

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Diplomová práce

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Vypracovala:

Bc. Lenka Vilánková

Vedoucí práce:

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka VILÁNKOVÁ**
Osobní číslo: **E11844**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Pracovněprávní vztahy a nelegální zaměstnávání**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce by měla zmapovat činnost inspekce práce na úseku pracovněprávních vztahů a především u nelegálního zaměstnávání. V práci by mělo zaznít vyhodnocení projektu "Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR".

Metodický postup:

1. Rešerše teoretických přístupů a stávající literatury.
2. Analýza činnosti inspekce práce.
3. Vedení statistiky provedených kontrol.
4. Shrnutí a vyhodnocení získaných informací a výsledků.

Osnova:

1. Úvod, literární rešerše.
2. Činnost inspekce práce, kontroly na úseku PPV a nelegálního zaměstnávání.
3. Projekt "Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR".
4. Shrnutí, závěry připomínky a doporučení.
5. Přehled literatury a přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Šubrt, B.: *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, 1.vyd., Anag, Olomouc 2009.

Berka, V.: *Otázky z praxe pracovního práva*, 1.vyd., Třinec: RESK, 2011.

Hloušková, P., Jakubka, J., Tomandlová, L.: *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*, 3.aktualizované vydání. Anag, Olomouc 2008.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v aktuálním znění.


Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v aktuálním znění.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v aktuálním znění.


Vedoucí diplomové práce: **JUDr. PaedDr. Věra Švejdová**
Katedra práva

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2013**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
S L.S.
670 06


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 8. března 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. dubna 2014

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou chci poděkovat paní JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za její velkou trpělivost, ochotu a pomoc při zpracování této diplomové práce.

Obsah

1	Úvod	3
2	Metodika a cíle práce	5
3	Státní úřad inspekce práce.....	6
3.1.	Struktura SÚIP a OIP	7
3.2.	Činnost SÚIP a OIP	9
3.3.	Spolupráce SÚIP s ostatními úřady	12
4	Kontrola pracovněprávních vztahů a podmínek.....	14
4.1.	Zákonná úprava provádění kontrol.....	14
4.2.	Specifika kontrol PVP	15
5	Kontrola nelegálního zaměstnávání.....	17
5.1.	Projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“	17
5.2.	Průběh kontroly prováděné útvarem KNZ	19
5.2.1	Plánování kontroly	20
5.2.2	Příprava na kontrolu.....	21
5.2.3	Provedení kontroly na místě	22
5.2.4	Vyhodnocení kontroly a zpracování protokolu	23
5.2.5	Seznámení kontrolované osoby s protokolem	24
5.2.6	Vydání opatření.....	24
5.2.7	Správní řízení	25
6	Výsledky provedených kontrol.....	26
6.1.	Porušení ustanovení zákoníku práce.....	28
6.2.	Porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti	47
7	Závěr	52
8	Summary	58
9	Seznam použitých zdrojů	59

- I. Přehled grafů, tabulek a obrázků**
- II. Seznam příloh**
- III. Přílohy**

1 Úvod

S pojmem inspekce se každý z nás jistě již setkal. Jde o určitou formu kontroly, která má za úkol odhalit případné nedostatky či odchylky. Často slýcháme ve zprávách nebo se dočteme v tisku, jak Česká obchodní inspekce odhalila nekalé praktiky některých obchodníků, nekvalitní zboží v regálech našich obchodů, nebo které výrobky byly inspekcí označeny jako nebezpečné. Známe Státní zemědělskou a potravinářskou inspekci, Českou školní inspekci a další kontrolní instituce a orgány. Stejně tak patří mezi kontrolní orgány i Státní úřad inspekce práce. V praxi jsem se často setkala s tím, že o existenci a způsobu fungování tohoto kontrolního orgánu nemá mnoho lidí vůbec žádné povědomí. Přitom inspektoráty práce podrobují většinu firem a podnikatelů pravidelným kontrolám ať už v oblasti pracovního práva, bezpečnosti práce nebo nelegálního zaměstnávání.

Hlavní příčinou této malé informovanosti veřejnosti je dle mého názoru změna, která proběhla v roce 2005. Až do roku 2005 existoval v České republice pouze Český úřad bezpečnosti práce a jeho podřízené inspektoráty bezpečnosti práce. V roce 2005 vstoupil v platnost zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, na jehož základě vznikla zcela nová instituce, a to Státní úřad inspekce práce (dále jen SÚIP) a jeho oblastní inspektoráty práce. Český úřad bezpečnosti práce tímto zanikl a jeho agenda přešla do kompetence SÚIP. Tento zákon zapříčinil i další úpravy, kdy do kompetencí SÚIP přešla také část kontrol, které byly prováděny jednotlivými úřady práce. Zároveň někteří zaměstnanci z kontrolních útvarů úřadu práce přešli pod SÚIP.

Při pročitání odborné literatury jsem zjistila, že většina dostupných knih vychází ze zákonů a jsou pouhým výkladem jednotlivých paragrafů. K problematice samotných kontrol se autoři příliš nevyjadřují. Například v knize *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*¹ se autor sice zmiňuje o kontrolách nelegálního zaměstnávání, ale opět se jedná o výklad zákonů. Konkrétně v knize rozpracovává ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Stejným způsobem postupují i další autoři. Proto jsem se rozhodla vypracovat tuto diplomovou práci a popsat v ní a vysvětlit činnost Státního úřadu inspekce práce.

¹ Kapoun, R. (2012). *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele* (1. vyd.). Olomouc: Anag.

Vzhledem ke specifickému zaměření mé práce vynechávám literární rešerši, jelikož bych opět jen opakovala ustanovení z jednotlivých zákonů. S nimi se čtenáři seznámí průběžně v následujících kapitolách.

Práce v první části postihuje fungování úřadu, jeho pravomoci a možnosti, které mohou využít jak firmy, tak jednotlivci. Dále se v práci věnuji oblasti kontroly pracovně právních vztahů a nelegálního zaměstnávání. Popisuji, jak kontroly probíhají, jaká jsou specifika kontrol, co všechno by měli mít zaměstnavatelé pro kontrolu připraveno apod. Následně v práci uvádím nejčastější nedostatky, se kterými jsme se u zaměstnavatelů setkávali při kontrolách v letech 2012 a 2013. Čtenáři se zde zároveň seznámí s jednotlivými zákony, které tuto oblast upravují. V závěru práce jsou shrnuty výsledky provedených kontrol a kontroly jsou vyhodnoceny z hlediska jejich účinnosti.

2 Metodika a cíle práce

Na Oblastním inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích jsem pracovala v letech 2012 a 2013 jako inspektor kontroly nelegálního zaměstnávání. Konkrétně šlo o projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“ financovaný ze zdrojů Evropské unie, který Státní úřad inspekce práce zahájil k 1. 7. 2011.

V průběhu let 2012 a 2013 jsem při své práci shromažďovala výsledky provedených kontrol a vedla statistiku zjištěných porušení, která inspektoři při kontrolách odhalili. Nejčastější nedostatky jsme též vyhodnocovali při pravidelných poradách, kde jsem měla možnost konzultovat jednotlivé kontroly a zjištěná porušení s kolegy z ostatních okresů.

Při zpracování této práce proto budu vycházet zejména z vlastních zkušeností, dále z odborné literatury, příslušných zákonů a nařízení. Na základě analýzy posbíraných dat a shrnutí zkušeností z vlastní praxe se budu zabývat samotnými kontrolami a výsledky provedených kontrol z let 2012 a 2013. Ráda bych také vyzdvihla některá úskalí prováděných kontrol a problémy, se kterými jsme se při práci a při provádění kontrol setkávali.

Hlavním cílem této práce je zmapovat působnost inspekce práce se zaměřením na kontrolu pracovněprávních vztahů a nelegálního zaměstnávání. A dále vyhodnotit účinnost projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“.

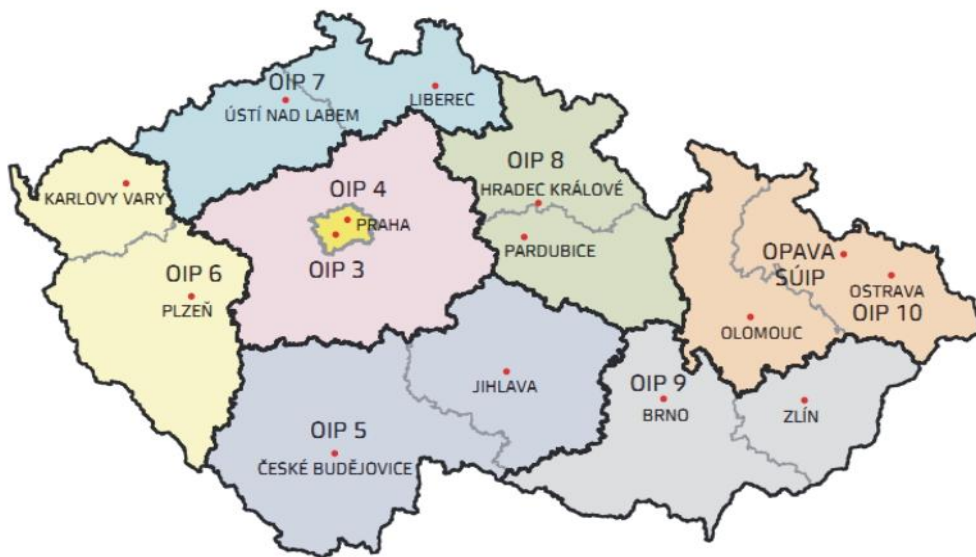
Tato práce by mohla být přínosem jak pro širokou veřejnost, tak i pro firmy. Práce by měla zodpovědět na otázky: kdo nebo co je inspektorát práce, čím se zabývá, s čím mi může pomoci a jakým způsobem se na něj můžu obrátit. Dále by měla postihnout, jak probíhají samotné kontroly a co taková kontrola obnáší. Přínos pro firmy, které jsou podrobovány kontrolám ze strany inspektorátu, vidím zejména v tom, že mohou čerpat z těchto poznatků a případné nedostatky odstranit dříve, než je u nich v provozu objevena kontrola. Na své nedostatky se tak mohou zaměřit včas, v klidu a bez případných sankcí, kterými je může inspektorát postihnout.

3 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce (dále jen SÚIP) byl zřízen 1. července 2005 zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Svou činností je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Sídlem úřadu je Kolářská 451/13, 746 01 Opava. SÚIP je podřízeno osm oblastních inspektorátů práce (dále jen OIP), které působí v jednotlivých krajích ČR. Konkrétně jde o:

- OIP Hlavní město Praha
- OIP Středočeský kraj
- OIP Jihočeský kraj a Vysočina
- OIP Plzeňský a Karlovarský kraj
- OIP Ústecký a Liberecký kraj
- OIP Královéhradecký a Pardubický kraj
- OIP Jihomoravský a Zlínský kraj
- OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj

Obrázek 1: Územní působnost oblastních inspektorátů práce



Zdroj: Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2012¹

¹ Státní úřad inspekce práce (2013). Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2012 [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>>

3.1. Struktura SÚIP a OIP

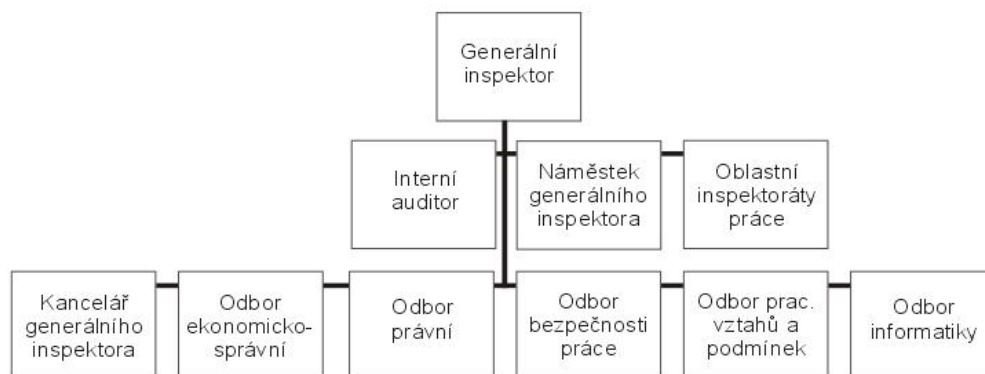
Pro lepší představu o organizaci a fungování úřadu a inspektorátů je třeba nejprve představit jejich organizační strukturu.

V čele Státního úřadu inspekce práce je generální inspektor, kterého jmenuje ministr práce a sociálních věcí (dle služebního zákona). V současné době je generálním inspektorem Státního úřadu inspekce práce Mgr. Ing. Rudolf Hahn. V případě potřeby generálního inspektora zastupuje jeho náměstek. Současným náměstkem generálního inspektora je Ing. Jiří Macíček.

SÚIP je rozčleněn na 6 odborů, v jejichž čele je vždy ředitel daného odboru. Přímou pod generálního inspektora spadá interní auditor, který provádí interní audit.

Na konci roku 2012 měl SÚIP i s podřízenými oblastními inspektoráty celkem 519 stálých zaměstnanců, z toho 332 inspektorů. Další zaměstnanci byli přijati v rámci projektů financovaných z prostředků Evropské unie. Celkem jde o 408 zaměstnanců, přičemž 330 pracovních míst z toho připadá na inspektory.¹

Obrázek 2: Organizační struktura SÚIP



Zdroj: Vlastní tvorba

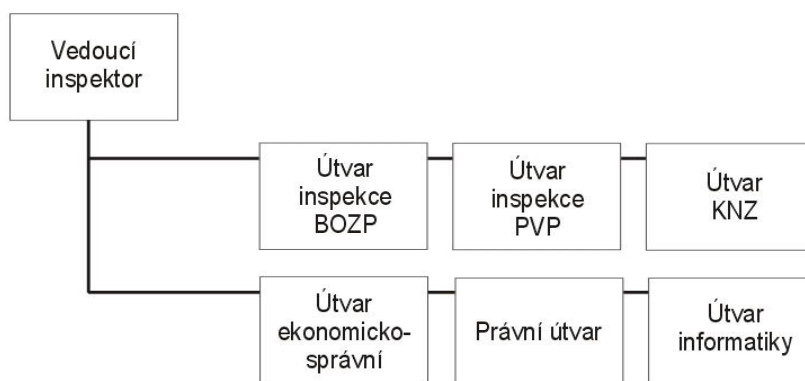
V mé práci se budu zabývat Oblastním inspektorátem práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích. Vzhledem k mému působení na inspektorátu půjde především o činnost inspektorátu v Jihočeském kraji, zejména pak o činnost útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání.

¹ Státní úřad inspekce práce (2013). *Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2012* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>>

V čele Oblastního inspektorátu pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích je vedoucí inspektor Ing. Jiří Pelikán. Vedoucího inspektora jmenuje generální inspektor po projednání s ministrem práce a sociálních věcí. Své vedoucí mají i jednotlivé útvary.

Na konci roku 2012 měl OIP 60 stálých zaměstnanců, z toho 42 inspektorů. Další zaměstnanci byli přijati v rámci projektů financovaných z prostředků Evropské unie. Celkem jde o 58 zaměstnanců, přičemž 51 pracovních míst z toho připadá na inspektory.¹

Obrázek 3: Organizační struktura OIP



Zdroj: Vlastní tvorba

Inspektoři jsou rozmístěni na kontaktních pracovištích v jednotlivých okresech v kraji. Podle tohoto rozmístění inspektoři vykonávají i své kontroly. V Jihočeském kraji jde konkrétně o kontaktní pracoviště a konzultační místa inspektorátu umístěná na pobočkách Úřadu práce ČR v Českém Krumlově, Jindřichově Hradci, Písku, Prachaticích, Táboře a ve Strakonících. V Českých Budějovicích jsou inspektoři přímo v budově Oblastního inspektorátu. Zpravidla je na každém pracovišti (mimo České Budějovice) 4 – 5 inspektorů útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání, 1 inspektor kontroly pracovněprávních vztahů a podmínek a 1 inspektor z útvaru kontroly bezpečnosti práce. Koncem roku 2013 ale došlo k organizačním změnám a počet inspektorů KNZ byl snížen na polovinu.

