oblast, na kterou byla kontrola zaměřena. Obsažena je také informace o úkonu, kterým byla kontrola zahájena a den provedení tohoto úkonu.⁴⁶ Stejně důležité je také uvedení posledního úkonu, který předcházel vyhotovení protokolu a den provedení tohoto úkonu.⁴⁷ Jednu ze stěžejních částí protokolu tvoří kontrolní zjištění, obsahující *„zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, z kterých tato kontrolní zjištění vycházejí“*.⁴⁸ Součástí protokolu musí nutně také být poučení kontrolované osoby o možnosti podat proti výsledku kontroly námitku. Protokol je zakončen uvedením data jeho vyhotovení a podpisem kontrolující osoby.

Inspektor vyhotoví protokol ve lhůtě 30 dnů ode dne provedení posledního kontrolního úkonu. V určitých případech může tato lhůta činit až 60 dnů.⁴⁹

Z důvodu snadné orientace by měl být protokol rozdělen do jednotlivých částí, na něž je možno samostatně reagovat a měl by být psán srozumitelně a přehledně.

45 (Šubrt, 2009 str. 44)

46 Viz § 12 písm. f) kontrolního řádu

47 Viz § 12 písm. g) kontrolního řádu

48 Viz § 12 písm. h) kontrolního řádu

49 Viz § 12 odst. 2 kontrolního řádu

Povinností inspektora není pouze protokol vypracovat, ale také s ním kontrolovanou osobu seznámit. Inspektor může protokol předat kontrolované osobě osobně či může využít jiného způsobu doručení.⁵⁰

2.1.11 Námitky

Doručením protokolu o kontrole kontrolované osobě začíná běžet 15.denní lhůta pro podání námítka, prostřednictvím které může osoba vyjádřit svůj nesouhlas s kontrolními zjištěními uvedenými v protokolu o kontrole. Protokol může případně stanovit lhůtu pro podání námítka delší. Kontrolní řád uvádí obsahuje náležitosti, které musí námitka splňovat. Musí být podána písemně a nutností je přesné uvedení, proti jakému kontrolnímu zjištění uvedenému v protokolu směřuje. Osoba podávající námítka musí také svůj nesouhlas se zjištěními řádně odůvodnit.⁵¹ Kontrolující osoba má povinnost příchozí námítka posoudit z hlediska jejího obsahu do 7 dnů od jejího doručení. Pokud by tak neučinil, námítka by se musel zabývat nadřízený kontrolujícího. Nadřízený poté námítce buď zcela vyhoví, částečně vyhoví a nebo námítka zamítne a to ve lhůtě 30 dnů. Nadřízenému putuje i námítka, které kontrolující osoba nevyhověla. Takovou námítka musí opět do 30 dnů ode dne doručení sám posoudit.

Námítce nespĺňující povinné náležitosti není nadřízenou osobou vyhověno pro nedůvodnost. Pro nedůvodnost je zamítnuta námítka, ze které není jasné, proti kterému kontrolnímu zjištění směřuje či jí zcela chybí odůvodnění. Zamítnuta bude také námítka, kterou podala neoprávněná osoba. Osobou oprávněnou podat námítka je pouze osoba kontrolovaná.⁵²

Na základě podaných námitek může dojít k došetření věci, které provádí opět kontrolující orgán. Výsledek došetření je následně zaznamenán v dodatku k protokolu o kontrole. Proti dodatku je možné také podat námítka.

V případě kdy kontrolní orgán obdrží námítka, kterou vyhodnotí tak, že jí nemůže být vyhověno, ale existují důvody pro zahájení správního řízení ve věci možného spáchání správního deliktu, bude tato námítka vyřízena v rámci správního řízení.⁵³

50 (Šubrt, 2009 str. 45)

51 Viz § 13 kontrolního řádu

52 Viz § 14 kontrolního řádu

53 STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly, 3. část. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2016(10), 46-51. ISSN 0032-6208.

2.1.12 Ukončení kontroly

Způsoby ukončení kontroly upravuje ustanovení § 18 kontrolního řádu. Kontrola může být ukončena marným uplynutím lhůty pro podání námitek nebo vzdáním se práva kontrolované osoby podat námitky. V případě včasného podání námitek je kontrola ukončena dnem, ve kterém dojde k doručení vyřízení námitek kontrolované osobě. Pokud je námitka předána k vyřízení ve správním řízení, je kontrolní fáze ukončena dnem předání námitek příslušnému správnímu orgánu.⁵⁴

2.2 Úřad práce

Úřad práce je organizační složkou státu. Jedná se o správní úřad s celostátní působností, jehož nadřízeným orgánem a zároveň řídicím článkem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Úřad práce České republiky je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček tvoří ještě kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce stojí generální ředitel, který je stejně jako ředitelé krajských poboček jmenován a odvoláván podle zákona o státní službě.

Úřad práce provádí úkony týkající se oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, náhradního výživného pro nezaopatřené dítě, státní sociální podpory, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a v neposlední řadě také dávek v oblasti péče o děti.⁵⁵

Generální ředitelství má na starost řízení a kontrolu činnosti krajských poboček Úřadu práce. Mezi další úkoly generálního ředitelství patří usměrňování a koordinace výkonu těchto poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech další činnosti Úřadu. Generální ředitelství zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a také organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek. Co se týká kontrolní činnosti, generální ředitelství má pravomoc udělit osobám povolení ke zprostředkování zaměstnání, má pravomoc posoudit odbornou kvalifikaci těchto osob, vede evidenci všech agentur práce a zejména kontroluje veškerou jejich činnost. Generální ředitelství

⁵⁴ Viz § 18 kontrolního řádu

⁵⁵ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (§4)

také zajišťuje interní audity a další úkony, které se vztahují k personalistice a vzdělávání zaměstnanců.⁵⁶

Krajské pobočky Úřadu práce mají podle § 127 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti právo kontrolovat výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za účelem stanovení výše podpory v nezaměstnanosti či výše podpory při rekvalifikaci. Kontrolovat mohou také uchazeče o zaměstnání, který je povinen dodržovat režim dočasné neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu.⁵⁷

Krajské pobočky sledují a hodnotí situaci na trhu práce a reagují na ni. Zajišťují výkon agendy týkající se ochrany zaměstnanců při případné platební neschopnosti zaměstnavatelů na území kraje v němž působí, zajišťují agendy zahraniční zaměstnanosti, tedy agendy týkající se zaměstnávání českých občanů v zahraničí a naopak, zaměstnávání cizinců v České republice. Krajské pobočky také vedou evidenci všech zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Mají na starosti také výplatu podpor v nezaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek, přičemž do jejich oboru působnosti spadají také dávky péstounské péče a další příspěvky z hlediska sociálně-právní ochrany dětí. Poskytují také příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti. Úkolem krajských poboček je ale mimo jiné také zabezpečení rekvalifikace zájemců o jednotlivá zaměstnání a zprostředkování těchto pozic.⁵⁸

Kontaktní pracoviště pak plní další úkoly týkající se agendy Úřadu práce například v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů, podpory v nezaměstnanosti a dalších.

