



## Úřady práce zkontrolovaly za půl roku 4 768 firem

### Tisková zpráva

Dodržování pracovněprávních předpisů patří mezi základní povinnosti zaměstnavatelů. Ne vždy se tím však řídí. Kontrola dodržování předpisů ze strany podniků je nezbytnou součástí činnosti úřadů práce (ÚP). **Zaměření kontrolní činnosti ÚP vymezuje** v ust. § 26 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dodržování pracovněprávních předpisů kontrolují úřady práce pravidelně, a to na základě plánu kontrolní činnosti a na základě podnětů občanů. Podle současné právní úpravy může úřad práce uložit pokutu za porušení pracovněprávních předpisů až do výše 250 tisíc Kč. Pokud se jedná o přestupky opakované, pak se může pokuta vyšplhat až na 1 mil. Kč.

**Za první pololetí roku 2004 prověřily úřady práce celkem 4 768 firem.** Z výsledků kontrol vyplynulo, že zaměstnavatelé nejčastěji porušují zákon o zaměstnanosti, zákoník práce a zákon o mzdě.

Jména zaměstnavatelů není možné v souvislosti s povinností mlčenlivosti vyplývající ze zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, zveřejnit.

kontroly za 1. pololetí 2004 celkem	<b>4768</b>
počet kontrol, při nich nebyly zjištěny nedostatky	1893
počet kontrolovaných osob, kterým byla uložena pokuta	885
celková částka uložených pokut v Kč	<b>15 214 900</b>

### 1. Zákon o zaměstnanosti

Pořadí počtu porušení je stejné jako v roce 2003. Četnost porušení jednotlivých paragrafů a jejich odstavců je v relaci se srovnatelným obdobím loňského roku. Zaměstnavatelé nejčastěji nerespektovali:

**§ 2 - 395 porušení:** Podle tohoto ustanovení mohou zaměstnání na území České republiky vykonávat cizinci jen tehdy, jestliže jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Při prokázaném porušení tohoto ustanovení úřad práce vždy uloží zaměstnavateli pokutu.

**§ 19 – 250 porušení:** Zaměstnavatel může na volné pracovní místo přijmout cizince pouze tehdy, jestliže na dané pracovní místo nemůže přijmout některého z občanů ČR, zejména z řad uchazečů o zaměstnání. Přijetí cizince do zaměstnání je podle cit. ustanovení možné jen tehdy, jestliže zaměstnavatel získá od úřadu práce povolení k získávání zaměstnance) ze zahraničí. Toto povolení tedy časově předchází povolení k zaměstnání, které je vydáváno cizinci podle § 2 (Od 1. 5. 2004 neplatí pro občany EU).

**§ 24 – 227 porušení:** Spočívá jednak v neplnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu podle odst. 2, jednak v neplnění oznamovací povinnosti podle odst. 8. Opatření se týká zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, povinný podíl zaměstnanců se ZPS činí 4%.

**§ 1 – 159 porušení:** Ustanovení upravuje právo občana na zaměstnání, přičemž obsahuje zákaz jednání dvojího druhu.

Odst. 1 zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání zejména z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, zdravotní stavu a věku.

Odst. 2 zakazuje činit takové nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s ustanovením odst.1, tedy diskriminační.

Odst. 6 ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnávat při plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

**§ 5 – 22 porušení:** Spočívá v provádění zprostředkování zaměstnání bez povolení MPSV.

## 2. Zákoník práce

Pořadí počtu porušení za sledované období je obdobné jako v roce 2003. Celkový počet zjištěných porušení zákoníku práce je oproti srovnatelnému období roku 2003 vyšší o přibližně 16%.

Zaměstnavatelé nejčastěji obcházeli:

**§ 32 – 1 502 porušení:** Ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně (mimo pracovních poměrů kratších než 1 měsíc) a 1 výtisk pracovní smlouvy vydat zaměstnanci. Porušení je nejčastěji shledáno v tom, že pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, jestliže neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a dále nedodržení povinnosti ze strany zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech nejpozději do 1 měsíce po vzniku pracovního poměru.