¹ Státní úřad inspekce práce (2013). *Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2012* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>>

3.2. Činnost SÚIP a OIP

Činnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce upravuje zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.

„Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.“

Působnost Státního úřadu inspekce práce je tímto zákonem vymezena následovně:

Státní úřad inspekce práce řídí a odborně vede oblastní inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc. Zpracovává roční program kontrolních akcí, koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů. SÚIP je oprávněn vyžadovat od jiných správních úřadů informace potřebné k výkonu kontroly nebo naopak tyto informace ostatním správním úřadům poskytovat.

Státní úřad inspekce práce předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy předpisů, na základě kterých je prováděna kontrola. Podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek. Poskytuje bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Zároveň také spolupracuje s jednotlivými správními úřady či s různými organizacemi na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek.¹

Hlavní činností SÚIP a především oblastních inspektorátů práce je provádění kontrol. V případě nalezení nedostatku inspektoráty navrhnou opatření k jejich odstranění. Součástí je i kontrola, zda byl nedostatek skutečně odstraněn. Případně se dle zákona ukládají sankce. Cílem těchto kontrol ale není vybírání pokut, jak by se mohlo zdát, ale spíše všeobecná prevence a tím předcházení vzniku nedostatků.

Jedná se o kontroly dodržování povinností vyplývajících ze zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a ze zákona upravujícího další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. Na základě těchto právních předpisů můžeme prováděné kontroly rozdělit do tří oblastí.

¹ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Jako první je kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení. Tu provádějí inspektoři z útvaru inspekce BOZP.

Kontrola je prováděna se zaměřením zejména na:

- povinnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech,
- školení BOZP zaměstnanců,
- poskytování OOPP (osobních ochranných pracovních prostředků),
- vzájemnou informovanost o rizicích při provádění staveb,
- bezpečnostní zajištění staveb a dalších provozů,
- bezpečnost při provozu kamionové nákladní přepravy,
- program „Bezpečný podnik“,
- a mnoho dalších.

Inspektoři BOZP také kontrolují, zda zaměstnavatelé vedou evidenci úrazů. Navíc v případě, kdy dojde k úrazu a hospitalizace trvá déle jak 5 dnů, jsou zaměstnavatelé povinni tento úraz hlásit na příslušném oblastním inspektorátu. Stejně tak mají tuto povinnost v případě smrtelného úrazu.

Bezpečnost práce je velmi důležitou součástí každého podniku a proto je jí věnována velká pozornost. Kontroly BOZP jsou většinou rozsáhlé a zahrnují mnoho činností. Kontroly vychází z různých právních předpisů, vyhlášek a nařízení. Jako hlavní lze uvést zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Většina inspektorů BOZP má svou specializaci a podle té kontroluje danou oblast (např. zemědělství, vyhrazená technická zařízení, stavební činnost apod.). Kontroly v rámci BOZP jsou předem plánované a inspektor se před provedením kontroly domlouvá se zaměstnavatelem (kontrolovanou osobou) na termínu provedení kontroly.

Tyto skutečnosti uvádím jen pro ucelenou představu o činnosti inspektorátu. V dalších částech práce se již oblasti kontroly BOZP věnovat nebudu.

Jako druhou můžeme uvést kontrolu pracovněprávních vztahů a podmínek, kterou vykonávají inspektoři z útvaru kontroly PVP. Zde se jedná především o kontrolu dodržování předpisů dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Kontrolují se oblasti jako je vznik a skončení pracovního poměru, pracovní doba a doba odpočinku,

odměňování za práci, péče o zaměstnance, dovolená a další. Kontroly jsou zaměřeny také na agenturní zaměstnávání. Opět se jedná o plánované kontroly, kdy je kontrolovaná osoba dopředu seznámena s termínem provedení kontroly.

A jako poslední je kontrola nelegálního zaměstnávání, vycházející ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tuto kontrolu provádí nově vzniklý útvar KNZ. Útvar vznikl v rámci OP LZZ v projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“. V rámci legislativních změn byly na tento útvar od 1. 1. 2012 převedeny některé kompetence Úřadu práce ČR. Pro každý kraj byly zřízeny týmy inspektorů, které prováděly namátkové a především dopředu neohlášené kontroly u zaměstnavatelů. Kontroly byly zaměřeny na výkon nelegální práce občanů ČR a cizinců a dále na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců.

Kontrolou pracovněprávních vztahů a podmínek a kontrolou nelegálního zaměstnávání se budu zabývat podrobněji v následujících kapitolách.

Jako další je třeba zmínit poradenskou činnost prováděnou SÚIP a OIP. Dle zákona o inspekcii práce poskytují úřad a inspektoráty bezplatnou poradenskou činnost jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. Jde o poskytování základních informací v oblasti pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Každý oblastní inspektorát má vymezené dny a úřední hodiny, kdy toto poradenství poskytuje přímo některý z inspektorů. V této době není třeba se na poradenství žádným způsobem objednávat či si dopředu domlouvat schůzku. Občané se na inspektorát mohou obrátit osobně, ale i telefonicky nebo písemně prostřednictvím elektronické pošty.

Během mé praxe jsem se velmi často setkávala se zaměstnavateli i zaměstnanci, kteří o této poradenské činnosti vůbec nevěděli. Přitom mi mnoho z nich potvrdilo, že se několikrát potřebovali v oblasti pracovního práva s někým poradit, ale nevěděli na koho nebo na který úřad se obrátit. A vzhledem k častým změnám v zákonech ani není v silách zaměstnavatelů tyto změny sledovat a uplatňovat v praxi. Z tohoto důvodu se domnívám, že by úřad i inspektoráty měly více dbát na vlastní propagaci. Často stačí jen drobná informace a je možné zabránit vzniku nedostatku, který následně poškozuje buď zaměstnance, nebo samotného zaměstnavatele.

V neposlední řadě bych měla zmínit i možnost podání podnětu ke kontrole. V případě, že se zaměstnanec nebo jakákoliv fyzická či právnická osoba domnívá, že dochází

k porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, může na inspektorát podat podnět ke kontrole. Opět je možné se na inspektorát obrátit osobně či písemně elektronickou poštou. Nově přibyla i možnost podat podnět přímo přes vytvořený formulář na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce.

Na základě podnětu je u uvedeného zaměstnavatele provedena kontrola. Ta je zaměřena jen na skutečnosti uvedené v podnětu. Kontrolu provádí inspektorát práce, který je místně příslušný (řídí se dle výkonu práce u daného zaměstnavatele). Podatel by měl do podnětu uvést své jméno a adresu či jiný kontakt. Podnět je samozřejmě možné podat i anonymně. První varianta je ovšem pro provedení kontroly lepší. Kontrola je totiž přidělena konkrétnímu inspektorovi a ten se může v případě potřeby na podatele obrátit s doplněním potřebných informací. Inspektorát je ze zákona povinen zachovávat mlčenlivost, tudíž při kontrole nesmí zmiňovat podatele podnětu ani jiným způsobem využívat jeho osobní údaje. Ochrana osobních údajů je zajišťována v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Podatel podnětu se tak nemusí obávat svého „prozrazení“ v případě, že by se daný podnět týkal jeho zaměstnavatele. Po provedení kontroly je podateli podnětu (v případě, že podnět nebyl podán jako anonymní) zaslána zpráva o výsledku kontroly a zda byly skutečnosti uvedené v podnětu potvrzeny či nikoli.

3.3. Spolupráce SÚIP s ostatními úřady

SÚIP při své činnosti spolupracuje s mnoha institucemi a dalšími orgány. Tato spolupráce je z hlediska prováděných kontrol velmi důležitá. Zejména jde o výměnu informací a spolupráci při koordinovaných kontrolách. Mezi hlavní patří

- Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)
- Úřad práce ČR (ÚP ČR)
- Cizinecká policie
- Celní správa
- Policie ČR
- Živnostenský úřad
- Finanční úřad

Při kontrolách se nejvíce spolupracuje se složkami cizinecké policie a celní správou. Inspektoři z těchto orgánů se přímo účastní prováděných kontrol. V některých

případech si spolupráci vyžádá SÚIP v případě mimořádných kontrol nebo jednotliví inspektoři dle svého uvážení. Část kontrol je iniciována přímo cizineckou policií nebo celní správou. Spolupráce je výhodná pro obě strany. Inspektorům je zajištěna bezpečnost v podobě ozbrojené složky a nemusí se zabývat ověřováním platnosti dokladů u cizinců. Policisté naopak využívají pravomocí inspektorů (např. nahlížet do pracovních smluv) a v případě prokázání výkonu nelegální práce cizincem mohou využít inspektorem vyhotovený protokol z kontroly, což jim usnadňuje práci.

Spolupráce s ČSSZ, s ÚP ČR a s finančním a živnostenským úřadem je založena zejména na výměně informací. Inspektoři si ve sporných případech mohou vyžádat doplňující informace o kontrolovaných subjektech a jejich zaměstnancích, čímž si ověří pravdivost údajů a platnost pracovních smluv. Zároveň tyto orgány dávají SÚIP typy a podněty ke kontrolám. Úřad práce také vyhotovuje seznam zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, na jehož základě se dělají kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další spolupráce spočívá i v předávání podnětů ke kontrole při podezření na výkon nelegální práce uchazečem o zaměstnání. Na druhou stranu si inspektoři po provedení kontroly u úřadu práce ověřují, zda daný zaměstnanec není v evidenci uchazečů o zaměstnání a případně mu o této skutečnosti zasílají hlášení. Úřad práce na základě těchto informací může uchazeče vyřadit z evidence či mu pozastavit pobíranou podporu v nezaměstnanosti. Podobné je to i v případě ČSSZ, kdy na základě zjištění nelegální práce zastaví výplatu dávek. Živnostenský úřad inspektorům pomáhá v případech, kdy inspektoři hledají určitou provozovnu nebo je problém při kontaktování kontrolované osoby (statutárního orgánu) apod.

Jedinou nevýhodou této spolupráce je ale zdlouhavý proces předávání informací. Vzhledem k tomu, že inspektoři sídlí na pobočkách Úřadu práce, stačilo by otevřít dveře, dojít do vedlejší kanceláře a zjistit od pracovníků úřadu potřebné informace nebo jim naopak nějaké zjištění z kontroly předat. Stejně tak u ostatních úřadů, které mají v místě své pobočky. Veškerá výměna informací ale musí probíhat oficiálně, nejlépe poštou a navíc musí veškerá korespondence jít přes Oblastní inspektorát práce.

4 Kontrola pracovněprávních vztahů a podmínek

Kontrolu pracovněprávních vztahů a podmínek provádí inspektoři z útvaru PVP. Kontroly jsou zaměřené do oblasti práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců dle ustanovení zákoníku práce. Další kontroly jsou cílené na agenturní zaměstnávání. Kontroly jsou prováděny na základě předem stanoveného plánu kontrol, který schvaluje vedoucí útvaru na počátku každého čtvrtletí. Předem je vždy i stanoven počet kontrol, který by měli jednotliví inspektoři za dané čtvrtletí splnit. V posledních letech jsou tyto kontroly tvořeny především kontrolou přijatých podnětů, jejichž počet neustále narůstá. Z toho důvodu na plánované kontroly už většinou nezbyvá čas. Zbylé kontroly jsou tvořeny mimořádnými kontrolami, které Státní úřad inspekce práce každoročně nařizuje. Vždy je dán jejich přesný počet, kdo se na kontrolách bude podílet a jaké je jejich zaměření.

4.1. Zákonná úprava provádění kontrol

Považuji za důležité zmínit zákonnou úpravu provádění kontrol. Kontroly prováděné inspektorátem práce se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Zákon upravuje práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob při kontrole.

Dle tohoto zákona je inspektor oprávněn:

- Vstupovat bezplatně do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob za účelem výkonu kontroly.
- Požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech, přičemž kontrolovaná osoba je povinna vytvořit podmínky k výkonu kontroly a je povinna poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora.
- Ověřovat totožnost fyzických osob.
- Požadovat na kontrolovaných osobách, aby v určených lhůtách předložily originální doklady a pořizovat si z nich kopie nebo výpisy, přičemž je kontrolovaná osoba povinna v nezbytném rozsahu odpovídajícím povaze své činnosti a technickému vybavení poskytnout materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly (např. dát k dispozici svou kopírku, tiskárnu, papír, psací potřeby apod.).

- Dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, tzn. například bez přítomnosti zaměstnavatele, aby nemohl své zaměstnance ovlivňovat (k tomuto se většinou používá dotazník, viz příloha 1).
- Používat telekomunikační zařízení kontrolované osoby v případech, kdy je jejich použití nezbytné k výkonu kontroly a další.

Na druhé straně povinností inspektora je:

- Prokázat se při výkonu kontroly svým průkazem inspektora.
- Chránit práva a právem chráněné zájmy kontrolované osoby.
- Zachovávat mlčenlivost a zabezpečit řádnou ochranu pořízených kopií částí dokladů a jejich výpisů proti ztrátě, zničení, poškození nebo zneužití.
- Pořídít o výsledku kontroly protokol a seznámit kontrolovanou osobu s jeho obsahem a předat jí stejnopis, přičemž kontrolovaná osoba nebo její oprávněný zástupci (zpravidla na základě plné moci) jsou povinni na žádost inspektorů dostavit se v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

Ze strany zaměstnavatelů jsme se často setkávali s kritikou, že tento zákon poskytuje inspektorům až příliš široká oprávnění. Z části s jejich názorem souhlasím. Proč by měla kontrolovaná osoba poskytovat materiální a technické vybavení pro výkon kontroly? Ale na druhou stranu se domnívám, že tato zákonná úprava byla potřebná. Pokud by inspektor daná oprávnění neměl, jen těžko by vykonával kontrolu v takovém rozsahu a bylo by téměř nemožné prokázat, že se zaměstnavatel dopouští nezákonného jednání a poškozuje své zaměstnance.

4.2. Specifika kontrol PVP

Inspektor, kromě mimořádných kontrol, provádí kontrolu sám. Při mimořádných kontrolách se kontrola provádí ve spolupráci s jiným kontrolním orgánem (např. s některou ze složek Policie ČR) nebo ve spolupráci s dalšími inspektory, ať už ze stejného nebo z jiných útvarů. Kontrola se vždy ohlašuje dopředu. Kontrolovaná osoba tak předem ví, kdy bude kontrola provedena, jaké je její zaměření a jaké dokumenty má pro kontrolu připravit. Ohlášení plánované kontroly probíhá většinou telefonicky (pokud má inspektor k dispozici kontakt) nebo inspektor přijde přímo do provozovny a s kontrolovanou osobou se domluví na dalším pokračování.

Zpravidla inspektor kontroluje všechny zaměstnance. Jen v případě velkých podniků, kde počet zaměstnanců neumožňuje komplexní kontrolu, vybírá si inspektor jen určitý vzorek. Při kontrole inspektor prochází veškerou dokumentaci od vnitřních předpisů, pracovních smluv, přes mzdové listy až po výpovědi. Kontroluje, zda byly dodrženy zákonné podmínky při vzniku nebo změnách pracovního poměru, zda je zaměstnancům vyplácena mzda ve správné výši, zda zaměstnavatel vyplácí řádně příplatky atd. Nebo zda byly dodrženy veškeré zákonné podmínky při skončení pracovního poměru. Takováto kontrola je skutečně časově velmi náročná. Nejčastěji kontrolované oblasti ustanovení zákoníku práce jsou:

- vznik, změna nebo zánik pracovního poměru
- odměňování zaměstnanců
- pracovní doba
- rovné zacházení se zaměstnanci a péče o zaměstnance

Průběhem samotné kontroly a následnými činnostmi se v tuto chvíli nebudu zabývat. Kontrola jako taková probíhá stejně jako v případě kontroly nelegálního zaměstnávání. Tato problematika je proto více rozpracována v následující kapitole.