Orgány Úřadu práce mají na starosti kontrolu v oblastech zabezpečení nediskriminace na pracovišti. Diskriminace v jakékoli formě je zakázána. Rovné zacházení upravuje již Listina základních práv a svobod a pro potřeby kontroly Úřadem práce je shledána nediskriminace v § 4 zákona o zaměstnanosti. Kontrola se vztahuje také na odhalení nelegální práce. Nelegální prací je myšlen výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah či výkon závislé práce cizincem, jehož doklady o povolení k pobytu či k zaměstnání jsou neplatné či jakkoli v rozporu s platnými zákony. Předmětem kontroly je také tzv. „švýrcsystem“, nelegální činnost, při níž osoby, jejichž činnost splňuje parametry závislé práce nepracují pro zaměstnavatele jako jeho zaměstnanci,

56 Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. 29. 12. 2021 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

57 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§127)

58 Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. 29. 12. 2021 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

nýbrž jako samostatní podnikatelé. Zaměstnavatel se tímto způsobem chce vyhnout povinným odvodům za zaměstnance. Za praktikování „švarcsystému“ hrozí zaměstnavateli i podnikateli vysoké pokuty.

Kontroly ze strany Úřadu práce podléhá také zaměstnávání cizinců, osob se zdravotním postižením a také agenturní zaměstnávání.⁵⁹

2.2.1 Práva a povinnosti kontrolorů a osob kontrolovaných

Kontroloři Úřadu práce mají právo vstoupit na pracoviště kontrolovaných osob a požadovat od nich podklady a dokumenty potřebné k výkonu kontroly. Kontrolori mohou od osob, které vykonávají pro kontrolovanou osobu práci, vyžadovat doložení totožnosti a dalších dokumentů, které se týkají tohoto pracovněprávního vztahu (například pracovní smlouvu, dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, od cizinců mohou vyžadovat i povolení k zaměstnání v České republice) a dále se mohou dožadovat plné součinnosti k vytvoření podmínek pro efektivní provedení kontroly.

Kontroloři mají ovšem také povinnosti, které jsou povinni dodržovat. Mezi tyto povinnosti patří zejména prokázání se průkazem kontrolora či zachování mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se dozvěděl v průběhu příslušné kontroly. Kontrolori musejí také při kontrole zjistit skutečný stav, který se dá porovnávat se stavem zamýšleným. O kontrole, tedy o jejím výsledku musí zhotovit protokol a seznámit s ním kontrolovanou osobu či osoby. Kontrolované osobě přitom připadá stejnopis tohoto protokolu.

Kontrolovaná osoba musí naopak spolupracovat při kontrole a umožnit její řádné provedení.⁶⁰

2.3 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je vrcholný orgán kontrolní činnosti v pracovním právu. Má na starost řízení a kontrolu jak orgánů inspekce práce, tak Úřadu práce. Výkon kontrolní činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí se týká také posuzování rizik vztahujících se k výkonu nelegální práce.⁶¹ Kompetence ministerstva se týkají především oblasti sociální politiky, sociálního pojištění a oblasti zaměstnanosti. Dále má také na starost kontrolu dodržování

59 (Steinichová, 2005 str. 18 - 19)

60 (Steinichová, 2005 str. 15 - 16)

61 (Bělina, 2017 str. 432)

zákona při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a při činnosti agentur práce.⁶²

2.4 Úřad pro ochranu osobních údajů

Úřad pro ochranu osobních údajů je ústřední správní úřad pro sféru ochrany osobních údajů. Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů obsahuje v § 50 a následujících informace týkající se organizačního uspořádání a obzvláště jednotlivé body činnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Ochrana osobních údajů se od roku 2018 řídí zejména nařízením Evropské unie č. 2016/679, které nahradilo již zastaralou úpravu v podobě směrnice 95/46/ES a související zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.⁶³

Úřad vykonává dohled nad zpracováním osobních údajů ze strany fyzických i právnických osob. Pro potřeby pracovního práva se jedná o dohled nad zpracováním osobních údajů zaměstnanců ze strany zaměstnavatele.

2.5 Celní úřady

Celní správa České republiky je správním orgánem a zároveň bezpečnostním sborem. Organizace celní správy je u nás dvoustupňová a tvoří ji Generální ředitelství cel a celní úřady, kterých existuje celkem 15. Celní úřady jsou zřízeny v každém krajském městě České republiky a jeden celní úřad se navíc nachází na letišti Václava Havla a nese název Celní úřad Praha Ruzyně. Dohromady tvoří Generální ředitelství cel a celní úřady celní správu České republiky, která je podřízena Ministerstvu financí ČR. Působnost celních úřadů je dána především zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky.

Celní správa má celou řadu kompetencí od kontroly v oblasti silniční dopravy až po oblast ochrany práv duševního vlastnictví. Pro potřeby této práce, tedy pro potřeby kontroly v oblasti pracovního práva je nejzásadnější kompetencí orgánů celní správy kontrola nelegálního zaměstnávání cizinců.⁶⁴

Kontrola nelegálního zaměstnávání cizinců probíhá podle ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Kontrolu prováděnou celními úřady upravuje konkrétně § 125 a 126 odst. 4 tohoto zákona.

62 (Galvas, 2018 str. 193)

63 Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/>

64 Celní správa České republiky: Celní správa ČR [online]. [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>

Celní úřady kontrolují, zda cizinec vykonává pro fyzickou či právnickou osobu práci na základě pracovněprávního vztahu. Předmětem kontroly ze strany celních úřadů je také to, zda cizinec práci vykonává v souladu s platným vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie nebo modrou kartou.⁶⁵ Zaměstnavatelé mají při zaměstnávání cizinců informační povinnost vůči Úřadu práce ČR podle § 87 a § 88 zákona o zaměstnanosti. Celní úřady kontrolují, zda zaměstnavatelé svou oznamovací povinnost řádně plní. V rámci této povinnosti je zaměstnavatel povinen informovat Úřad práce o nástupu cizince do zaměstnání, o případném ukončení pracovního poměru s cizincem a také o situaci, kdy by cizinec do práce nenastoupil.