5 Kontrola nelegálního zaměstnávání

Nelegální zaměstnávání (tzv. práce načerno) poškozují ekonomiku nejen v České republice, ale i v ostatních členských zemích Evropské unie. Jelikož je práce načerno obtížně měřitelná, mohou se zdroje mírně lišit, ale z měření vyplývá, že práci na černo vykonávalo 5 % občanů v rámci EU. V České republice tato hodnota dosahuje 7 %, čímž se řadíme v Evropské unii k průměru. Alarmující je ovšem nelegální práce zahraničních zaměstnanců, která v ČR dosahuje až 37 %. Nejčastěji se s nelegálním zaměstnáváním cizinců setkáváme ve stavebnictví. V podstatě cizinec většinou kvůli jazykové bariéře a neznalosti místních podmínek vezme jakoukoliv práci a spokojí se i s minimální mzdou. A nebrání se ani tomu, pracovat bez smlouvy. Je rád, že má práci, za kterou dostane zapláceno. Zaměstnavatelé s cizinci oproti domácím zaměstnancům značně ušetří. Vhodné prostředí pro nelegální zaměstnávání je i pohostinství, nebo provozy, kde se manipuluje s hotovými penězi.¹

Zaměstnavatelé neodvádějí za zaměstnance pojištění nebo jen v nejnižší nutné výši a stát tak ročně na odvodech přichází o miliardy korun, které pak pochopitelně chybí jinde. Stát se proto snaží výkonu nelegální práce zabránit. Došlo k úpravě zákonů, byly vytvořeny nové kontrolní mechanismy a je snaha o spolupráci jednotlivých úřadů při potírání nelegálního zaměstnávání. Z tohoto důvodu vznikl i projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“.

5.1. Projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“

Projekt vznikl v rámci operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“, který se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.²

¹ Kapoun, R. (2012). *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele* (1. vyd.). Olomouc: Anag.

² *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), ESF v ČR* [online]. [cit. 2013-01-05] Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

Státní úřad inspekce práce k realizaci tohoto projektu přijal nově přes 400 lidí. Celkem bylo přijato a vyškoleno 336 inspektorů, ti byli rozděleni do jednotlivých krajů a vytvořili tak týmy pro kontrolu nelegálního zaměstnávání. Ostatní pracovní místa byla vyčleněna pro vedoucí, koordinátory, právníky a administrativní pracovníky. V Jihočeském kraji tuto kontrolu vykonávalo 33 inspektorů. Počet zaměstnanců se samozřejmě v průběhu let 2012 a 2013 měnil. Někteří zaměstnanci pracovní poměr ukončili, jiní zase byli nově přijati.

Tento velký nárůst počtu zaměstnanců, zejména inspektorů, měl zabezpečit zvýšení počtu kontrol a jejich zefektivnění. Na projektu se podílely také Česká správa sociálního zabezpečení a Úřad práce ČR, což mělo zjednodušit přístup k informacím potřebným ke kontrole a jejich vzájemnou výměnu.

„Cílem projektu je připravit a realizovat soubor metodických, organizačních a provozních opatření vedoucích k omezení nelegálního zaměstnávání občanů ČR i cizích státních příslušníků a dokončit započatý proces zavedení klientského přístupu ve službách zaměstnanosti (ÚP ČR) tím, že SÚIP převezme a zefektivní kontrolu nelegálního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců a prohloubí kontrolní spolupráci v rámci celého rezortu.“¹

Velkou pomocí při prováděných kontrolách byla služební vozidla. Z počátku jsme byli odkázáni na veřejnou dopravu nebo služební vozidla Oblastního inspektorátu v Českých Budějovicích. Počet služebních vozů byl ale k pokrytí všech kontrol všemi útvary nedostačující a navíc bylo nutné auta vyzvedávat a poté zase navracet na OIP, což bylo časově velmi náročné. Po několika nezdařilých výběrových řízeních se počátkem roku 2013 podařilo získat nové vozy, které pak dostali inspektoři na okresní pracoviště. Celkem šlo o 150 vozů, z toho 13 připadlo na OIP ČB. Na okresních pracovištích tak byl k dispozici vždy jeden nebo dva vozy. Vůz měl představovat „mobilní kancelář“ a usnadnit tak práci při kontrole. V každém voze byl notebook s možností připojení na internet, scanner, tiskárna a GPS pro monitoring pohybu vozidel. Mohli jsme tak přímo na místě zpracovat kontrolní zjištění do protokolu nebo dohledat potřebná data apod.

Projekt měl být na konci roku 2013 ukončen. Podařilo se však vyjednat jeho prodloužení a kontroly prováděné útvarem KNZ budou pokračovat. Došlo pouze ke snížení počtu inspektorů na polovinu.

¹ Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2013-11-25] Dostupné z <<http://www.suip.cz/>>

5.2. Průběh kontroly prováděné útvarem KNZ

Kontroly, které provádí útvar kontroly nelegálního zaměstnávání, mají svá specifika. Od kontroly pracovněprávních vztahů a podmínek se liší hodně, ale pro počáteční představu uvádím tři zásadní rozdíly.

Zásadou kontrol nelegálního zaměstnávání je, že kontrolu musí vždy provádět alespoň dva inspektoři. Jeden jako vedoucí kontrolní skupiny a další jako členové kontrolní skupiny. Pokud nejde o mimořádnou kontrolu, chodí na kontroly jen dvojice inspektorů. Hlavním důvodem tohoto opatření je přítomnost svědka při sporných záležitostech. Dále také aby došlo k zamezení případných úplatků a dalšímu protiprávnímu jednání, ať už ze strany inspektorů nebo ze strany kontrolovaných osob. Bohužel jsou známy i případy, kdy při kontrole došlo nejen ke slovnímu, ale i k fyzickému napadení inspektora. Vzhledem k tomu, že v Jihočeském kraji tvoří kontrolní skupiny převážně ženy, bylo toto opatření z naší strany skutečně vítané.

Na rozdíl od kontroly PVP jde ve všech případech o neohlášené kontroly. Subjekty pro kontrolu jsou vybírány namátkově a kontrola se dopředu neohlašuje. Kontrolovaná osoba (zaměstnavatel) se o kontrole dozví až při jejím zahájení. Navíc při kontrole vůbec nemusí být přítomna. Zvláštností je i možnost inspektora provádět kontroly s rozdílnou hloubkou zaměření. Vždy totiž záleží na uvážení inspektora, zda provede kontrolu zaměřenou pouze na nelegální zaměstnávání nebo například i na oblast pracovněprávních vztahů a podmínek či plnění povinného podílu atd.

Pro provádění kontrol byla v rámci projektu vytvořena metodika, s níž jsme byli seznámeni při školení. V praxi jsme ji ale příliš nevyužili. Každá kontrola totiž probíhá odlišně. Vždy záleží na typu kontrolovaného subjektu, jeho činnosti, záleží i na místě, kde kontrola probíhá a v neposlední řadě i na informacích, které má inspektor k dispozici před kontrolou. V zásadě ale lze kontroly rozčlenit na jednotlivé fáze, a to:

- plánování kontroly,
- příprava na kontrolu,
- provedení kontroly na místě,
- vyhodnocení kontroly a zpracování protokolu,
- seznámení kontrolované osoby s protokolem,
- vydání opatření
- a další činnosti v případě zjištění porušení a navržení pokuty.

5.2.1 Plánování kontroly

Každoročně vydává Státní úřad inspekce práce dokument „Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce schválený Ministerstvem práce a sociálních věcí“. V tomto dokumentu je přesně vymezen seznam kontrolních úkolů na daný rok pro jednotlivé útvary (BOZP, PVP, KNZ). Vzhledem k tomu, že obsahuje jen všeobecné údaje, je volně dostupný na stránkách SÚIP. Z něho se následně vypracovává plán kontrolní činnosti na jednotlivá čtvrtletí. Ten už je více konkrétní, a proto už na webu není k dispozici. V tomto plánu je přesně vymezeno, kolik kontrol musí jednotlivé inspektoráty za dané čtvrtletí provést a čeho se kontroly budou týkat. Kromě běžných kontrol a kontrol přijatých podnětů totiž SÚIP vymezuje tzv. mimořádné kontroly, které jsou vždy zaměřeny do určité oblasti. Například jsme prováděli mimořádné kontroly provozovatelů lyžařských areálů, další mimořádné kontroly byly zaměřené na provozovatele rychlých občerstvení, provozovatele čerpacích stanic nebo na kamionovou a dálkovou dopravu, stánkový prodej apod. Některé mimořádné akce jsou dány jako celorepublikové, některé jsou pouze regionální. Tohoto plánu se inspektoři musí držet a splnit požadované limity.

Každý inspektor má tedy stanoven počet kontrol pro dané čtvrtletí, které musí splnit. Má přesně vymezeno, kolika mimořádných akcí se bude účastnit a případně zda se má zaměřit ještě na nějakou jinou konkrétní oblast. Například jsme ke kontrole měli vyhledávat převážně zaměstnavatele, kteří jsou sami cizinci nebo zaměstnávají cizince nebo jsme se v závislosti na období zaměřovali na určité sezónní práce jako stavby, provozovatele koupališť, vánoční trhy apod. Ostatní kontroly už si inspektor plánuje sám a volí si kontrolované subjekty dle svého uvážení. Do počtu plánovaných kontrol je také zapotřebí zohlednit přijaté podněty ke kontrole, které jsou inspektorům přidělovány průběžně a vždy mají přednost před ostatními kontrolami.

Z počátku jsme si na každé čtvrtletí připravovali plán, ve kterém jsme uváděli konkrétní firmy, u kterých chceme provádět kontrolu. Plán jsme dávali vedoucímu ke schválení. Firmy jsme vyhledávali pomocí internetu, ať už podle obchodního nebo živnostenského rejstříku nebo přes webové vyhledávače. Dále jsme čerpali i z evidence dříve provedených kontrol. Stávalo se ale, že jsme přišli na adresu, která byla u firmy uvedena a až na místě jsme zjistili, že se firma buď přemístila, nebo že už vůbec neexistuje. Což znamenalo značnou ztrátu času. Tento způsob jsme tedy po čase vyhodnotili jako neefektivní a plány v této podobě jsme po dohodě s vedoucími přestali

vytvářet. Do plánu jsme následně zahrnovali jen subjekty, u kterých jsme si byli jisti. To znamená firmy, které jsme měli v místě a které jsme znali. Dále takové firmy, u kterých ze strany inspektorátu již kontrola v nedávné době proběhla nebo firmy z přijatých podnětů. Ostatní subjekty ke kontrole jsme vybírali namátkově, většinou při pohybu v terénu. Prováděli jsme i tzv. monitoring firem ke kontrole. Znamenalo to, že jsme naplánovali trasu a služebním vozem jsme projížděli okolní obce a města a vyhledávali firmy k další kontrole.

5.2.2 Příprava na kontrolu

Příprava na kontrolu spočívá ve zjišťování informací o kontrolované osobě. Čím více informací má inspektor před kontrolou k dispozici, tím lépe se kontrola provádí a tím lépe se i prokazují případné nedostatky. V případě, kdy se jede na kontrolu subjektu, který byl zahrnut v plánu a inspektor ví, kde firma sídlí nebo čím se zabývá, není zapotřebí žádná další příprava. Rozdílný postup je ale v případě přijatého podnětu na výkon nelegální práce. Zde záleží na typu provozu. Do výrobní haly se samozřejmě jen tak nezávazně inspektor nepodívá, ale pokud se jedná např. o restauraci nebo jiné volně přístupné místo, je dobré toto místo předem navštívit a prozkoumat danou situaci. Jak provoz funguje, jací jsou na pracovišti zaměstnanci, co dělají atd. (pro usnadnění práce právníků v případě pozdějšího odhalení nedostatku je také dobré sepsat o tomto šetření záznam). Při kontrole pak už jde inspektor „najisto“. Zná dané místo a má argumenty pro případ, že se zaměstnavatel bude snažit danou osobu jakkoliv zapřít.

Pro samotnou kontrolu je pak nutné připravit i některé dokumenty:

- dotazník pro zaměstnance na podání informací dle ust. § 7 odst. 1 písm. h) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (viz příloha 1)
- dotazník pro OSVČ na prokázání znaků závislé práce (viz příloha 2)
- výpis z živnostenského nebo z obchodního rejstříku

Dále v závislosti na typu kontroly a kontrolovaného subjektu je nutné posoudit, zda nebude zapotřebí účast ozbrojené složky (Policie ČR apod.). V případě koordinovaných a mimořádných kontrol je nutné zajistit časový soulad, kontrolu řádně naplánovat a rozvrhnout její průběh se spolupracujícím orgánem. Většinou jsou kontroly prováděny ve spolupráci s cizineckou policií nebo s celní správou. Například při kontrole větších staveb nebo v rozlehlých areálech, kdy se na kontrole podílí více inspektorů, policistů nebo i celníků, je nutné zkoordinovat jejich činnost a rozvrhnout, kdo zaujme jaké místo

a jaká bude jeho činnost. Pak lze lépe zabránit „vzniku chaosu“ a případnému úniku nelegálních osob. Některé kontroly se provádí i ve spolupráci s inspektory útvaru PVP nebo BOZP. U těchto kontrol je nutné akci zkoordinovat zejména z hlediska času. Při kontrole už si každý inspektor kontroluje vše podle svého zaměření a každý zároveň vyhotovuje vlastní protokol s kontrolním zjištěním.

Při namátkových kontrolách, kdy je inspektor již v terénu (např. po provedení plánované kontroly) a vybírá si vhodný subjekt ke kontrole „na ulici“, se fáze přípravy přeskakuje. Často jsme prováděli kontroly způsobem, kdy jsme přijeli do nějakého města, postupně jsme ho procházeli nebo projížděli a průběžně prováděli kontroly různých firem, na které jsme při cestě narazili.

5.2.3 Provedení kontroly na místě

Samotnou kontrolu je nutné nejprve zahájit. Po vstupu na pracoviště nebo do objektu, kde bude kontrola probíhat, se inspektor nejprve prokáže průkazem inspektora. Dále musí oznámit, že je z inspektorátu práce a že tímto zahajuje kontrolu. Samotnému zahájení a pak ani v průběhu samotné kontroly nemusí být přítomen zaměstnavatel (statutární orgán), stačí kdokoliv ze zaměstnanců. Jen je nutné zahájení kontroly zaměstnavateli oznámit, například telefonicky. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je nutné jí zahájení kontroly také oznámit. Po řádném zahájení je možné začít se samotnou kontrolou.

Při běžné kontrole, kdy inspektor dopředu nepředpokládá výskyt nějakých nedostatků, si namátkově vybere několik zaměstnanců, zkontroluje jejich totožnost a nechá si předložit jejich pracovní smlouvy. Potom záleží, zda chce provádět jen kontrolu nelegálního zaměstnávání nebo se zaměří také na oblast PVP. Podle zaměření kontroly si nechá předložit další doklady. Většinou jde o evidenci odpracované doby a mzdové listy. Při kontrole plnění povinného podílu si také nechá předložit písemnou informaci o splnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel dle zákona povinnost předkládat krajské pobočce Úřadu práce. Z těchto dokladů si může nechat vytvořit kopie, které si poté bere sebou a na základě kterých zpracovává kontrolní zjištění do protokolu.

Pokud jde o mimořádnou kontrolu většího rozsahu, kde se předpokládá výkon nelegální práce a výskyt dalších nedostatků, inspektor kontroluje všechny přítomné zaměstnance. Pro lepší představu uvádím kontrolu stavby bytového domu. Kontrolu prováděli tři

inspektoři ve spolupráci s cizineckou policií a s celní správou. Vzhledem k tomu, že šlo o rozsáhlý prostor, bylo nutné stavbu obklíčit. Po předchozí domluvě se policisté a celníci rozmístili okolo areálu stavby. Inspektoři s dalšími policisty a celníky poté vstoupili na staveniště. Zde se nás ujal stavbyvedoucí. Oznámili jsme mu zahájení kontroly a zavolali statutárnímu orgánu, kterého jsme o zahájení kontroly také informovali. Stavbyvedoucí poté zastavil probíhající práce a svolal většinu zaměstnanců. Zaměstnance jsme rozdělili podle občanství na občany ČR a cizince. U všech zaměstnanců byla zkontrolována totožnost a byl sepsán jejich seznam. Cizinecká policie a celní správa si prováděli kontrolu vlastní. U cizinců kontrolovali cestovní doklady, zda mají platné pracovní povolení a případně také pojištění. Následně jsme prošli stavbu i její okolí, zda se někde neskryvají další zaměstnanci. Na závěr jsme si od stavbyvedoucího nechali předložit stavební deník a vyžádali jsme si pracovní smlouvy zkontrolovaných zaměstnanců. Zkontrolovali jsme, zda souhlasí počet zkontrolovaných zaměstnanců s těmi, kteří jsou uvedeni v deníku. Cizincům, kteří u sebe neměli doklady, byla ze strany cizinecké policie uložena pokuta. V případě, že neměli platné povolení k pobytu, museli policisté daného zaměstnance odvést na služebnu a zahájit proces vyhoštění ze země. Ze strany inspektorátu práce nebyly při kontrole nalezeny žádné nedostatky, proto jsme mohli kontrolu ukončit. Nebylo zapotřebí ani dokládat další doklady.

5.2.4 Vyhodnocení kontroly a zpracování protokolu

Vyhodnocení kontroly a následné zpracování protokolu s kontrolním zjištěním se provádí většinou až v kanceláři na pracovišti. Prohlédnou se všechny doklady, které inspektor shromáždil při kontrole. V případě nejasností si inspektor od zaměstnavatele dožádá další doklady. Od některých zaměstnavatelů je téměř nemožné získat dodatečné doklady. V praxi jsme se setkali i s takovými zaměstnavateli, kteří úplně odmítali spolupracovat nebo odmítli poskytnout jakékoliv doklady. V těchto případech se volí písemná cesta, kdy se zaměstnavatel k doložení dokladů (nebo k jiné činnosti v rámci kontroly) vyzve oficiálně. Ze zákona k tomu má povinnost a v případě, že na výzvu nereaguje, může mu inspektor uložit pokutu za nesoučinnost.

Do protokolu se uvádí, kdy a kde byla provedena kontrola, co bylo kontrolováno a kdo byl kontrole přítomen. Dále se do protokolu sepisuje kontrolní zjištění a případné nedostatky. Zjištěné nedostatky je zapotřebí dobře popsat a uvádí se u nich konkrétní ustanovení zákona, u kterého došlo k porušení. V případě odhalení výkonu

nelegální práce je nutné do protokolu sepsat, jak kontrola probíhala a co vše se na pracovišti v době kontroly dělo. Případně se do protokolu uvede i informace o pořízení záznamu z předchozí provedené kontroly, viz kapitola 5.2.2 Příprava na kontrolu.

5.2.5 Seznámení kontrolované osoby s protokolem

U běžných jednoduchých kontrol bez zjištěných nedostatků je inspektor schopen protokol o kontrole vyhotovit do druhého dne. Samozřejmě v závislosti na další rozpracované práci. U složitějších kontrol nebo v případě, kdy byl zaměstnavatel vyzván k doložení dalších dokladů, se vyhodnocení kontroly a vyhotovení protokolu může táhnout i měsíce.

Po vyhotovení protokolu o kontrole inspektor kontaktuje zaměstnavatele (statutární orgán) a domluví si termín pro jeho podpis. Dle zákona je inspektor povinen kontrolovanou osobu s tímto protokolem seznámit. Seznámení s protokolem se stvrzuje podpisy inspektorů a podpisem statutárního orgánu (nebo jeho zástupce na základě plné moci) přímo na protokolu.

V případě, že se jednalo o kontrolu na základě přijatého podnětu, je inspektor povinen o výsledku kontroly informovat i podatele podnětu. Tedy v pouze v případě, že se nejednalo o anonymní podání a podatel podnětu uvedl kontaktní adresu, email, případně telefonní číslo.

5.2.6 Vydání opatření

Pokud byly při kontrole zjištěny nedostatky, vydává inspektor opatření. V něm se uvádí, k jakému porušení zákonných ustanovení došlo, a stanovují se v něm termíny, dokdy má zaměstnavatel povinnost sjednat jejich nápravu. Opatření se opět předává statutárnímu orgánu, který ho stvrzuje svým podpisem. Poté inspektor musí zkontrolovat, zda k nápravě došlo. Provedení nápravy je zaměstnavatel povinen doložit. Například musí doložit vyhotovené dodatky k pracovním smlouvám, pokud smlouva neobsahovala všechny náležitosti nebo musí předložit mzdové listy a doložit, že zaměstnanci doplatil dlužnou mzdu nebo příplatky apod. V případě zjištění výkonu nelegální práce se opatření nevydává.

Pokud zaměstnavatel doloží, že sjednal nápravu zjištěných nedostatků, kontrola se tím uzavírá. Poté záleží na inspektorovi, zda za dané porušení navrhne zaměstnavateli uložení pokuty a její výši. V některých případech může inspektor provést tzv. následnou kontrolu, kde si skutečnosti uváděné zaměstnavatelem ověří.

Zaměstnavatel, pokud nesouhlasí se zjištěním v protokolu o kontrole a tvrdí, že nedošlo k uvedenému porušení, má možnost odvolání. V protokolu inspektor uvádí termín, dokdy se může zaměstnavatel odvolat. Toto odvolání zaměstnavatel předkládá inspektorovi písemně. Zároveň by měl doložit doklady nebo uvést další skutečnosti, na základě kterých může inspektor přehodnotit své zjištění a závěry z protokolu. V případě, že inspektor toto odvolání zamítne, předává protokol právnímu oddělení oblastního inspektorátu, kde se následně zahájí správní řízení.

5.2.7 Správní řízení

Poté, co inspektor předá vyhotovený protokol o kontrole na oblastní inspektorát a navrhne za zjištěná porušení pokutu, proběhne pokutová komise, kde je pokuta buď schválena, nebo se částka sníží, popřípadě zvýší. Dále už mají správní řízení na starost právníci. Ti vyhodnotí, zda je na základě protokolu a doložených dokladů možné vydat rozhodnutí o uložení pokuty, případně si domluví s kontrolovanou osobou ústní jednání. Zaměstnavatel má samozřejmě možnost využít opravných prostředků a proti rozhodnutí se může odvolat. Díky těmto odvoláním se celý případ může protáhnout i na několik měsíců a v nejtěžších případech i let. Při správním řízení inspektorát postupuje podle správního řádu. Zejména podle části 1 až 3. Správním řízením se zde ale nebudu hlouběji zabývat.

6 Výsledky provedených kontrol

V roce 2012 bylo útvarem kontroly nelegálního zaměstnávání v Jihočeském kraji zkontrolováno celkem 2 834 subjektů. Z toho bylo 1 545 právnických osob a 1 289 fyzických osob. Za rok 2013 útvar KNZ provedl 2 376 kontrol. Z toho 1 070 kontrol proběhlo u právnických osob a 1 306 u fyzických osob. Z těchto čísel je patrné, že se počet kontrolovaných subjektů snížil. Je to způsobeno tím, že byly prováděny hlubší kontroly zaměřené na více oblastí. To znamená, že u kontrolovaného subjektu proběhla kontrola nejen výkonu nelegální práce, ale také byla například provedena kontrola pracovněprávních vztahů a podmínek nebo kontrola, zda zaměstnavatel splnil povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením apod.

Konkrétně v roce 2012 bylo provedeno:

- 2 320 kontrol nelegálního zaměstnávání,
- 520 kontrol pracovněprávních vztahů a podmínek,
- 108 kontrol plnění povinného podílu,
- 123 kontrol přijatých podnětů a
- 551 mimořádných kontrol.

V roce 2013 bylo provedeno:

- 2 079 kontrol nelegálního zaměstnávání,
- 767 kontrol pracovněprávních vztahů a podmínek,
- 278 kontrol plnění povinného podílu,
- 129 kontrol přijatých podnětů a
- 168 mimořádných kontrol.

V roce 2013 je patrný nárůst počtu kontrol zaměřených na pracovněprávní vztahy a také na plnění povinného podílu. Částečně k tomu přispěla větší volnost ze strany SÚIP, kdy si inspektoři mohli kontroly plánovat více podle svého uvážení a zároveň i větší zkušenosti inspektorů při odhalování nedostatků z těchto oblastí a lepší orientace v problematice.

U útvaru kontroly pracovněprávních vztahů a podmínek jsou tato čísla poměrně odlišná. Respektive počty kontrol jsou oproti útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání výrazně nižší. Velkou roli hraje fakt, že inspektorů v útvaru PVP je méně, než inspektorů v útvaru KNZ. I tak v porovnání s inspektory KNZ vychází v průměru za jedno čtvrtletí

na jednoho inspektora PVP přibližně o pět kontrol méně. Jak je ale z kapitoly 4 zřejmé, kontrola PVP je mnohem složitější, zaměřená na více oblastí a tudíž i časově náročnější. Navíc útvar PVP řeší mnohem více přijatých podnětů. A právě proto jsou počty kontrol u útvaru PVP nižší.

V roce 2012 zkontrolovali inspektoři PVP 1 415 subjektů, přičemž z toho 794 bylo právnických osob a 721 fyzických. Za rok 2013 nejsou počty provedených kontrol kompletní, respektive jde pouze o kontroly zahájené a uzavřené do listopadu 2013 a část kontrol za prosinec 2013. Zbylé kontroly byly v roce 2013 pouze zahájené, ale k jejich dokončení dojde až v průběhu roku 2014. Celkem tedy inspektoři zkontrolovali 813 subjektů, z toho bylo 592 právnických osob a 221 fyzických osob. Ale i z těchto čísel je patrné, že rovněž u útvaru PVP došlo mezi sledovanými roky k poměrně velkému snížení počtu kontrol. Částečně to bylo způsobeno nárůstem přijatých podnětů, které museli inspektoři PVP řešit, a zároveň došlo ke změnám v organizaci jednotlivých kontrol.

V následujících dvou podkapitolách (6.1. a 6.2.) jsou v tabulkách uvedeny nejčastější nedostatky a celkový počet jejich zjištění při kontrolách provedených inspektory v Jihočeském kraji. Jedná se o kontroly prováděné v letech 2012 a 2013. Pro srovnání uvádím výsledky útvaru KNZ i PVP. Pod tabulkami následují komentáře k jednotlivým porušením. U uvedených nedostatků vycházím ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to vždy ve znění platném pro roky 2012 a 2013.

6.1. Porušení ustanovení zákoníku práce

Zákoník práce upravuje právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Upravuje práva a povinnosti jak zaměstnance, tak zaměstnavatele při vzniku, trvání a při skončení pracovněprávního vztahu. Neposkytuje návod, jak co dělat, ale je určitou normou a výkladem práva. Zákoník totiž funguje na principu „co není zakázáno, je dovoleno“¹. Je tedy možné se od něj odchýlit, ale nesmí dojít k poškození práv zaměstnance.¹ A právě neznalost zákona nebo špatné vyložení jednotlivých ustanovení stojí za vznikem nedostatků, které jsou pak ze strany inspektorátu práce postihovány.

Tabulka 1: Porušení všeobecných ustanovení zákoníku práce

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 3	3	8	7	0
§ 6	2	1	0	0
§ 16	1	0	2	2

Zdroj: vlastní tvorba

Dle ustanovení § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, tedy v klasickém pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. V těchto případech zaměstnavatelé většinou chybovali v tom, že s pracovníky neuzavřeli řádnou pracovní smlouvu či dohodu nebo si na práci najímali živnostníky (OSVČ), kde by se mohlo jednat o tzv. švarcsystém. Šlo ale o případy sporné a nejasné. Tudiž záleželo na vyhodnocení inspektora, zda se jedná o výkon nelegální práce či nikoliv. Problémem je, že závislá práce se velmi těžko prokazuje. Dle zákoníku práce závislou prací je:

„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

¹ Nešćáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávniky: rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Aby inspektor mohl výkon práce posoudit jako nelegální, je zapotřebí, aby daná činnost vykazovala většinu z uvedených znaků závislé práce. Posuzuje se např., zda pracovník používá firemní nářadí, oděv, zda dodržuje pracovní dobu, kdo odpovídá za provedenou práci apod. V případech, kdy se nejednalo o OSVČ, byla kontrola uzavřena s tím, že zaměstnavatel sepsal s pracovníkem řádnou pracovní smlouvu nebo dohodu a tím došlo k nápravě. U OSVČ bylo nutné prozkoumat, zda jsou naplněny znaky závislé práce. Jak jsem ale již zmínila, závislá práce se velmi těžko prokazuje. Z počátku se i při podezření na „švarcsystém“ činnost vyhodnocovala jako nelegální práce a tím se rozběhl celý proces od prokazování znaků přes soud až po udělení pokuty. Ve většině případů ale „švarcsystém“ prokázán nebyl a celá záležitost tak byla ukončena bez výsledku. Z tohoto důvodu se později kontroly „švarcsystému“ velmi zmírnily. Jak je patrné z tabulky 1, útvar kontroly PVP v roce 2013 porušení § 3 již nevykazoval.

Porušení § 6 zákoníku práce se objevuje skutečně jen výjimečně. Útvar KNZ tyto nedostatky odhalil při kontrolní akci zaměřené na letní rekreační zařízení, kempy a koupaliště. Většinou se jedná o brigádníky, se kterými zaměstnavatel sepsal pracovní smlouvu, ačkoliv k tomu nebyli způsobilí.

„Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“

Porušení § 16 zákoníku práce je spíše záležitostí kontroly útvaru PVP na základě přijatých podnětů. Ovšem zda dochází k diskriminaci nebo zda zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci je jen velmi těžko zjištělné a ještě hůře prokazatelné. Zaměstnanci se obávají, že přijdou o své pracovní místo nebo se obávají nějakého postihu ze strany zaměstnavatele, a proto raději mlčí. V případě, že inspektor nemá hmatatelné důkazy, např. že je zaměstnancům vyplácena jiná výše mzdy, ačkoliv je prokazatelné, že dělají stejnou práci a za stejných podmínek, pak je pro něj téměř nemožné s takovou záležitostí cokoliv udělat. Občas ale provedená kontrola na zaměstnavatele zapůsobí jako výstraha. Ten se zalekne případného problému a své chování k zaměstnancům upraví. V případě prokázání diskriminačního jednání se zaměstnancem hrozí zaměstnavateli pokuta dle zákona o inspekci práce až do výše

400 000 Kč. Důležité je, aby se takto postižený zaměstnanec na inspektorát obrátil včas a při kontrole spolupracoval.

Tabulka 2: Porušení týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 34	157	92	82	50
§ 35	11	8	13	13
§ 37	833	338	451	229
§ 38	8	2	5	8
§ 39	2	3	3	4
§ 40	37	11	53	16
§ 51	1	1	2	1
§ 66	0	0	6	8
§ 67	1	1	23	52

Zdroj: vlastní tvorba

Jak je z tabulky 2 patrné, poměrně často dochází ze strany zaměstnavatele k porušení ustanovení § 34 zákoníku práce. U obou útvarů jde především o porušení § 34 odst. 4, který říká, že:

„pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.“

Zaměstnavatelé většinou provedou změny např. ve výši mzdy, v rozsahu práce nebo zaměstnanci změni pracoviště, zaměstnanci tuto skutečnost jen ústně sdělí, ale pracovní smlouva zůstane nezměněna. Vzhledem k tomu, že by změny měly být provedeny písemně, je zapotřebí vyhotovit k pracovní smlouvě dodatek. Další možností je starou smlouvu ukončit a sepsat se zaměstnancem novou s novými podmínkami. Záleží ovšem na rozsahu změn. Časté je i porušení § 34 odst. 1, podle kterého pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Tento nedostatek je opět možné vyřešit dodatkem k pracovní smlouvě. Podle počtu porušení v jednotlivých letech je zřejmé, že kontroly v roce 2012 skutečně zapůsobily preventivně a počet porušení klesl.