Výkon kontroly celními úřady se řídí kontrolním řádem. Kontrola nelegálního zaměstnávání je součástí běžné kontrolní činnosti celních úřadů. Kromě běžné kontrolní činnosti ovšem Generální ředitelství cel organizuje kontrolní akce s celostátní působností, které jsou zaměřovány na různá pracovní odvětví a to na základě výsledků prováděných analýz a aktuální situace na trhu práce.⁶⁶

2.6 Odborové organizace

Odborové organizace jsou právnické osoby, které zastupují zaměstnance. Ze zákona mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů, mohou tedy v těchto vztazích jednat, včetně kolektivního vyjednávání a to za podmínek stanovených buď zákonem nebo kolektivní smlouvou, kterou za zaměstnance smí uzavřít pouze právě odborová organizace.⁶⁷ Kolektivní smlouva je uzavřena za všechny zaměstnance, kteří u daného zaměstnavatele působí, tedy i za ty, kteří nejsou odborově aktivní. Právo jednat má odborová organizace pouze pokud je k tomu oprávněna na základě stanov a pokud alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.⁶⁸

Každý zaměstnanec má právo do odborové organizace vstoupit a nesmí za to být zaměstnavatelem znevýhodňován. Naopak, zaměstnavatel nesmí požadovat informace o tom, kteří jeho zaměstnanci jsou členy odborové organizace.

65 Viz § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

66 Celní správa České republiky: Kontrola zaměstnávání cizinců [online]. [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/dalsi-kompetence/cizinci/Stranky/default.aspx>

67 Viz § 286 odst. 1 zákoníku práce

68 Viz § 286 odst. 3 zákoníku práce

Zaměstnanec ovšem může zaměstnavatele o této skutečnosti seznámit ze své vlastní vůle

Pravomoci odborové organizace působící u zaměstnavatele zahrnují oblasti kontroly, kolektivního vyjednávání, informovanosti, spolurozhodování a projednávání.⁶⁹

Odborové organizace měly dříve právo ke kontrole zaměstnavatelů obsáhlejší. Právní úprava týkající se této oblasti byla ovšem zasažena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008. Skupina poslanců a senátorů podala návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, která dávala odborovým organizacím právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním právních předpisů a také závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Ústavní soud v odůvodnění uvádí, že napadená ustanovení původního § 321 zákoníku práce narušovala vyváženost principu rovnosti vztahu mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Odborové organizace vykonávaly kontrolní činnost nesoucí znaky výkonu státní správy. Tím, že by odbory vykonávaly státní správu by došlo k narušení již zmíněného principu rovnosti a mohlo by teoreticky dojít i k nepatřičným zásahům do vlastnického práva zaměstnavatelů.⁷⁰

Jedním z hlavních posláních odborových organizací je obhajoba hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, a proto Ústavní soud nezrušil právo odborů na kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a tak dle § 322 odst. 1 zákoníku práce mají odborové organizace stále právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci výkon kontroly za tímto účelem umožnit.⁷¹ Dnes tedy odbory kontrolují podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, mohou kontrolovat pracoviště, ochranné pomůcky zaměstnanců a mohou se také účastnit šetření případných pracovních úrazů či nemocí z povolání.⁷²

69 TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. (str. 182 - 183)

70 Nález Ústavního soudu ze dne 12.3. 2008 ve věci zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

71 (Šubrt, 2009 str. 271)

72 Viz § 287 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

2.7 Specializované dozorčí orgány

Specializované dozorčí orgány provádějí u zaměstnavatele kontrolu v oblasti předpisů protiepidemiologických a hygienických, což zejména v posledních letech byla jedna z oblastí, která byla kontrolována velmi četně. V této oblasti působí jako dozorčí orgány například krajské hygienické stanice a další orgány podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Další sférou činnosti specializovaných dozorčích orgánů je kontrola bezpečnosti práce a technických zařízení. V této sféře jsou činnými především organizace státního odborného dozoru vykonávající svou činnost podle zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, mezi něž patří zejména Institut technické inspekce. Tento zákon ovšem bude zrušen ke dni 1. července 2022 a nahrazen zákonem č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů.

Mezi specializované dozorčí orgány řadíme také orgány dozoru v oblasti jaderné bezpečnosti, orgány státní báňské správy či orgány dozoru v oblasti dopravy a spojů či obrany.⁷³

3 Přestupky

Pojem přestupek je definován v § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich jako „*společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin*“.⁷⁴ Znaky přestupků jsou protiprávnost, společenská škodlivost, výslovné označení zákonem za přestupek a znakem je také to, že se nejedná o trestný čin.

Protiprávnost znamená, že jde o jednání, které je právním řádem České republiky zakázáno. Právním řádem proto, že porušovaná povinnost se nemusí nacházet pouze v zákonech, ale může být zakotvena i například v právních předpisech nižší právní síly.⁷⁵

Společenská škodlivost je materiálním znakem přestupku. Tento znak je velice důležitý, jelikož umožňuje nestíhat ty přestupky, které nejsou natolik

⁷³ (Galvas, 2018 str. 200)

⁷⁴ § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

⁷⁵ KOPECKÝ, Martin. Správní právo: obecná část. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021, 573 s. ISBN 978-80-7400-820-7. (str. 255)

závažné a následky jejich spáchání jsou téměř bezvýznamné. Aby byl přestupek přestupkem v pravém smyslu slova, musí být alespoň v minimální míře škodlivý pro společnost.⁷⁶

Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich se použije jako obecný předpis pro otázky jak hmotněprávní, tak procesní. Z hlediska hmotněprávního upravuje otázky týkající se odpovědnosti za přestupek fyzických, právnických i podnikajících fyzických osob a také upravuje situace, kdy odpovědnost za přestupek zaniká. Zabývá se také okolnostmi, které vylučují protiprávnost a jednotlivými druhy správních trestů. Procesní část se následně týká přestupkového řízení. Zákon o odpovědnosti za přestupky ovšem neupravuje jednotlivé konkrétní přestupky a sankce za jejich spáchání.

Jednotlivými přestupky se zabývá z hlediska pracovního práva zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

3.1 Vybrané přestupky podle zákona o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce rozlišuje dvě základní skupiny přestupků a to přestupky fyzických osob v jedné skupině a přestupky podnikajících fyzických osob a osob právnických ve skupině druhé. Tyto dvě skupiny se dále člení na jakési podskupiny podle úseku, na nějž se přestupky vztahují.