U § 35 zákoníku práce zaměstnavatelé nejčastěji chybují v tom, že se zaměstnanci sjednávají zkušební dobu delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru nebo delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Častým problémem je i zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zákoník práce totiž říká, že:

„zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance“.

Pokud tedy není v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, pracovní poměr vznikl bez zkušební doby a není tedy možné pracovní poměr tímto způsobem skončit.

Bezpochyby nejčastěji zaměstnavatelé chybují v ustanovení § 37 zákoníku práce, který upravuje informování o obsahu pracovního poměru. V pracovní smlouvě by měly být obsaženy údaje o právech a povinnostech, které pro zaměstnance z pracovního poměru vyplývají. Jedná se o:

- jméno a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené a způsobu jejího určování,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance.

Většinou některý z těchto údajů v pracovní smlouvě chybí nebo jde o zastaralé pracovní smlouvy, které obsahují údaje již neplatné. Dle zákona má zaměstnavatel povinnost o těchto údajích zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Tuto povinnost má i v případě změn těchto údajů. Náprava je možná buď vyhotovením dodatku k pracovní smlouvě (jako je tomu u § 34) nebo vyhotovením písemné informace, se kterou zaměstnanec seznámí. Výhodou písemné informace je, že nemusí být vyhotovena pro každého zaměstnance zvlášť. Stačí jedno vyhotovení, se kterým jsou zaměstnanci seznámeni a toto seznámení stvrdí svým podpisem. Samozřejmě to lze udělat jen v případě, že jsou tyto údaje u jednotlivých zaměstnanců shodné.

I v tomto případě došlo mezi roky 2012 a 2013 k velkému zlepšení v počtu objevených nedostatků. Vysoký počet kontrol způsobil, že mnohem více zaměstnavatelů bylo podrobena kontrole a zároveň (jak jsme zjistili při následných kontrolách) si své zkušenosti a poznatky z kontroly sdělovali mezi sebou. Tím se tyto informace rozšířily

a zaměstnavatelé chybně zpracované smlouvy opravili a vyvarovali se i dalších chyb viz porušení ustanovení § 34 a § 40 zákoníku práce.

Porušení § 38 zákoníku práce spočívá ve většině případů v tom, že zaměstnavatelé nepřidělují svým zaměstnancům práci v takovém rozsahu, jaký byl sjednán v pracovní smlouvě nebo jim nevyplácí mzdu ve sjednané výši apod.

„Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.“

Například v pracovní smlouvě byla sjednána pracovní doba v rozsahu 40 hodin týdně, ale zaměstnanci krátkodobě, z důvodu nějaké závady nebo nedostatku práce, pracují třeba jen 30 hodin týdně. V tomto případě se vychází z ustanovení § 207 zákoníku práce a následujících, které upravují překážky v práci na straně zaměstnavatele a dle kterých je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků nebo určitou procentuální část v závislosti na druhu překážky.

K porušení § 39 docházelo zejména z důvodu novely zákoníku práce, která vstoupila v účinnost od 1. 1. 2012 a upravila podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatelé tuto novelu buď vůbec nezaznamenali, nebo její znění zcela nepochopili. Před novelizací bylo možné prodlužovat či opakovaně uzavírat pracovní poměr na dobu určitou bez omezení. Od novely se ale pracovní poměr na dobu určitou může uzavřít maximálně na 3 roky a navíc opakování je možné jen dvakrát (až na výjimky). Z toho vyplývá, že pracovní poměr na dobu určitou může při prodlužování či opakování trvat maximálně 9 let. Poté už musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. Respektive dle zákona při pokračování pracovního poměru tento přechází automaticky na dobu neurčitou. Problém byl zejména u tzv. sezónních pracovníků a stavebních dělníků, kdy s nimi zaměstnavatelé pravidelně uzavírají pracovní smlouvu jen na určitou dobu. V době, kdy není práce, tyto zaměstnance propustí a poté je dle potřeby nabírají zpět. Podle nového znění zákoníku práce (od 1. srpna 2013) je ale opět možné uzavírat pracovní poměr opakovaně, má-li k tomu zaměstnavatel vážné provozní důvody či si to vyžaduje zvláštní povaha práce.

Poměrně časté je i porušení § 40 zákoníku práce. Podle jeho znění je obsah pracovního poměru možné měnit jen po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Znamená to, že pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě zaměstnavatel nemůže změnit, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil. Při kontrole jsme narazili i na případy, kdy byla mzda určena mzdovým výměrem, který by za normálních okolností zaměstnavatel mohl měnit i bez souhlasu zaměstnance. V pracovní smlouvě ale byla uvedena věta: „nedílnou součástí této pracovní smlouvy je mzdový výměr...“, a tím zaměstnavatel opět ztrácel možnost výši mzdy bez souhlasu zaměstnance měnit.

Nejčastější nedostatky týkající se skončení pracovního poměru spočívají zejména v krácení výpovědní doby pod 2 měsíce dle ustanovení § 51 zákoníku práce nebo naopak její prodloužení bez souhlasu obou stran.

„Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.“

Jako problematické se jeví i ustanovení § 66 zákoníku práce upravující zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pro obě strany je jednoduché zrušit pracovní poměr ve zkušební době, jelikož není nutné udávat důvod a pracovní poměr může skončit ze dne na den. Zaměstnavatelé proto nepřikládají tomuto úkonu velkou váhu a stává se, že zaměstnanci tuto skutečnost pouze oznámí. Zrušení je tímto ale neplatné, jelikož je nutné provést ho písemně a zaměstnanci ho doručit. Doručování upravuje § 334 a následující zákoníku práce. Nejčastěji se zaměstnavatelé dopouští porušování zákona při vyplácení odstupného, které je upraveno v ustanovení § 67 zákoníku práce. Buď odstupné odmítají vyplatit, ačkoliv na ně má zaměstnanec ze zákona nárok nebo ho vyplácejí v nesprávné výši. Ta se odvíjí od doby, po kterou trval pracovní poměr a také záleží na důvodu, na základě kterého dochází k rozvázání pracovního poměru. Jak je z tabulky zřejmé, jedná spíše o oblast kontroly útvaru PVP. Počet porušení v této oblasti mezi sledovanými roky narostl. Jako hlavní důvod bych uvedla zvyšující se počet zaměstnavatelů, kteří se dostali do finančních problémů a byli nuceni své zaměstnance propouštět.

Tabulka 3: Porušení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 75	91	62	29	16
§ 76	14	10	6	4
§ 77	76	50	18	7
§ 138	50	42	12	17

Zdroj: vlastní tvorba

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou doplňkovou formou a zaměstnavateli by měly sloužit pouze v případech, kdy pro něj uzavření pracovního poměru není vhodné. Většinou jde o práce krátkodobější povahy, na které by bylo zbytečně složité uzavírat pracovní smlouvu a sjednávat veškeré podmínky. I přes jednoduchost těchto pracovněprávních vztahů se při kontrole objevuje mnoho nedostatků. Nejčastěji jde o porušení § 75 zákoníku práce, kdy rozsah práce z dohody o provedení práce přesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Stejně tak zaměstnavatelé chybují i u dohody o pracovní činnosti (§ 76), kdy rozsah práce překročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatelé chybují i v samotném obsahu smluv. V dohodě o provedení práce je nutné uvést nejen rozsah práce, ale také doba, na kterou se dohoda uzavírá. V dohodě o pracovní činnosti je nutné uvést sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. U obou dohod pak platí ustanovení § 138 zákoníku práce, podle kterého je v nich nutné sjednat i výši odměny z dohody. Velmi často také dochází k tomu, že se zaměstnavatel domluví se zaměstnancem o konání nějaké práce pouze ústně. Tak dochází k porušení § 77 zákoníku práce, dle kterého musí být dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně.

Při kontrolách jsme se setkali i s podvodným jednáním, a to u rozsahu pracovní doby. V dohodě sice byla sjednána pracovní doba, která svým rozsahem nepřekračovala 300 hodin za rok, ale skutečnost byla jiná. Problémem je, že zaměstnavatel nemá u těchto dohod povinnost vést evidenci pracovní doby a není tedy možné tuto skutečnost prokázat. Z tohoto důvodu ani není možné přisoudit pokles počtu porušení mezi sledovanými roky nápravě v jednání zaměstnavatelů. Pokles může být způsoben i lepší informovaností, jak zákon obejít a případnou kontrolu přesvědčit o bezchybnosti.

V případě, že se zaměstnavatel dopustí porušení na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách nebo při skončení pracovního poměru, hrozí mu pokuta ve výši až 300 000 Kč. V případě, že neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pak mu hrozí pokuta ve výši až 10 000 000 Kč.

Tabulka 4: Porušení na úseku pracovní doby a doby odpočinku

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 79	21	6	23	2
§ 81	11	5	16	5
§ 83	16	6	13	2
§ 84	16	1	13	8
§ 88	11	2	11	6
§ 90	12	6	22	25
§ 92	56	29	42	37
§ 93	1	1	5	3
§ 96	377	224	171	93

Zdroj: vlastní tvorba

Jako první bych zmínila porušení ustanovení § 81 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu a určit začátek a konec směn. Na toto ustanovení navazuje § 84, který zaměstnavateli ukládá vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a zaměstnance s ním seznámit 2 týdny předem. Dále je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 96 vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby. Právě při jejím vedení chybí naprostá většina zaměstnavatelů. Zákon nestanoví, jak by tato evidence měla vypadat, či jakým způsobem má být vedena. Může být vedena v papírové podobě nebo elektronicky. Záleží na uvážení a možnostech zaměstnavatele. Důležitý je její obsah. V evidenci by měl být vyznačen začátek a konec odpracované směny, práce přesčas, případná noční práce apod. Někomu se může zdát, že jde o zbytečné „papírování“, ale pokud neexistuje podobná evidence, inspektor nemá z čeho vycházet a v případě, že je zaměstnanec jakkoliv poškozován, nelze proti tomu účinně zakročit. Za nevedení evidence pracovní doby hrozí zaměstnavateli pokuta ve výši až 400 000 Kč. V našem kontrolním týmu jsme podobnou evidenci pracovní doby vytvořili a zaměstnavatelům jsme ji předkládali jako vzor, kterého se můžou případně držet (viz příloha 3). Kontroly opět zapůsobily preventivně a mezi sledovanými roky došlo k velkému poklesu těchto porušení.

Následující porušení se zjišťují právě z evidence pracovní doby. Ačkoliv se nezdají být příliš závažná, z hlediska bezpečnosti práce a s ohledem na zdraví zaměstnance je nutné je dodržovat. Jde například o porušení § 79 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel nedodržuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Běžně je stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, v třísměnném provozu (kde se chybuje nejvíce) je ale zkrácená na 37,5 hodin týdně. Zároveň podle ustanovení § 83 délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. To souvisí i s prací přesčas (§ 93), kterou může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně a neměla by přesáhnout 8 hodin za týden (150 hodin v kalendářním roce). V případě, že by zaměstnavatel nutil své zaměstnance konat práci přesčas více než 8 hodin týdně, hrozí mu pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

Poměrně závažné je porušení § 88 zákoníku práce, které říká, že:

„zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut“.

V praxi jsme se setkávali s případy, kdy zaměstnavatelé tuto přestávku nedodržovali a nutili zaměstnance konat práci 8 hodin vcelku nebo v lepším případě po dohodě se zaměstnanci přestávku záměrně vynechávali, aby zaměstnanci mohli končit dříve. Přestávka v práci na jídlo a oddech se totiž nezapočítává do pracovní doby. Setkali jsme se ale i s problémem, kdy zaměstnavatel nejen že nedodržoval přestávku, ale zároveň pokud zaměstnanec odešel na WC, připočítal mu určitý počet minut k pracovní době a zaměstnanec si je pak musel napracovat. Za toto porušení zaměstnavateli hrozí pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

Přestávky v práci nejsou jediným problémem. Někteří zaměstnavatelé vůbec nerespektují ustanovení § 90 zákoníku práce, podle kterého jsou povinni rozvrhnout pracovní dobu svých zaměstnanců tak, aby měli mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin. K tomuto porušení docházelo zejména u vícesměnných provozů, kdy zaměstnanec například pracoval na ranní směně a ještě ten den měl nastoupit na noční směnu. Doba odpočinku tak trvala pouze 8 hodin. To je sice dle zákona možné (§ 90 odst. 2), ale jen za splnění určitých podmínek a zároveň následující odpočinek by měl být o dobu předchozího zkrácení prodloužen.

Častější a závažnější je ale porušení § 92 zákoníku práce, kdy zaměstnavatelé nedodržují u svých zaměstnanců nepřetržitý odpočinek v týdnu. Nejčastěji jsme se

s tímto problémem setkali ve výrobních provozech nebo v barech a podobných zařízeních. Zaměstnanec má dle zákona mít nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Dochází ale k tomu, že zaměstnanci do práce chodí v kuse 14 dní nebo i 3 týdny, aniž by mezitím měli nějaké volno. V těchto případech hrozila zaměstnavatelům pokuta dle zákona o inspekci práce až do výše 1 000 000 Kč.

Tabulka 5: Porušení zjištěná při odměňování za práci

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 109	5	6	11	24
§ 111	15	22	9	8
§ 112	170	107	82	42
§ 113	95	41	82	50
§ 114	47	12	21	23
§ 115	22	12	39	25
§ 116	66	18	81	20
§ 118	156	60	102	53
§ 141	17	15	118	128
§ 142	7	2	36	27
§ 146	26	3	42	19
§ 327	13	8	8	10

Zdroj: vlastní tvorba

Jak jsem zmiňovala již dříve, zvyšuje se počet zaměstnavatelů, kteří se dostali do finančních problémů a byli nuceni propouštět část svých zaměstnanců nebo dokonce ukončit podnikání. Nedostatek finančních prostředků ale zapříčiňuje i to, že zaměstnavatelé svým zaměstnancům nevyplácí řádně mzdu. Buď mají s výplatou zpoždění (i několik měsíců), nebo ji vyplácí ve špatné výši. V nejhorších případech ji nevyplácí vůbec a je jen otázkou času, kdy se zaměstnanci vzbouří a buď z podniku rovnou odejdou, nebo se problém snaží řešit přes inspektorát práce, případně přes policii a následně přes soud. Bohužel narůstá počet zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům mzdu nevyplácí (§ 109 zákoníku práce) nebo ji vyplácí s velkým zpožděním. Přitom jim hrozí pokuta, kterou inspektor může navrhnout až do výše 2 000 000 Kč. Podle ustanovení § 141 jsou:

„mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku“.

Zaměstnavatel s finančními problémy většinou hradí své závazky podle určitých priorit a v závislosti na situaci. Zaměstnanci proto přicházejí na řadu až jako poslední. V době, kdy se lidé bojí o práci, se zaměstnavatelé spoléhají na to, že jim zaměstnanci neodejdou. Naopak dodavatelé by při neplacení faktur mohli hledat jiné odbytiště. Tím dochází k tomu, že zaměstnanci dostávají svou mzdu dlouho po výplatním termínu. Ne vždy se ale jedná o zaměstnavatele s finančními problémy. Pro některé je zkrátka výhodnější výplatu mzdy oddálit.

Pozitivní je, že u většiny ostatních nedostatků došlo mezi sledovanými roky spíše k poklesu počtu zjištěných porušení. Kromě vyplácení mzdy pod úrovní základní sazby minimální mzdy (§ 111), kde je vidět malý nárůst. Zaměstnavatelé se ale polepšili při vyplácení mzdy na nejnižší úrovni zaručené mzdy (§ 112). Jejich výši stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zákoník práce je definuje takto:

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“

„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.“

Jednotlivé sazby (hodinové a měsíční) nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a jsou určeny pro stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin. Pokud mzda nedosahuje výše minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen chybějící část zaměstnanci doplatit. Ve většině případů toto porušení vzniká právě z důvodu neznalosti jmenovaného nařízení vlády. Zaměstnavatelé si myslí, že pokud zaměstnanci vyplácí minimální mzdu, je vše v pořádku. Ale záleží na druhu vykonávané práce a na skupině, do které vykonávaná práce spadá. Porušení vznikají také proto, že jsou v průběhu let sazby obměňovány

(zvyšovány) a zaměstnavatelé tuto změnu vůbec nezaregistrují. Za nedodržení minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy hrozí zaměstnavateli pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

Vznikají ale i administrativní porušení spojená se mzdou, viz ustanovení § 113 zákoníku práce. Podle něho má být mzda sjednána ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanovuje vnitřním předpisem anebo ji určuje mzdovým výměrem. To musí být učiněno před začátkem výkonu práce. Zaměstnavatel je zároveň povinen v den nástupu do práce zaměstnanci vydat písemný mzdový výměr, pokud není mzda sjednána ve smlouvě nebo stanovena ve vnitřním předpisu. Dalším problémem je, že zaměstnavatelé nevydávají svým zaměstnancům při výplatě mzdy „výplatní pásky“, ačkoliv k tomu mají povinnost dle § 142 odst. 5.

„Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách.“

Poměrně problematické jsou příplatky ke mzdě a poskytování náhradního volna. V poradenských dnech jsme se s tímto setkávali velmi často. Zaměstnanci si především nebyli jisti, zda jim příplatek nebo náhradní volno náleží a jejich zaměstnavatel jim odmítal příplatky nebo volno poskytovat. Opět ale prováděné kontroly zapůsobily preventivně, a jak je zřejmé z tabulky 5, počet porušení v této oblasti mezi sledovanými roky poklesl.

Podle § 114 zákoníku práce náleží zaměstnanci za dobu práce přesčas k jeho mzdě příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Je ale možné se dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu vykonané práce přesčas, které musí zaměstnanci poskytnout do 3 kalendářních měsíců od jejího výkonu. Někteří zaměstnavatelé počítají s prací přesčas dopředu a sjednávají mzdu již s přihlédnutím k jejímu případnému konání. I v tomto případě nesmí práce přesčas překročit 150 hodin za kalendářní rok.

Pokud zaměstnanec koná práci ve svátek, přísluší mu dle ustanovení § 115 dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu konané práce. Po dohodě se zaměstnancem může zaměstnavatel místo náhradního volna poskytnout zaměstnanci příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku. V době, kdy svátek připadá na obvyklý pracovní den a zaměstnanec z tohoto důvodu nepracoval, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Příplatek zaměstnanci náleží po dobu noční práce. Podle § 116 činí jeho výše nejméně 10 % průměrného výdělku. V tomto případě má ale zaměstnavatel větší volnost a je mu umožněno sjednat se zaměstnancem jinou výši příplatku a způsob jeho určení. Například při jedné kontrole v baru, kde se pracuje převážně v noci, jsme se setkali s dodatkem k pracovní smlouvě, kde zaměstnavatel navrhl zaměstnanci příplatek za noční práci ve výši 0,1 % průměrného výdělku. Podle zákona by nová výše byla v pořádku, ale zaměstnanec odmítl tento dodatek podepsat a zaměstnavatel měl nadále povinnost vyplácet mu příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Velmi často zaměstnavatelé nevyplácí svým zaměstnancům příplatky ke mzdě za práci v sobotu a v neděli. Dle ustanovení § 118 zákoníku práce:

„za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku“.

Problém je i v případě srážek ze mzdy. Zaměstnavatel smí provést srážku ze mzdy jen v případech stanovených zákonem nebo dle ustanovení § 146 písm. b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Většinou se jedná o stravné, odborové příspěvky nebo zaměstnanci tímto způsobem platí výživné, příspěvky na soukromé pojištění apod. Důležité je, že zaměstnanec musí s provedením srážek souhlasit a svůj souhlas stvrdit podpisem. Několikrát jsme se při kontrole setkali například s tím, že zaměstnanec údajně podle zaměstnavatele způsobil ve firmě nějakou škodu a zaměstnavatel, aniž by zaměstnance o čemkoliv informoval, mu tuto škodu strhl ze mzdy nebo mu mzdu zcela zadržel. Zde je nutné podotknout, že nejprve je třeba celou záležitost prošetřit, škodu vyčíslit a zaměstnanec by se k tomu měl vyjádřit, zda s tím souhlasí či nikoliv. Teprve poté je možné se se zaměstnancem domluvit na způsobu úhrady vzniklé škody. Dohodu o srážkách ze mzdy upravuje ustanovení § 327 zákoníku práce, dle kterého:

„dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně“.

Tabulka 6: Porušení na úseku náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 163	0	2	10	13
§ 170	0	0	12	11
§ 183	0	0	10	10
§ 192	0	0	7	7
§ 193	0	0	10	12
§ 208	4	0	5	7
§ 209	2	0	3	0

Zdroj: vlastní tvorba

Podobně jako je tomu u příplatků, někteří zaměstnavatelé odmítají poskytovat svým zaměstnancům cestovní náhrady nebo je vyplácí v nesprávné výši. Pokud zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce nějaké výdaje, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu. Jde především o výdaje vzniklé při pracovních cestách, kdy je zaměstnanec mimo své pravidelné pracoviště nebo při přeložení či dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli. Zaměstnavatel je také povinen dle § 183 poskytnout zaměstnanci zálohu, a to až do předpokládané výše cestovní náhrady. Poté je povinen do 10 pracovních dnů od předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování těchto náhrad a prokázané výdaje nahradit do plné výše.

Nejčastěji jsme se při kontrolách setkávali s nevyplácením náhrad tzv. zvýšených stravovacích výdajů, resp. stravného. Výši stravného upravuje ustanovení § 163 zákoníku práce. Výše náhrady je odstupňována podle délky trvání pracovní cesty. Například v roce 2012 zaměstnanci náleželo stravné ve výši 64 Kč při pracovní cestě v délce 5 – 12 hodin, 96 Kč při trvání cesty 12 – 18 hodin a pro cesty delší než 18 hodin byla sazba ve výši 151 Kč. Tyto sazby se ale v průběhu let mění (zvyšují). Stejně tak zaměstnavatelé chybují i u zahraničního stravného. To je zaměstnanci vypláceno v cizí měně a podmínky pro jeho poskytování upravuje ustanovení § 170 zákoníku práce. Neposkytnutím náhrady mzdy zaměstnavateli dle zákona o inspekci práce hrozí pokuta ve výši až 200 000 Kč.

Další náhrady, které zaměstnancům dle zákona náleží, jsou spojené s překážkami v práci, ať už na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. S jejich vyplácením opět vznikají problémy, kdy je zaměstnavatelé vyplácí v nesprávné výši nebo je nevyplácejí vůbec. Jelikož se opět jedná o náhradu mzdy, zaměstnavateli při jejím

nevyplacení hrozí pokuta až do výše 200 000 Kč. Těmito nedostatky se zabývá spíše útvar kontroly pracovněprávních vztahů a podmínek, jak je zřejmé i z tabulky 6.

V praxi se nejvíce setkáváme s nevyplácením náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Jedná se o překážku na straně zaměstnance. Podle ustanovení § 192 zákoníku práce přísluší zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Povinností zaměstnavatele je dle § 193 tuto náhradu mzdy vyplatit v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy. Zaměstnanec pouze musí doložit doklady pro uplatnění nároku na nemocenské.

U překážek na straně zaměstnavatele rozeznává zákoník práce prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy podle § 207 zákoníku práce a jiné překážky dle § 208 a § 209. U prostojů a přerušení práce náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % nebo 60 % průměrného výdělku v závislosti na druhu překážky. V praxi se ale setkáváme spíše se zmiňovanými jinými překážkami v práci, které nejčastěji souvisí s tím, že zaměstnavatel nepřiděluje svým zaměstnancům práci v takovém rozsahu, v jakém byla sjednána v pracovní smlouvě. Pak záleží, zda k tomu má zaměstnavatel objektivní důvody. V případě omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 %. Pokud by ale zaměstnavatel nepřiděloval svým zaměstnancům práci z důvodů, které by sám zavinil, pak jim náleží 100 % průměrného výdělku.

Tabulka 7: Porušení na úseku dovolené

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 212	1	0	2	0
§ 213	0	0	6	2
§ 217	1	0	3	5
§ 218	1	0	2	7
§ 222	5	1	35	31

Zdroj: vlastní tvorba

Kontrola porušení na úseku dovolené je spíše záležitostí útvaru PVP. Nejedná se o příliš častá porušení. Pokud ale zaměstnavatel poruší zákonem stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu, může mu

být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč. Ve většině případů zaměstnavatelé respektují, že zaměstnanci v pracovním poměru mají na dovolenou právo a jen málokdy se stává, že jim toto právo odepřou. Dle ustanovení § 212 zákoníku práce zaměstnanec, který v pracovním poměru konal u zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, splnil zákonnou podmínku a náleží mu dovolená za kalendářní rok, případně její poměrná část, a to i v případě, že pracovní poměr netrval nepřetržitě celý kalendářní rok. Výměra dovolené u běžného zaměstnance činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnavatelé ale chybují v případech, kdy má zaměstnanec nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a délku dovolené, na kterou má nárok, je nutné přepočítat. Podle § 213 odst. 4 zákoníku práce

„čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru“.

Samotné čerpání dovolené rozvrhuje zaměstnavatel. Při poradenství jsme se setkávali s případy, kdy si zaměstnanci přišli stěžovat na svého zaměstnavatele, že jim nechce dát dovolenou. Po projednání celé záležitosti jsme ale zjistili, že zaměstnavatel ve svém jednání nijak nepochybil. Je sice běžné, že zaměstnavatelé vychází vstříc přání zaměstnanců a dovolenou jim schvalují dle jejich potřeb, ale v případech, kdy jim to provoz nedovoluje, musí zaměstnanci respektovat písemný rozvrh čerpání dovolené, který určuje zaměstnavatel. Ten k tomu má ze zákona povinnost. Čerpání dovolené upravuje ustanovení § 217 a jeho nedodržení opět znamená nedostatek, který je pak při kontrole nutné řešit. Podmínkou při rozvrhování a čerpání dovolené je, že by alespoň jedna část dovolené měla činit nejméně 2 týdny vcelku a také podle § 218 by měl zaměstnanec dovolenou vyčerpat v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vzniklo právo, pokud v tom nebrání provozní důvody zaměstnavatele.

Problémy se vyskytují spíše u náhrady mzdy za dovolenou. Částečně je to způsobeno neznalostí zákona a bohužel v některých případech takto zaměstnavatelé jednají záměrně. Podle § 222 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Stává se, že zaměstnavatel špatně vypočítá výši náhrady mzdy nebo zaměstnanci neproplatí všechny dny, za které mu náhrada mzdy náleží. Závažnějších porušení se ale zaměstnavatelé dopouští při skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nevyčerpá všechny dny dovolené, na

které mu vznikl nárok, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku i za tuto nevyčerpanou dovolenou. Skončením pracovního poměru ale zaměstnavatel vypouští daného zaměstnance z hlavy a odmítá jakékoliv další výdaje s ním spojené. V těchto případech se většinou jedná o záměr zaměstnavatele ušetřit. Dost často se tito zaměstnavatelé spoléhali na to, že si toho zaměstnanec nevšimne nebo ho to nenapadne a o nevyčerpanou dovolenou se již nepřihlásí.

Tabulka 8: Porušení společných ustanovení zákoníku práce

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 305	8	0	1	4
§ 308	0	0	4	7
§ 309	0	0	7	5
§ 310	11	12	18	6
§ 313	3	1	40	93
§ 316	27	8	1	8

Zdroj: vlastní tvorba

Další nedostatky, se kterými jsme se při kontrolách setkávali, se týkají vnitřního předpisu. Zaměstnavatel totiž může vnitřním předpisem stanovit mzdová práva či jiné podmínky týkající se pracovního poměru. Pracovní smlouva pak tyto informace neobsahuje, pouze se odvolává na vnitřní předpis zaměstnavatele. Při kontrole jsme pak tento vnitřní předpis chtěli od zaměstnavatele předložit, ale ten buď vůbec neexistoval, nebo byl zastaralý a informace v něm už byly dávno neplatné. Podle ustanovení § 305 musí být vnitřní předpis vydán písemně a zaměstnavatel je povinen zaměstnance s jeho vydáním seznámit, a to nejpozději do 15 dnů od jeho vydání. To samé platí i v případě, že by ve vnitřním předpisu prováděl nějaké změny nebo ho rušil.

Kontrolují se také agentury práce a podmínky agenturního zaměstnávání. Tato oblast kontroly spadá spíše do úkolů útvaru PVP. Agentura se jako zaměstnavatel zavazuje k zajištění práce pro své zaměstnance u uživatele (jiného zaměstnavatele). Tento vztah je zajištěn pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti mezi zaměstnancem a agenturou. Zároveň vzniká smlouva (dohoda) mezi agenturou a uživatelem o dočasném přidělování zaměstnanců. Služeb agentury využívají zejména výrobní podniky, pro které je pak snazší získat pracovníky v době, kdy je více práce, kterou nejsou schopni pokrýt svými stálými zaměstnanci apod.

Problémem je, že agentury práce hodně zaměstnávají cizince a nejednají s nimi zcela férově, vykořisťují je nebo je dokonce zaměstnávají na černo. Bohužel se jedná o oblast kontroly, kde je velmi složité tyto nedostatky prokázat. Některé z kontrolovaných agentur porušovaly ustanovení § 309. Podle jeho znění agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu. Ten musí obsahovat mimo jiné informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. A jak agentura, tak i uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Vznikají i administrativní nedostatky u dohody o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem. Ustanovení § 308 upravuje, co vše musí tato dohoda obsahovat. Kontrolované dohody neobsahovaly zejména:

- jméno, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Porušením povinností uvedených v ustanovení § 308 nebo § 309 hrozí zaměstnavateli (agentuře) dle zákona o inspekci práce pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Porušení § 310 zákoníku práce vzniká spíše jako administrativní nedostatek a jen ve výjimečných případech je zaměstnanec zaměstnavatelem poškozován. Pracovní smlouvy totiž občas obsahují tzv. konkurenční doložku, aniž by k tomu byl důvod. Konkurenční doložku je možné sjednat v případech, kdy by zneužití provozních informací, výrobních postupů nebo jiných poznatků zaměstnancem mohlo zaměstnavateli uškodit. Nejčastěji se konkurenční doložky využívají u vyšších pracovních pozic. V konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by měla vůči zaměstnavateli konkurenční povahu. Součástí je pak i smluvní pokuta, kterou je

zaměstnanec povinen uhradit, jestliže tento závazek poruší. Zaměstnavatelé ale zapominají do této doložky zahrnout závazek, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání, za každý měsíc plnění závazku, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku.

Dalším z všeobecných ustanovení, které zaměstnavatelé porušují, je § 313 zákoníku práce. Podle něj je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání. To by mělo obsahovat údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, jaký byl druh konaných činností a jaké zaměstnanec dosáhl kvalifikace. Dále jak dlouho pracovní poměr trval a další. Jak je ale z tabulky 8 patrné, zaměstnavatelé toto často opomíjejí a jejich počet v průběhu let narůstá.