Zákon o inspekci práce rozlišuje tyto podskupiny přestupků:

- přestupky na úseku rovného zacházení
- přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance
- přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců
- přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- přestupky na úseku odměňování
- přestupky na úseku náhrad
- přestupky na úseku pracovní doby
- přestupky na úseku dovolené
- přestupky na úseku bezpečnosti práce

⁷⁶ PRÁŠKOVÁ, Helena. Nové přestupkové právo. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-221-9. (str.98)

- přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců
- přestupky na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví
- přestupky na úseku vyhrazených technických zařízení
- přestupky na úseku agenturního zaměstnávání
- přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti⁷⁷

K detailnějšímu rozepsání jsem zvolila ty kategorie, které jsou dle mého názoru nejčastěji porušovány a zároveň se jedná o ty kategorie, které mají pro zaměstnance největší význam. Pokud dojde k jejich porušení, pro zaměstnance to může mnohdy mít i velice nešťastné následky ekonomické, sociální, ale i psychické následky a v případě bezpečnosti práce se může jednat dokonce o následky na zdraví.

3.1.1 Přestupky na úseku rovného zacházení

Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky či odměňování za vykonanou práci. Není možné, aby zaměstnanci na stejné pracovní pozici dostávali za výkon práce odlišnou odměnu. A to ani v případě, kdy jeden ze zaměstnanců pracuje svědomitěji, efektivněji a kvalitněji, než zaměstnanec druhý. Odměňování zaměstnanců má ovšem svou samostatnou část v zákoně o inspekci práce, která bude popsána níže. Pokuta za nezajištění rovných podmínek může dosáhnout až 1 000 000 Kč.⁷⁸

Rovným zacházením a potažmo i odměňováním se zabývá rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2020 ze dne 27. ledna 2021. Žalobkyně požadovala, aby její zaměstnavatel upustil od porušování zákazu diskriminace tím, že nadržoval ostatním zaměstnancům, kteří vykonávají dle jejích slov stejnou práci jako ona a byli povýšeni z 11. do 12. platové třídy. Naopak ona povýšena nebyla a bylo jí odebráno osobní ohodnocení a příplatky. V tomto případě je velice dobře ukázán rozdíl mezi zásadou rovného zacházení a zásadou zákazu diskriminace. Jak uvádí soud příslušný tento spor rozhodnout, aby mohlo dojít k

⁷⁷ Viz zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁷⁸ Viz § 11 zákona o inspekci práce

porušení zákazu diskriminace, musí dojít k porušení některého z diskriminačních znaků uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce. Tento případ by se tedy vztahoval k porušení zásady rovného zacházení, nikoliv diskriminace. Soud prvního stupně žalobu zamítl, jelikož žalobkyně dostatečně nedokázala skutečnosti v žalobě uvedené. Po odvolání žalobkyně se věc dostala odvolacímu soudu, který po žalobkyni požadoval upřesnění žalobních tvrzení. Na povrch vyšly také důkazy, které ukazují, že žalobkyni byla udělena výtka za nedodržování lhůt pro splnění jednotlivých úkolů, které byly náplní její práce a proto jí bylo odebráno její osobní ohodnocení. Žalobkyně se dále podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který věc vrátil k dalšímu řízení soudu prvního stupně. Žaloba byla soudem prvního stupně opět zamítnuta, i odvolací soud následně znovu potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Jako důvod uvedl, že ostatní pracovníci byli zkušenější než žalobkyně nebo se jednalo o vedoucí pracovníky a proto byli zařazeni do vyšší platové třídy než žalobkyně. Žalobkyně opět podala dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud se neztotožnil s rozsudkem soudu prvního stupně a odvolacího soudu. Uvedl, že zaměstnanci jsou do platové třídy zařazováni na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Na základě zkušeností jsou zaměstnanci zařazováni do příslušného platového stupně. V případě vedoucích pracovníků se jejich ohodnocení promítá v příplatku za vedení. Na základě těchto skutečností měla být žalobkyně převedena také do 12. platové třídy, jelikož vykonávala práci srovnatelnou s ostatními zaměstnanci, na které je v žalobě poukazováno. Nejvyšší soud tedy rozsudek zrušil a vrátil věc opět soudu prvního stupně s tím, že právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu je právně závazný.⁷⁹

Tento rozsudek se váže tedy i k následující podkapitole o přestupcích na úseku odměňování, jelikož v tomto případě docházelo k porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zároveň se jednalo o přestupek v rámci odměňování.

3.1.2 Přestupky na úseku odměňování

Zaměstnavatel se v tomto úseku může dopustit hned několika přestupků s různou sazbou pokuty. Tato skupina přestupků je velice důležitá, jelikož je nutno zařídit, aby zaměstnavatelé jako silnější strana pracovněprávního vztahu nezneužívali svého postavení vůči zaměstnancům.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2020 ze dne 27. ledna 2021

Pokud zaměstnavatel za stejnou práci neposkytne zaměstnancům stejnou mzdu či plat nebo zaměstnancům nevyplatí odměnu za pracovní pohotovost, hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 500 000 Kč.

Zaměstnavatel by se přestupku dopustil i v případě, kdy by zaměstnanci neposkytl peněžní odměnu či náhradní volno za práci přesčas nebo práci ve svátek. Za tento přestupek by zaměstnavatel riskoval pokutu s horní sazbou 1 000 000 Kč.

Na úseku odměňování je možno uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč za přestupky, ke kterým se řadí mimo jiné situace, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu ve výši nižší, než je aktuální minimální mzda či odměnu nedosahující ani nejnižší úrovně zaručené mzdy.⁸⁰

3.1.3 Přestupky na úseku pracovní doby

Přestupky na úseku pracovní doby tvoří širokou skupinu přestupků podle zákona o inspekci práce.

Zaměstnavateli hrozí pokuta až 300 000 Kč, pokud neprojedná s odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky týkající se organizaci práce v noci nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stejná pokuta zaměstnavateli hrozí, nepřihlédne-li při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.

Pokuta až 400 000 Kč hrozí, pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, či příslušným nařízením vlády. Stejná pokuta může být uložena, není-li pracoviště, na kterém se pracuje v noci, vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Další hranice sazby za přestupky na úseku pracovní doby může být uložena pokuta až 1 000 000 Kč. Do této kategorie patří například neposkytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech či neposkytnutí bezpečnostní přestávky. Stejně tak pokuta 1 000 000 Kč může být uložena za nezajištění rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Za ty nejzávažnější přestupky týkající se pracovní doby může být uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Tato pokuta se týká například situace, kdy by zaměstnavatel nařídil zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241

⁸⁰ Viz § 13 zákona o inspekci práce

odst. 3 věta druhá zákoníku práce.⁸¹ Z těchto paragrafů vyplývá, že práce přesčas nařízená zaměstnavatelem nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce a zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, naříditi práci přesčas nelze vůbec.⁸²

3.1.4 Přestupky na úseku bezpečnosti práce

Přestupky na úseky bezpečnosti práce považují za nejzávažnější, jelikož nic by nemělo být důležitější než zajištění dostatečné ochrany zdraví a života.

Za spáchání přestupků týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze uložit pokutu v rozmezí 300 000 Kč – 2 000 000 Kč podle závažnosti přestupku, i když obzvláště v této kategorii se dají všechny přestupky považovat svým způsobem za závažné, zejména kvůli následkům, které by mohly mít negativní vliv na zdraví i život zaměstnanců.

Do kategorie přestupků s pokutou do 300 000 Kč spadá například neplnění informační povinnosti, kterou stanovuje zákoník práce v § 108 či nepřiznání práva odborových organizací vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce. Tato pokuta hrozí zaměstnavateli také za nezajištění dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zákazu užívání jiných návykových látek na pracovišti.

V případě, kdy zaměstnavatel nevede evidenci pracovních úrazů nebo neohlásí pracovní úraz a nezašle příslušným institucím záznam o úrazu, může být zaměstnavateli uložena pokuta až ve výši 400 000 Kč.

Za závažnější přestupek s pokutou až do výše 1 000 000 Kč se považuje například nezajištění bezpečnosti fyzických osob zdržujících se na pracovištích zaměstnavatele s ohledem na možné ohrožení jejich života nebo zdraví. Tato pokuta hrozí i v případě, kdy zaměstnavatel neposkytne zaměstnancům bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje či pokud nevyšetří příčiny a okolnosti vzniklého pracovního úrazu.

Za nejzávažnější přestupky se řadí například nepřijetí potřebných opatření k prevenci rizik či nepřijetí opatření proti opakování pracovních úrazů. Patří sem také případ, kdy zaměstnavatel zaměstná mladistvého zaměstnance pracemi, při

81 Viz § 15 zákona o inspekci práce

82 Viz § 93 odst. 2, §241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce

nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. Za tyto přestupky hrozí pokuta až 2 000 000 Kč.⁸³

3.2 Vybrané přestupky podle zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti se přestupkům věnuje v § 139 a § 140. V § 139 se věnuje přestupkům, které spáchala fyzická osoba jako zaměstnanec či zaměstnavatel a sankcím za tyto přestupky. Následující § 140 vymezuje přestupky spáchané právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou.

Přestupky podle tohoto zákona by se dalo rozčlenit do těchto sfér:

- nelegální zaměstnávání (z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele)
- diskriminace a princip rovného zacházení
- povinnosti evidenční
- povinnosti oznamovací
- povinnosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením
- zprostředkování zaměstnání
- výkazy dlužných mzdových nároků⁸⁴

3.2.1 Nelegální zaměstnávání

Nelegální zaměstnávání je definováno jako výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Za výkon nelegální práce nejsou odváděny daně ani odvody do pojistných systémů, jedná se o výkon „neohlášené“ práce.⁸⁵ Nelegální zaměstnávání má negativní vliv na ekonomiku státu, právě z důvodu nízkých nebo dokonce nulových odvodů do státního rozpočtu, kvůli nimž stát přichází o miliardy korun.

Nelegálně jsou u nás zaměstnávání nejen občané České republiky, ale také cizinci. Nelegální zaměstnávání v tomto případě spočívá ve výkonu práce, který je v rozporu se zaměstnaneckou kartou, povolením k zaměstnání či modrou kartou. Za nelegální se považuje také zaměstnání cizince, který nemá platné povolení k pobytu na území České republiky. Z dat Ministerstva zahraničních věcí vyplývá, že 37% cizinců, kteří pracují v České republice, vykonává práci nelegálně.⁸⁶

83 Viz § 17 zákona o inspekci práce

84 Viz § 139 – § 140 zákona o zaměstnanosti

85 STEINICHOVÁ, Ladislava aj. Zákon o zaměstnanosti: komentář, 1. vyd., Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4.(str. 13)

86 (Kapoun, 2012 str.7)

Za výkon nelegální práce přitom může být uložena pokuta až 100 000 Kč. Vyšší částka hrozí ovšem tomu, kdo výkon nelegální práce zprostředkoval, a to až 5 000 000 Kč. Tato částka ovšem souvisí s fyzickou osobou. Pokud nelegální práci zprostředkuje právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, pokuta může dosáhnout až částky dvojnásobné, tedy 10 000 000 Kč.⁸⁷

Velice zajímavým případem z hlediska nelegálního zaměstnávání je rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Ads 52/2014-37. Oblastní inspektorát v tomto případě shledal kontrolovaný subjekt vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti – tedy spácháním přestupku umožnění výkonu nelegálního zaměstnávání podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, za nějž uložil kontrolovanému pokutu ve výši 250 000 Kč. Přestupek byl spáchán tím, že kontrolovaný umožnil fyzické osobě vykonávat závislou práci bez náležitě uzavřeného pracovněprávního vztahu. Kontrolovaný (dále jako „žalobce“) podal proti rozhodnutí oblastního inspektorátu žalobu ke krajskému soudu, který rozhodnutí inspektorátu zrušil a postoupil mu věc zpět k dalšímu řízení. Žalobě bylo vyhověno z důvodu, že inspektorát měl skutkový stav věci zjistit nedostatečným způsobem. Žalobce i dotčený zaměstnanec shodně uvedli, že pracovněprávní vztah mezi nimi uzavřen byl, ale ne v písemné formě. Pracovněprávní vztah byl uzavřen ústní dohodou, která obsahovala všechny podstatné náležitosti uzavření takového vztahu. V takovém případě je možno tento nedostatek zhojit a to dodatečným vypracováním písemné formy vázající se k tomuto pracovněprávnímu vztahu, což se také stalo. Inspektorát podal proti rozsudku soudu kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu, která byla následně zamítnuta. Písemná forma dohody byla sice vypracována až po provedení kontroly a byla antedatována, ale tím pouze došlo ke zhojení vady. Nejvyšší správní soud se dále zabýval tím, zda doopravdy byl mezi žalobcem a jeho zaměstnancem sjednán vztah podle § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. Uvedený § 5 písm. e) bod 1 se dotýká pouze základních pracovněprávních vztahů, tedy těch založených pracovní smlouvou nebo dohodami o práci konané mimo pracovní poměr. Inspektorát v tomto případě podle Nejvyššího správního soudu nezjišťoval, zda byl mezi žalobcem a jeho zaměstnancem uzavřen platný vztah na základě ústní dohody. Poté, co by vyhodnotil, zda byla mezi žalobcem a jeho zaměstnancem ústně či konkludentně

⁸⁷ Viz § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti

uzavřena pracovní smlouva či dohoda, měl zhodnotit, zda toto ujednání bude neplatné pro nedostatek formy a případně žalobce upozornit na možnost zhojení této vady. Antedatovaná písemná dohoda, kterou žalobce předložil, obsahovala stejná ujednání jako předchozí ústní dohoda a tím došlo ke zhojení vady – v tomto případě tedy k dodatečnému odstranění nedostatku formy dle § 20 odst. 1 tehdejšího znění zákoníku práce. Nejvyšší správní soud stížnosti inspektorátu tedy nevyhověl, jelikož inspektorát neřešil tento případ z pohledu § 20 zákoníku práce tehdejšího znění zákoníku práce.