Jako poslední bych zmínila porušení ustanovení § 316 zákoníku práce. Zde se většinou zaměstnavatelé dopouští porušení odstavce 3, který upravuje zavedení kontrolních mechanismů na pracovištích. Zaměstnavatel totiž nesmí bez vážných důvodů své zaměstnance jakkoliv skrytě nebo otevřeně sledovat a na pracovišti například rozmístit kamerové systémy či odposlouchávací zařízení nebo monitorovat jejich elektronickou poštu apod. Bohužel v praxi jsme se setkávali s tím, že zaměstnavatel umístil kamery nejen do výrobních prostor, kde by se jejich umístění vzhledem k povaze činnosti zaměstnavatele ještě dalo tolerovat, ale kamerový systém byl nainstalován i do chodeb, šaten a dalších prostor budovy, což je nepřípustné a narušuje to soukromí zaměstnanců. V případě, že k umístění kontrolních mechanismů na pracoviště má zaměstnavatel objektivní důvody, je nutné, aby předem své zaměstnance o jejich využívání informoval a seznámil je s rozsahem kontroly a způsobech, kterým je prováděna.

Jako příklad bych také uvedla umístění GPS do služebních automobilů. Tímto opět zaměstnavatel sleduje své zaměstnance a ti by o tom měli být informováni. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, nejen že si zaměstnanci mohou stěžovat na skryté sledování a zaměstnavateli pak hrozí postih, ale zároveň se zaměstnavatel připravuje o důkazní prostředek. Pokud by totiž zaměstnanec jednal v rozporu s pravidly využívání služebního automobilu a ten například využíval k soukromým účelům, zaměstnavatel nesmí využít informace z GPS k jeho usvědčení.

6.2. Porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti

Kontrolou dodržování zákona o zaměstnanosti se převážně zabývá útvar kontroly nelegálního zaměstnávání, což je zřejmé i z výsledků provedených kontrol obsažených v tabulce 9. Útvar PVP provádí kontrolu zákona o zaměstnanosti jen výjimečně. Oblasti, kterých se kontrola týká, jsou:

- nelegální práce
- povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- zaměstnávání občanů EU a cizinců
- informační povinnost zaměstnavatele

Tabulka 9: Porušení zjištěná dle zákona o zaměstnanosti

Zjištěný nedostatek	Počet porušení			
	KNZ		PVP	
	2012	2013	2012	2013
§ 5	50	43	21	1
§ 81	12	4	0	0
§ 82	6	6	0	0
§ 83	16	6	1	0
§ 87	44	87	4	3
§ 88	1	2	0	0
§ 102	8	1	0	0
§ 136	337	451	71	18

Zdroj: vlastní tvorba

Nejzávažnějším z uvedených porušení je výkon nelegální práce. Podle ustanovení § 5 zákona o zaměstnanosti je nelegální prací:

„výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo v rozporu s modrou kartou“.

Pro upřesnění pojmů je nutno uvést, že nejde o porušení § 5 jako takového, jelikož ten slouží jen pro vymezení některých pojmů. Neuvádí se tedy, že kontrolovaná osoba porušila § 5, ale že došlo k naplnění znaků závislé práce dle ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění. Avšak tato závislá práce nebyla

vykonávána v základním pracovněprávním vztahu a tímto jednáním umožnila kontrolovaná osoba výkon nelegální práce dle ustanovení § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

Při vyhodnocování, zda jde o výkon nelegální práce či nikoliv, se po posouzení naplnění znaků závislé činnosti vyžaduje od zaměstnavatele předložení pracovní smlouvy. Dle ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti je právnická nebo fyzická osoba povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Jak je zřejmé z tabulky 9, mnoho zaměstnavatelů o tomto vůbec neví nebo v horším případě dané ustanovení ignoruje. Zaměstnavatelé se proti tomuto ustanovení ohrazují s tím, že nejsou schopni zabezpečit, aby měl každý zaměstnanec u sebe pracovní smlouvu nebo že nechtějí, aby zaměstnanci viděli mzdu svých kolegů apod.

Toto ustanovení je nutno chápat tak, že předložení kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu neprodleně při kontrole znemožňuje zaměstnavateli jejich dodatečné vyhotovení. Proto je nutné, aby byly tyto doklady k dispozici, ať už jsou zaměstnanci kontrolováni přímo na pracovišti v podniku, venku na stavbě nebo při práci v lese. Zaměstnavatel například může pověřit jednoho ze zaměstnanců, který dané doklady bude mít u sebe a v případě kontroly je může inspekci předložit. Za splnění této povinnosti se považuje, i pokud by doklady byly uloženy v elektronické podobě na paměťovém médiu (CD, flash disc apod.). Aby byly chráněny citlivé údaje, je možné tyto na kopii začernit. Z dokladu ale stále musí být patrné, o jakého zaměstnance se jedná a nesmí být začerněny údaje, které jsou povinnými náležitostmi pracovní smlouvy, viz ustanovení § 34 a § 37 zákoníku práce.

Pokud pracovní smlouvy nejsou při kontrole ze strany zaměstnavatele předloženy, záleží jen na inspektorovi, jak danou situaci vyhodnotí. Někteří inspektoři se se zaměstnavatelem domluví na pozdějším dodání smluv v co nejkratším termínu (např. poslat ofocené smlouvy do 2 hodin na email inspektora apod.), ale někteří inspektoři tímto okamžikem ukončí kontrolu a činnost rovnou vyhodnotí jako výkon nelegální práce. S tímto závěrem vyhotoví protokol o kontrole a seznámí s ním zaměstnavatele. Poté už je na zaměstnavateli, aby dokázal opak a využil možnosti odvolání. V případě, že tak zaměstnavatel neučiní, je zahájeno správní řízení a zaměstnavateli hrozí pokuta ve výši 250 000 Kč až 1 000 000 Kč. Vzhledem k tomu, že 250 000 Kč je minimální hranice pokut za výkon nelegální práce, pro mnohé zaměstnavatele je udělení takové pokuty likvidační.

Předložením pracovní smlouvy ale kontrola nekončí. V některých případech inspektoři pro ujištění, zda nejde jen o fiktivní smlouvu, kontaktují pobočku okresní zprávy sociálního zabezpečení a ověří si, zda je zaměstnanec skutečně přihlášen. To je ale možné jen u pracovních smluv. U dohod konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnance přihlásit. Jedinou možností je obrátit se na úřad práce a zjistit, zda daný zaměstnanec není hlášen jako uchazeč o zaměstnání.

Další oblastí, ve které zaměstnavatelé chybují, je splnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dle § 81 zákona o zaměstnanosti jsou

„zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %“.

Tuto povinnost mohou splnit tím, že osoby se zdravotním postižením zaměstnávají, také mohou odebírat výrobky od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a jejich počet přesahuje 50 % ze všech zaměstnanců, dále odvodem poměrné částky do státního rozpočtu nebo kombinací těchto uvedených možností.

Kontroluje se především, zda byla tato povinnost splněna a v jakém termínu. Jen málokterý inspektor přepočítává, kolik měl zaměstnavatel skutečně odvést do státního rozpočtu nebo kolik výrobků nakoupit atd. Při nesplnění povinnosti může být zaměstnavateli dle zákona o zaměstnanosti uložena pokuta až do 1 000 000 Kč. V případě, že zaměstnavatel plní svou povinnost odvodem do státního rozpočtu, je důležité, aby dodržel zákonem stanovený termín. Dle § 82 musí zaměstnavatel částku poukázat do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce, a to do 15. února následujícího roku. Do tohoto data musí také dle § 83 písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, že splnil povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením a uvést, jakým způsobem to učinil.

Poměrně časté je porušení ustanovení § 87 zákona o zaměstnanosti, dle kterého má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o zaměstnání občana EU nebo cizince. Tato informační povinnost musí být splněna nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

„Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení

k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje.“

V případě jakýchkoliv změn je povinen tyto změny opět nahlásit na úřad práce, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo se o ní dozvěděl. Písemná informace musí obsahovat údaje, které je zaměstnavatel povinen vést v evidenci občanů Evropské unie a cizinců mimo EU dle § 102 zákona o zaměstnanosti. Tato evidence musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu,
- adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví těchto zaměstnanců,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání,
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání,
- dobu, na kterou jim byl povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání.

Jak je zřejmé z tabulky 9, v roce 2013 byl počet porušení § 87 téměř dvojnásobný. Tento nárůst ale neznamená, že by zaměstnavatelé nedodržovali zákon ve větší míře než předtím. Vyšší počet objevených porušení byl způsoben zaměřením kontrol právě na výkon práce cizinců. Bylo zkontrolováno mnohem více subjektů, které cizince

zaměstnávají. Zejména na stavbách, v montážních dílnách a podobných provozech, kde je zapotřebí velký počet zaměstnanců a při práci není důležitá odborná kvalifikace.

Co se cizinců týče, má zaměstnavatel dále povinnost dle ustanovení § 88 zákona o zaměstnanosti informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, jestliže cizinec nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno povolení. Při výpovědi nebo při rozvázání pracovního poměru dohodou je nutno uvést i důvod. Za nesplnění jakékoliv výše uvedené informační povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do 100 000 Kč.

7 Závěr

Hlavním cílem této práce bylo zmapovat působnost inspekce práce se zaměřením na kontrolu pracovněprávních vztahů a nelegálního zaměstnávání. Dle mého názoru jsem tento cíl splnila. Po přečtení této práce by měl čtenář vědět, co je Státní úřad inspekce práce, jak funguje a co je jeho hlavní činností. Navíc čtenář, který je zároveň zaměstnavatelem, může z této práce čerpat veškeré poznatky a využít uvedené informace k tomu, aby ve firmě vše uvedl do pořádku. Může se zaměřit na ty oblasti, které jsou hlavními kontrolními body inspektorů práce a dopředu se na případnou kontrolu připravit.

Jako další cíl jsem si stanovila vyhodnocení účinnosti projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“. Splnění tohoto cíle bylo poněkud složitější, ale domnívám se, že zaznamenaných 5 210 kontrol provedených útvarem KNZ má určitou vypovídací hodnotu. Pokusím se tedy o shrnutí výsledků z kapitoly 6.

Jak jsem již zmínila, v letech 2012 a 2013 bylo útvarem KNZ provedeno celkem 5 210 kontrol. Při těchto kontrolách inspektoři u zaměstnavatelů odhalili celkem 4 823 nedostatků. Útvarem PVP bylo provedeno celkem 2 228 kontrol, při kterých odhalili 3 219 nedostatků.

Tabulka 10: Celkový počet provedených kontrol a zjištěných nedostatků za rok 2012 a 2013 u útvaru KNZ a PVP

	Počet za rok u KNZ		Počet za rok u PVP	
	2012	2013	2012	2013
Provedené kontroly	2 834	2 376	1 415	813
Zjištěné nedostatky	2 984	1 839	1 932	1 287

Zdroj: vlastní tvorba

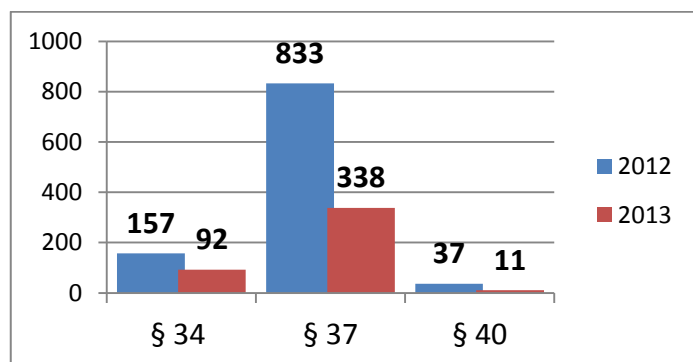
Pokud vypočteme průměrný počet nedostatků na jednu kontrolu, zjistíme, že útvar PVP je v odhalování nedostatků úspěšnější. Průměrně při kontrole odhalí 1,4 nedostatku, zatímco u útvaru KNZ vychází 0,9 nedostatku na jednu kontrolu. Tento výsledek je ale pochopitelný. Útvar KNZ se při kontrolách zaměřuje hlavně na výkon nelegální práce a kontrolu v oblasti pracovněprávních vztahů provádí jen u některých zaměstnavatelů.

Zároveň se dle mého názoru provádí mnoho kontrol jen „pro čárku“. Protože je kontrola útvaru KNZ financována ze zdrojů EU a veškerá činnost spadá pod projekt, z ministerstva (MPSV) přijde na každý rok a každé čtvrtletí předepsaný počet kontrol,

který je zapotřebí splnit. Mnohdy jsou tato čísla přemrštěná a kontroly jsou z tohoto důvodu prováděny rychle a neefektivně. Místo toho, aby měli inspektoři čas provést řádnou kontrolu a skutečně se i zaměřit na oblast pracovněprávních vztahů, kontrola proběhne ve stylu „Máš smlouvu? Nemáš? Tak to je výkon nelegální práce!“ Je to samozřejmě přehnané, ale vím, že na počátku projektu to takto u některých inspektorů fungovalo. Právní oddělení bylo zahlceno protokoly s podobným závěrem a nakonec po všech útrapách se nelegální práce prokázala jen málokdy.

Zároveň se ale domnívám, že zvýšený počet inspektorů (vytvoření útvaru KNZ) přece jen přispěl k dobré věci. Pokud se zaměříme na výsledky provedených kontrol, zjistíme, že došlo ke zlepšení stavu a v roce 2013 bylo odhaleno méně nedostatků než v roce 2012. Následující grafy (graf 1 – graf 4) zobrazují nejčastější porušení zákoníku práce.¹ U všech ustanovení je vidět značné zlepšení. Znamená to, že větší počet kontrol skutečně přispěl k lepší informovanosti zaměstnavatelů. Navíc pro některého zaměstnavatele je hrozba možné kontroly důvodem k tomu, aby své jednání vůči zaměstnancům upravil a předešel tak případným problémům a sankcím.

Graf 1: Počet porušení týkající se vzniku, změn a zániku pracovního poměru



Zdroj: vlastní tvorba

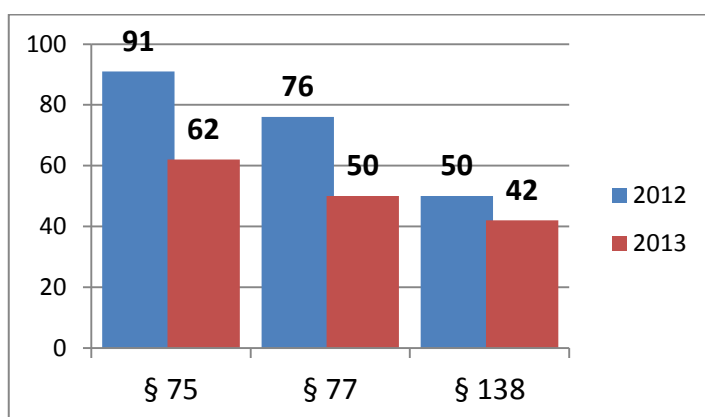
§ 34 – stanoví povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně, stejně tak musí být písemně provedena jakákoliv její změna.

§ 37 – stanoví, jaké údaje má obsahovat pracovní smlouva, nebo případně o jakých údajích má zaměstnavatel své zaměstnance písemně informovat, pokud smlouva tyto údaje neobsahuje.

§ 40 – dle tohoto ustanovení je obsah pracovního poměru možné změnit, dohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na jeho změně.

¹ Vysvětlení jednotlivých ustanovení je v předchozí kapitole, z tohoto důvodu není u grafů širší komentář.