Pokud by osoba umožnila výkon závislé práce aniž by byla uzavřena platná smlouva či dohoda, jednalo by se o umožnění výkonu nelegální práce – přestupku podle § 139 odst. 1 písm. d) nebo podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Pokud ale tato smlouva či dohoda uzavřena je, ale ne písemně, jedná se o přestupek podle § 12 odst. 1 písm. b) nebo podle § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce.⁸⁸

Při odhalování nelegálního zaměstnávání je tedy velice důležité zjistit řádně skutkový stav věci.

3.2.2 Diskriminace

Diskriminace znamená utiskování a odlišný přístup k jedné osobě či skupině osob, především tedy přístup v negativním slova smyslu. Diskriminace osob může probíhat ve vztahu k věku, pohlaví, národnosti, sexuální orientaci, politickému nebo náboženskému přesvědčení a dalším skutečnostem. Těchto skutečností je celá řada a dle mého názoru jich bude přibývat, jelikož se doba samozřejmě mění a existuje celá řada možností, na které nejsou lidé zvyklí a proto je budou odsuzovat.

Jakákoliv forma diskriminace je v pracovněprávních vztazích zakázána již zákoníkem práce v § 16. Zákoník práce obsahuje v §16 odst.4 ustanovení o skutečnostech, které nejsou za diskriminaci považovány. *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby*

88 Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Ads 52/2014-37 ze dne 30. dubna 2014

*ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*⁸⁹

Za porušení zákazu diskriminace lze uložit pokutu až 1 000 000 Kč a to jak fyzickým osobám, tak právnickým či podnikajícím fyzickým osobám.⁹⁰

4 Výsledky kontrolní činnosti za rok 2020

Kontrolní činnost orgánů inspekce práce je každoročně uskutečňována na základě Ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce vytvořeného na daný rok. Roční program kontrolních akcí musí být konzultován s odborovými organizacemi a musí být schválen Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Pro tuto práci jsem si zvolila kontrolní činnost za rok 2020, jelikož se jedná o poslední rok, k němuž jsou v tuto chvíli dostupné roční souhrnné zprávy o výsledcích činnosti orgánů inspekce práce a zároveň se jedná o rok, který byl postižen pandemií COVID-19, což se projevilo právě i v kontrolní činnosti. V důsledku pandemie klesl počet vykonaných kontrol oproti roku 2019, kdy bylo provedeno 25 834 kontrol, o téměř 10 000. Za rok 2020 bylo provedeno přesně 15 852 kontrol. Pro zdůraznění poklesu v počtu vykonaných kontrol za rok 2020 uvedu ještě rok 2018, ve kterém bylo provedeno 22 995 kontrol. Spolu s počtem kontrol se snížila i celková částka vybraných pokut za přestupky. Výše uložených pokut tvořila v roce 2020 bezmála 275 000 000 Kč. Jednalo se o částku o 69 000 000 Kč nižší než v roce 2019.⁹¹

Kontrolní činnost je každý rok koncipována do 3 oblastí. Těmito oblastmi jsou: kontrola v oblasti bezpečnosti práce, kontrola v oblasti pracovněprávních vztahů a kontrola v oblasti zaměstnanosti. Orgány inspekce práce kontroly realizují především u zaměstnavatelů, u kterých kontrola nebyla provedena již delší dobu nebo u těch, u kterých orgány inspekce práce dříve zjistily nějaká pochybení a nedostatky. Svou roli při plánování kontrol hrají také obdržené podněty ke kontrole (většinou z řad zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele) a úrazovost na pracovištích jednotlivých zaměstnavatelů.⁹²

89 Viz § 16 odst. 4 zákoníku práce

90 Viz § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti

91 Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b

92 Viz Program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2020

4.1 Kontrola v oblasti bezpečnosti práce

V roce 2020 bylo provedeno celkem 6 226 kontrol v této oblasti. Pod oblast bezpečnosti práce patří kromě kontrol bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také kontrola bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení. Celkový počet kontrol za rok 2020 se tedy dělí na kontroly provedené v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (celkem 4 357 kontrol) a kontroly v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení (celkem 1 869 kontrol).⁹³

Roční program kontrolních akcí stanovil pro rok 2020 v oblasti bezpečnosti práce provést kontroly ve stavebnictví, lesnictví a celkově dřevozpracujícím průmyslu, terciární sféře, strojírenství, zpracovatelském průmyslu, zemědělství a potravinářském průmyslu a také kontroly vztahující se k pracovní době a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v dopravě. Kontroly byly dále stanoveny na oblast elektrických a zdvihacích zařízení, tlakových a plynových zařízení a v neposlední řadě byly naplánovány také kontroly týkající se oblasti bezpečnosti práce s nebezpečnými látkami. Kromě hlavní kontrolní činnosti podle Ročního programu kontrolních akcí vykonávají orgány inspekce práce také další činnosti, mezi něž patří účast při kolaudačních řízeních a také podávání vyjádření k projektovým dokumentacím staveb.⁹⁴

Inspektoři inspekce práce zjistili při kontrolních akcích v oblasti bezpečnosti práce za rok 2020 celkem 14 219 porušení právních předpisů. Nejčastěji se inspektoři setkali s nedostatečným proškolením zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nevhodným pracovním prostředím nebo se zanedbanou údržbou či dokonce chybějící revizí zařízení používaných k práci.⁹⁵

S oblastí bezpečnosti práce souvisí úzce pracovní úrazovost. Státní úřad inspekce práce každoročně zpracovává také dokumentaci shrnující a detailně popisující pracovní úrazovost v České republice za daný kalendářní rok. Rok 2020 byl rokem náročným, jelikož se svět potýkal s pandemií. Jak jsem již uvedla výše, v důsledku pandemie se snížil počet vykonaných kontrol z mnoha důvodů. To samé se dá říci o pracovní úrazovosti. Za rok 2020 bylo nahlášeno celkem 35 071

93 Viz Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2020

94 Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43688/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2020.pdf/81ccf04b-d52d-52be-5302-d34df66dc30a>

95 Viz Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2020

pracovních úrazů. Jedná se o 7 000 úrazů méně než v roce 2019. Z celkového počtu úrazů se jednalo o 108 smrtelných úrazů (poškození zdraví bylo tak fatální, že následkem úrazu zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel), 833 závažných úrazů (hospitalizace zaměstnance trvala déle než 5 dní) a 34 130 ostatních úrazů (pracovní neschopnost zaměstnance trvala déle než 3 kalendářní dny). Zajímavým faktem je, že z celkového počtu úrazů tvoří zhruba 1/3 pracovní úrazy žen a 2/3 pracovní úrazy mužů. Obecně platí, že muži pracují na pozicích s vyšším počtem rizik (například výškové práce) než je tomu tak u žen, kterým jsou nabízeny většinou méně rizikové pozice. Z tohoto důvodu není překvapující, že pracovní úrazovost je procentuálně vyšší u mužů než u žen.⁹⁶

Z hlediska výsledků kontrolní činnosti v konkrétní oblasti bych uvedla oblast zpracovatelského průmyslu, kde bylo provedeno celkem 951 kontrol, z nichž bylo zjištěno 2 421 porušení. Nejčastěji porušovaným právním předpisem byl zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v těsném závěsu za ním byl nejčastěji porušován zákoník práce. Většina zjištěných nedostatků byla odstraněna již během kontroly nebo v dané lhůtě pro jejich odstranění, ovšem ve 28 případech došlo k uložení opatření.⁹⁷

4.2 Kontrola v oblasti zaměstnanosti

V oblasti zaměstnanosti byly na rok 2020 naplánovány kontroly v oblasti nelegálního zaměstnávání, dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace, zastřeného zprostředkování zaměstnání, poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a také kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁹⁸

Původně bylo naplánováno v oblasti zaměstnanosti minimálně 7 000 kontrol. Tento počet se ovšem redukoval na minimálně 6 000 kontrol z důvodu pandemie COVID-19. Orgány inspekce práce tento limit splnily, jelikož za rok 2020 bylo provedeno celkem 6 218 kontrol. Převážná většina kontrol (celkem 5 557) bylo zaměřeno na nelegální zaměstnávání. Za celý rok bylo uloženo v oblasti zaměstnanosti celkem 1 613 pokut, na nichž se vybralo 191 584 300 Kč.

96 Pracovní úrazovost v České republice v roce 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43692/suip_zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-za-rok-2019.pdf/6ef608c2-02ef-7934-ee35-ca16038d3916

97 Viz Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2020

98 Viz Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2020

V rámci kontroly v oblasti zaměstnanosti je dlouhodobě klíčovou sférou kontrola nelegálního zaměstnávání, které má v poslední době tendenci se stále rozšiřovat. Z celkového počtu 5 557 kontrol v této sféře bylo zjištěno 3 110 nelegálně zaměstnaných osob, z nichž převážnou většinu tvořili cizinci. Největší koncentraci osob nelegálně zaměstnaných odhalil oblastní inspektorát pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj. Pokud bychom se zaměřili na státní příslušníky zemí EU, nejvíce nelegálně zaměstnaných osob pochází ze Slovenska . V rámci nelegálně zaměstnaných státních příslušníků zemí mimo EU jednoznačně převažují občané Ukrajiny. Za nelegální zaměstnávání, které je v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, bylo na základě tohoto zákona uloženo 549 pokut v celkové výši 132 660 600 Kč. Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí totiž pokuta až do výše 10 000 000 Kč.

Problémem dnešní doby je také diskriminace, která se objevuje i v pracovním právu a je také další sférou, která podléhá kontrole orgány inspekce práce. Orgány inspekce práce provedly v roce 2020 přesně 238 kontrol s cílem diskriminaci a nerovné zacházení alespoň zčásti eliminovat a potrestat ty osoby, které se v této oblasti provinily. Bylo zjištěno 171 porušení, za něž bylo uloženo 68 pokut. Částka z uložených pokut dosahovala výše 515 600 Kč.⁹⁹

4.3 Kontrola v oblasti pracovněprávních vztahů

Kontrolní akce se v této oblasti v roce 2020 soustředily zejména na agenturní zaměstnávání, rovné odměňování mužů a žen, odměňování zaměstnanců z hlediska minimální a nejnižší zaručené úrovně mzdy, pracovní dobu a dobu odpočinku, pracovní podmínky při zaměstnávání cizinců a dodržování pravidel při vysílání pracovníků do České republiky podle směrnic 96/71/ES a 2014/67/EU.¹⁰⁰

Celkem bylo v této oblasti provedeno 3 408 kontrol, z nichž bylo zjištěno 5 376 porušení. Tato porušení se nejčastěji týkala odměňování, pracovní doby a pracovního poměru či dohod vykonávaných mimo pracovní poměr. Orgány inspekce práce uložily v oblasti pracovněprávních vztahů 930 pokut, jejichž celková výše činila 26 991 700 Kč.

Agenturní zaměstnávání je sféra, která je inspekcí práce kontrolována pravidelně každoročně. Aby inspekce práce docílila dodržování právních předpisů

⁹⁹ Viz Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2020

¹⁰⁰ Viz Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2020

ze strany agentur, snaží se právě tuto sféru kontrolovat intenzivněji a poskytuje také poradenské služby. Z 325 provedených kontrol bylo zjištěno 118 porušení a uloženo 44 pokut v celkové výši 2 883 000 Kč. Nejčastěji se jednalo o porušení vztahující se k písemnému pokynu, na jehož základě agentura zaměstnance dočasně přiděluje k výkonu práce u uživatele. Pokyn v těchto případech neobsahoval povinné náležitosti. Porušení se také často vztahovalo k dohodě mezi agenturou práce a uživatelem, v níž opět chyběly určité náležitosti.

Sféra odměňování je také velice důležitá a často porušovaná záležitost. Velice důležitými pojmy jsou zde minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy. Pokud dochází k porušování předpisů týkajících se těchto institutů, může mít tato situace neblahé následky pro zaměstnanec, zejména z hlediska ekonomického a sociálního. Z 2 894 kontrol bylo zjištěno 2 610 porušení právních předpisů. Zejména se jednalo o nedodržení termínu splatnosti mzdy či dokonce její nevyplacení nebo vyplacení ve špatně stanovené výši, než na kterou měl zaměstnanec nárok. Z 398 pokut bylo vybráno 9 076 000 Kč.