Graf 2: Počet porušení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



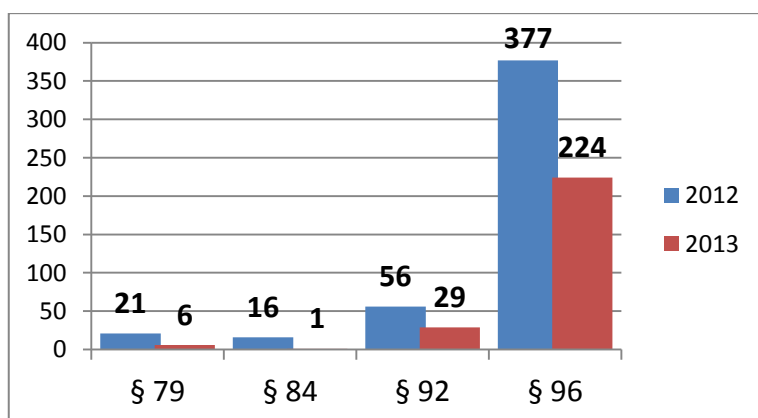
Zdroj: vlastní tvorba

§ 75 – stanoví, že rozsah práce z dohody o provedení práce nesmí u jednoho zaměstnavatele přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce.

§ 77 – stanoví povinnost uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti písemně.

§ 138 – stanoví, že v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti je nutné sjednat výši odměny z dohody.

Graf 3: Počet porušení na úseku pracovní doby



Zdroj: vlastní tvorba

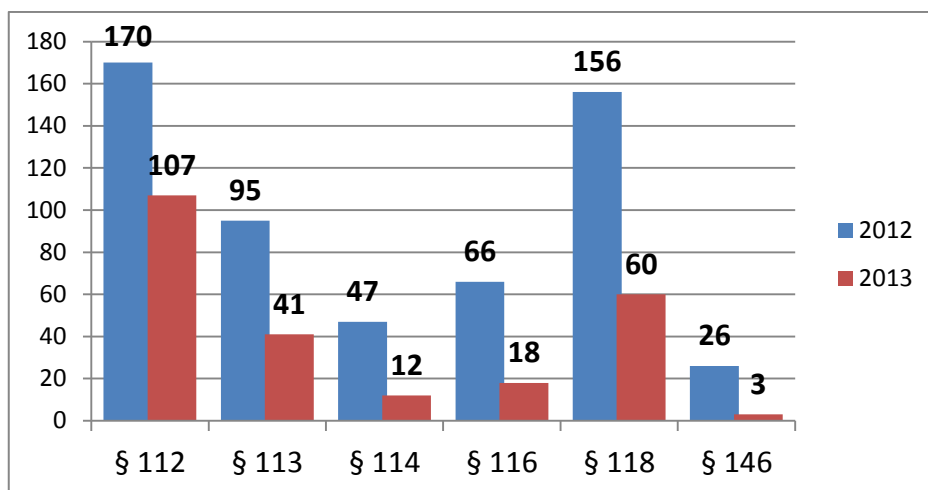
§ 79 – stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

§ 84 – zaměstnavateli ukládá vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a zaměstnance s ním seznámit 2 týdny předem.

§ 92 – stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat u zaměstnanců nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin.

§ 96 – stanoví povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby a co má tato evidence obsahovat.

Graf 4: Počet porušení zjištěných na úseku odměňování za práci



Zdroj: vlastní tvorba

§ 112 – stanoví povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnancům mzdu nad nejnižší úroveň zaručené mzdy, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

§ 113 – stanoví povinnost zaměstnavatele sjednat mzdu v pracovní smlouvě nebo ji stanovit vnitřním předpisem či určit mzdovým výměrem.

§ 114 – upravuje podmínky pro vyplácení příplatku nebo poskytování náhradního volna za práci přesčas.

§ 116 – upravuje podmínky pro vyplácení příplatku za dobu noční práce.

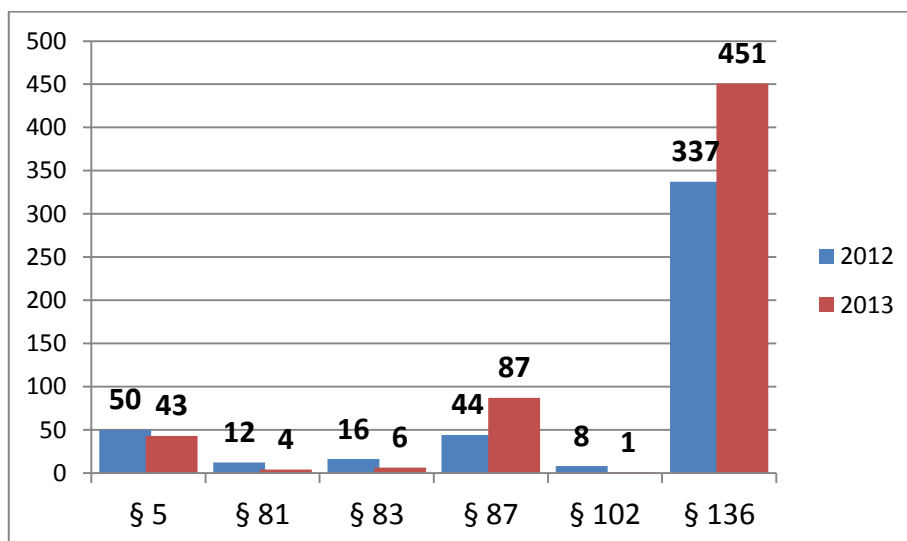
§ 118 – upravuje podmínky pro vyplácení příplatku za dobu práce v sobotu a v neděli.

§ 146 – dle tohoto ustanovení zaměstnavatel smí provést zaměstnanci srážky ze mzdy jen v případech stanovených zákonem nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Poněkud odlišné jsou výsledky u dodržování povinností dle zákona o zaměstnanosti. Jak je zřejmé z grafu 5, u některých ustanovení dochází k poklesu, bohužel v některých případech došlo k nárůstu zjištěných porušení. Jedná se o ustanovení § 87 a § 136 zákona o zaměstnanosti. Nejde ale o příliš závažná porušení a obě jsou spíše administrativního charakteru. Dle § 87 má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o zaměstnání občana EU nebo cizince. Dle § 136 má zaměstnavatel povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících

existenci pracovněprávního vztahu. Zároveň jejich nárůst je způsoben i samotným zaměřením kontrol právě na tyto oblasti. Na druhou stranu je velmi pozitivní pokles u ustanovení § 5, které stanoví, co je výkonem nelegální práce. Zaměstnavatelé se obávají vysokých sankcí ze strany inspektorátu a počet nelegálně pracujících se tak snížil.

Graf 5: Počet porušení zjištěných dle zákona o zaměstnanosti



Zdroj: vlastní tvorba

§ 81 – dle tohoto ustanovení jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinni splnit povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením.

§ 83 – stanoví povinnost zaměstnavatele písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, že splnil povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

§ 102 – stanoví povinnost zaměstnavatele vést evidenci občanů Evropské unie a cizinců mimo EU.

O účinnosti kontrol nelegálního zaměstnávání hovoří i výše navržených pokut právě za výkon nelegální práce. V roce 2012 bylo za oblast nelegálního zaměstnávání navrženo celkem 122 pokut v celkové výši 36 025 000 Kč. V roce 2013 bylo za oblast nelegálního zaměstnávání navrženo 73 pokut v celkové výši 21 475 000 Kč.^{1,2} Uvedené částky jsou ale navržené pokuty, u kterých neproběhlo správní řízení. Výše skutečně

¹ Hauser, M. (2013). *Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích za rok 2012* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/oip05/rocnizpravy/>>

² Pelikán, J. (2014). *Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích za rok 2013* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/oip05/rocnizpravy/>>

uložených pokut je nižší. Přesné údaje ale k dispozici nemám. I tak se domnívám, že takové pokuty značně přispívají do státního rozpočtu a zároveň každá pravomocně uložená pokuta působí jako odstrašující případ pro zaměstnavatele, kteří by mohli uvažovat o najímání pracovníků „načerno“.

Na základě těchto výsledků se domnívám, že projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“ přinesl do resortu MPSV určitá zlepšení. Jediné, co bych na těchto kontrolách změnila, jsou nesmyslné počty kontrol, které inspektorům často brání ve výkonu efektivní kontroly. Inspektoři KNZ by spíše měli podpořit týmy inspektorů z útvaru PVP, kteří kvůli narůstajícímu počtu přijatých podnětů nestíhají provádět běžné preventivní kontroly u zaměstnavatelů.

8 Summary

The aim of this diploma thesis is to describe the functioning of the State Labour Inspection Office and evaluate the effectiveness of the EU project aimed at combating illegal employment in the Czech Republic.

The first part describes the State Labour Inspection Office, its structure and activities. Furthermore the thesis is focused on the control of labor relations and control of illegal employment. Describes the process of controls and its specifics. The next section describes the most common deficiencies with which we met during inspections in 2012 and 2013 and includes commentary with interpretation of the law. In conclusion, the thesis analyzes the results of the inspection.

9 Seznam použitých zdrojů

Literatura

Neščáková, L., Jakubka, J. (2013). *Zákoník práce 2013 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* (2. vyd.). Praha: Grada.

Neščáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Kapoun, R. (2012). *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele* (1. vyd.). Olomouc: Anag.

Zákony a nařízení

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Elektronické zdroje

Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2013-11-25] Dostupné z <<http://www.suip.cz/>>

Hauser, M. (2013). *Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích za rok 2012* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/oip05/rocni-zpravy/>>

Pelikán, J. (2014). *Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích za rok 2013* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/oip05/rocni-zpravy/>>

Státní úřad inspekce práce (2012). *Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2011* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>>

Státní úřad inspekce práce (2013). *Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2012* [PDF]. Dostupný z <<http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), ESF v ČR [online]. [cit. 2013-01-05] Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

I. Přehled grafů, tabulek a obrázků

Grafy

Graf 1: Počet porušení týkající se vzniku, změn a zániku pracovního poměru.....	53
Graf 2: Počet porušení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ...	54
Graf 3: Počet porušení na úseku pracovní doby	54
Graf 4: Počet porušení zjištěných na úseku odměňování za práci.....	55
Graf 5: Počet porušení zjištěných dle zákona o zaměstnanosti	56

Tabulky

Tabulka 1: Porušení všeobecných ustanovení zákoníku práce	28
Tabulka 2: Porušení týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru	30
Tabulka 3: Porušení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	34
Tabulka 4: Porušení na úseku pracovní doby a doby odpočinku	35
Tabulka 5: Porušení zjištěná při odměňování za práci	37
Tabulka 6: Porušení na úseku náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce	41
Tabulka 7: Porušení na úseku dovolené	42
Tabulka 8: Porušení společných ustanovení zákoníku práce.....	44
Tabulka 9: Porušení zjištěná dle zákona o zaměstnanosti	47
Tabulka 10: Celkový počet provedených kontrol a zjištěných nedostatků za rok 2012 a 2013 u útvaru KNZ a PVP.....	52

Obrázky

Obrázek 1: Územní působnost oblastních inspektorátů práce	6
Obrázek 2: Organizační struktura SÚIP	7
Obrázek 3: Organizační struktura OIP.....	8

II. Seznam příloh

Příloha 1: Informace podané dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. h) zákona č. 251/2005 Sb.,
o inspekci práce

Příloha 2: Záznam o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob

Příloha 3: Vzor evidence pracovní doby

III. Přílohy

Příloha 1: Informace podané dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. h) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Informace podané dle ust. § 7 odst. 1 písm. h) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Jméno
Příjmení
Datum narození
Adresa trvalého ¹ pobytu
Státní občanství

Zaměstnavatel (razítko):

Zaměstnán od:

Pracuji na: (zakroužkujte)	Mám ji uzavřenou písemně:
- pracovní smlouvu	ano - ne
- dohodu o pracovní činnosti	ano - ne
- dohodu o provedení práce	ano - ne

Jakou konkrétní pracovní činnost/pozici zde vykonáváte k dnešnímu dni?
.....

Osoba, která Vám práci na tomto pracovišti přiděluje? Pan/paní

V jaké výši je Vám v souvislosti s vaší pracovní činností vyplácena mzda?
(Uveďte měsíční mzdu v čistém/hrubém/ či hodinový výdělek.)

Předává vám zaměstnavatel doklad o vyúčtování mzdy (výplatní lístek)?	Ano - ne
Jak vede zaměstnavatel evidenci Vámi odpracované doby?	
Pracujete přesčas?	Ano - ne
Pracujete v sobotu/v neděli/v noci? (dejte do kroužku)	Sobota – Neděle – Noc
Má týdenní pracovní doba činíhodin. Případně upřesněte rozvržení pracovní doby:	
.....	

Nejste-li občanem ČR nebo státu EU, uveďte:

Mám pracovní povolení na vykonávanou činnost	ano - ne
Obsahu tohoto dokumentu jsem porozuměl	ano - ne
Tlumočnicka žádám	ano - ne

Prohlašuji, že s obsahem výše uvedeného záznamu plně souhlasím a poskytl/a jsem úplné a pravdivé informace. Dále výslovně prohlašuji, že jsem měl/a dostatek času tento záznam pravdivě vyplnit a jeho obsahu jsem zcela porozuměl/a. Na důkaz své pravé a svobodné vůle tento záznam podepisuji.

Podpis zaměstnance: V, dne

Sepsání přítomen:

¹ Cizinci uvedou adresu přechodného pobytu v České republice
Veškeré osobní údaje podléhají ochraně v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů

©ST

Příloha 2: Záznam o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob

ZÁZNAM

o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob podle ustanovení § 132 odst. 1, 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

v rámci kontroly provedené podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) v rozsahu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce a podle ustanovení § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v rozsahu ustanovení § 126 odst. 1 zákona o zaměstnanosti Oblastním inspektorátem práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu, u kontrolované osoby

Kontrolovaná osoba:

IČ:

Informace poskytuje:

jméno a příjmení:

datum narození:

adresa:

státní občanství:

Informace poskytnuty na pracovišti:

- 1) Druh vykonávané práce, popis pracovní činnosti:
- 2) Tuto práci vykonávám od:
- 3) S firmoumám uzavřenu:
 - a) pracovní smlouvu ze dne
 - b) dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti
 - c) nemám žádnou smlouvu
 - d) jiné:
- 4) Smlouva nebo dohoda podle předchozí otázky je uzavřena:
 - a) písemně – mohu předložit
 - b) ústně
 - c) smlouva ani dohoda neexistuje
- 5) Mým nadřízeným je:
 - a)
 - b) nemám žádného nadřízeného
- 6) Práci mi přiděluje a pracovní pokyny dává:
 - a)
 - b) práci si přiděluji sám, pokyny mi nikdo nedává

- 7) Za výsledek mé práce vůči třetím osobám zodpovídá:
a)
b) za výsledek mé práce zodpovídám sám
- 8) Svou práci konám:
a) vždy osobně
b) může ji konat i:
- 9) Svou práci vykonávám v době a na místě určeném:
a)
b) určuji si sám
- 10) Svou práci vykonávám na náklady a odpovědnost (vč. případných reklamací)
a)
b) na svou odpovědnost a náklady
- 11) Za svou práci dostávám
a) mzdu nebo plat
b) odměnu za práci na dohodu
c) svou práci fakturuji
- 12) Jsem / nejsem evidován jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce
- 13) Pomůcky, které používám k výkonu pracovní činnosti, jsou:
a) v mém výlučném vlastnictví
b) ve vlastnictví firmy, pána, paní (doplňte název firmy):.....
c) mám je v pronájmu (smlouvu o pronájmu mohu doložit)
- 14) Další otázky podle potřeby:
.....
- 15) Cizinci a občané EU:
Státní příslušnost:
Druh pobytu:
Povolení (č., pro koho, ÚP)
Otázkám jsem rozuměl – tlumočnicka nežádám / otázky a odpovědi tlumočil:

Zápis byl vyhotoven a jako správný podepsán v den fyzické kontroly.

Informace poskytl: dne:.....

Informace zapsal:

Příloha 3: Vzor evidence pracovní doby

Výkaz práce

Zaměstnanec:

Měsíc:

Den	Začátek směny	Konec směny	Přestávka	Odpracováno (hod.)	Dovolená	Nemoc	Ostatní
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							
27.							
28.							
29.							
30.							
31.							

Zdroj: vlastní tvorba