Pracovní doba je také náležitě sledována inspekcí práce, která se snaží předcházet porušování právních předpisů. V roce 2020 bylo dokončeno 1834 kontrol a z toho zjištěno 906 porušení právních předpisů. Opakovaně bývá porušován zejména § 96 odst. 1 zákoníku práce, který zaměstnavateli ukládá povinnost vést evidenci jednotlivých zaměstnanců s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas a dalších atributů uvedených v tomto paragrafu. Zaměstnavatelé vedou evidenci mnohdy nedostatečně a v některých případech bylo odhaleno, že evidenci nevedou vůbec.¹⁰¹

101 Viz Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2020

Závěr

Jedním z cílů této práce bylo vytvořit základní přehled o problematice kontrolní činnosti v pracovním právu.

První kapitola se věnovala ochranné funkci pracovního práva, která je právě tou funkcí, kterou se zabývá kontrolní činnost. Hlavním účelem je totiž chránit zejména práva zaměstnanců – tedy slabší strany pracovněprávního vztahu.

Náplní hlavní části mé práce bylo představit jednotlivé dozorčí orgány, které v pracovním právu působí a uvést ty nejpodstatnější oblasti, které podléhají kontrole jednotlivých dozorčích orgánů. Hlavní částí mé práce je tedy kapitola č. 2. V rámci této kapitoly jsem největší pozornost věnovala orgánům inspekce práce a jednotlivým fázím kontrolního procesu.

Následující kapitola pojednává o přestupcích spáchaných v pracovním právu z hlediska zákona o inspekci práce a zákona o zaměstnanosti. Detailněji jsem popsala pouze některé úseky přestupků. Vybrala jsem zejména ty úseky, které bývají porušovány nejčastěji a zároveň má jejich porušování na zaměstnance nejméně příznivý vliv.

Kapitola č. 4, tedy poslední kapitola této práce, shrnuje výsledky kontrolní činnosti za rok 2020. Tento rok byl postižen pandemií, která se dotkla i pracovního práva. Docházelo častěji k propouštění zaměstnanců, jelikož krize dopadla i na větší společnosti, které byly nuceny svou činnost ukončit. Dozorčí orgány tedy byly zaneprázdněny ještě více, než za standardních situací. Počet kontrol byl ale výrazně nižší než v předchozích letech. Bylo tomu tak zejména z toho důvodu, že inspektoři práce byli potřeba i na jiných místech. Jejich služeb bylo využíváno i v rámci Krajských hygienických stanic, které se v době pandemie neobešly bez výrazného posílení zaměstnanecké základny. Někteří inspektoři byli také dočasně přeloženi i k jiným institucím, správním úřadům a programům k úspěšnému zvládnutí následků pandemie.

Kontrol proběhlo tedy méně, ale v počtu přestupků se rok 2020 výrazně nelišil od předchozích let. Z tohoto důvodu vidím činnost dozorčích orgánů za velice potřebnou. S postupující modernizací dnešní doby bude dle mého názoru přestupků na všech úsecích přibývat. S měnící se dobou se dá předpokládat, že bude přibývat i rozmanitějších způsobů „provedení“ přestupků a dozorčí orgány tak budou mít stále své významné místo jako nástroj sociální politiky státu.

Dokonce se dá předpokládat, že dojde i k posílení kompetencí těchto orgánů, aby mohly efektivně reagovat na vzniklé situace.

Můžeme však pevně doufat, že fyzické i právnické osoby pohybující se ve sféře pracovního práva začnou dodržování právních předpisů brát jako podstatnou součást etických kodexů a budou svým jednáním přispívat k řádnému chodu pracovněprávních vztahů. Dozorčí orgány se tak stanou pouze motivačním elementem dodržování pracovněprávních předpisů.

Resumé

One of the goals of this work was to create a basic overview of the issue of control activities in labour law.

The first chapter was devoted to the protective function of labour law, which is the very function that the control activity deals with.

The content of the main part of my work was to present various supervisory authorities that operate in labour law and to list the most relevant areas that are subject to the scrutiny of the individual supervisory authorities. So the main part of my work is chapter no. 2. This chapter also paid the greatest attention to labour inspection authorities and the various stages of the inspection process.

The following chapter deals with offences committed in labour law. I have described only some of the offences in more detail. In particular, I have selected those offences that tend to be violated most frequently while having the least favorable effect on employees.

Chapter 4, the last chapter of this work, summarizes the results of the 2020 control activities in labour law.

We can firmly hope that those moving in the sphere of labour law will start to take compliance of the legal regulations as an essential part of the codes of ethics. Supervisory authorities will then only become an incentive element for compliance of the legal regulations in labour law.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678.
- GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2.,dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 835 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- DVORSKÁ, O. *Kontrolní řád: poznámkové vydání zákona s úryvky důvodové zprávy, vzory a vybranou judikaturou*. Praha: Linde, 2013, 208 s. ISBN 978-80- 7201-902-1.
- KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 102 s. ISBN 978-80-7263-755-3.
- KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-820-7.
- PRÁŠKOVÁ, Helena. *Nové přestupkové právo*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-221-9.
- SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN: 978-80-7380-189-2.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Průvodce pracovněprávními kontrolami*. Praha: BMSS-Start, 2005. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 80-86140-30-x
- STEINICHOVÁ, Ladislava aj. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*, 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-526-9.

- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

Právní předpisy

- Nález Ústavního soudu ze dne 12.3. 2008 ve věci zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikováno ve sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.
- Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2020 ze dne 27. ledna 2021
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Ads 52/2014-37 ze dne 30. dubna 2014
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Vyhláška č. 180/2015 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

Elektronické zdroje

- Celní správa České republiky: Celní správa ČR [online]. [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>
- Inspekce práce v České republice. Státní úřad inspekce práce [online]. MPSV ČR, 2009, 78 s. [cit. 16. 2. 2020]. ISBN 978-80-86878-97-3. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43712/inspekce_prace_cr.pdf/7188bc4f-3cd1-6b8c-043b-c51cd32057f6

- Pracovní úrazovost v České republice v roce 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43692/suip_zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-za-rok-2019.pdf/6ef608c2-02ef-7934-ee35-ca16038d3916
- Program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2020.pdf/9ae89f68-dfb4-04e4-b01c-1e6e519827f3>
- Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b
- STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Fáze kontroly, 3. část. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2016(10), 46-51. ISSN 0032-6208.
- Státní úřad inspekce práce: Vedení SÚIP [online]. [cit. 2022-02-13]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/vedeni-suip>
- Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. 29. 12. 2021 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/>
- Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2020. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43688/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2020.pdf/81ccf04b-d52d-52be-5302-d34df66dc30a>