**§ 8 – 1 356 porušení:** Ustanovení ukládá zaměstnavatelům povinnost pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití. Zaměstnavatelé nepostupovali podle některého z ustanovení zákoníku práce, ve kterém není vyslovena přímá povinnost (např. nedodrží § 42 ZP – není zřejmé, kterým z možných způsobů byl ukončen pracovní poměr apod.).

**§ 60 - 645 porušení:** Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci na jeho žádost posudek o pracovní činnosti buď vůbec nebo do 15 dnů od jeho žádosti (je-li naplněna podmínka, že posudek není povinen vydat dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru). Dalším porušením je, jestliže zaměstnavatel nevydá zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nebo potvrzení sice vydá, ale neuvede v něm skutečnosti uvedené prováděcím předpisem k zákoníku práce.

**§ 94 – 422 porušení:** Zaměstnavatelé nevedou evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců.

**§ 110b – 393 porušení:** Zaměstnavatel buď neumožní zaměstnanci vyčerpat dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku nebo poskytuje náhradu mzdy zaměstnanci za nevyčerpanou dovolenou i v jiných případech, než které připouští toto ustanovení (jestliže dovolenou nemohl zaměstnanec vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku z důvodů neurčení doby čerpání dovolené nebo určení nesprávné délky dovolené nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo pro skončení pracovního poměru).

**§ 43 – 341 porušení:** Dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není uzavřena písemně. Vyžaduje-li to zaměstnanec, musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

**§ 29 – 268 porušení:** Zaměstnavatelé neuvedli v pracovní smlouvě podstatné náležitosti, tj. druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

**§ 35 – 261 porušení:** Zaměstnavatelé porušují některou z následujících povinností:

- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- platit za vykonanou práci mzdu,
- dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou.

**§ 232 – 243 porušení:** Zaměstnavatelé nedodrželi povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně je možné k plnění těchto úkolů nebo k zabezpečení potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

**§ 7 – 221 porušení:** Zaměstnavatel jakýmkoliv způsobem postihuje nebo znevýhodňuje zaměstnance, který se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

**§ 58 – 181 porušení:** Zaměstnavatel nedoručil zaměstnanci písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

**§ 36 – 176 porušení:** Zaměstnavatelé nedodrželi povinnost provádět změnu obsahu pracovní smlouvy (sjednaných pracovních podmínek) písemně.

**§ 236 – 150 porušení:** Týká se podmínek, za kterých je možno uzavřít se zaměstnancem dohodu o provedení práce. Zaměstnavatelé se porušení dopouští tím, že v dohodě (písemném vyhotovení nebo písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě) nevymezí pracovní úkol, sjednanou odměnu za jeho provedení a předpokládaný rozsah práce.

**§ 109 – 139 porušení:** Porušením je nesplnění povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku (v případech, kdy zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání nebo pro překážky v práci). Zaměstnavatelé dále neplní povinnost určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce (má-li na ně nárok).

**§ 38 – 134 porušení:** Ustanovení zaměstnavatelé porušují jednak nesplněním podmínky podle odst. 1 tím, že zaměstnavatelé vysílají zaměstnance na pracovní cestu, ačkoliv možnost vyslání na pracovní cestu po dobu nezbytné potřeby v pracovní smlouvě se zaměstnancem nesjednal. Jiné časté porušení spočívá v nedodržení podmínek dočasného přidělení zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě.

**§ 31 – 127 porušení:** Není splněna podmínka písemného sjednání zkušební doby, příp. tím, že zkušební doba je, přes výslovný zákaz, dodatečně prodlužována.

**§ 55 – 107 porušení:** Zaměstnavatelé neprovádí okamžité zrušení pracovního poměru písemně. V okamžitém zrušení pracovního poměru skutkově nevymezují důvod a okamžité zrušení pracovního poměru není ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníkovi.

### **3. Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**

Pořadí počtu porušení za sledované období je prakticky shodné s rokem 2003. Celkový počet zjištěných porušení zákona o mzdě odpovídá srovnatelnému období roku 2003.

**§ 14 – 811 porušení:** Nejčastěji dochází k porušení zákona o mzdě tím, že zaměstnavatel, u něhož není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána, vyplácí zaměstnanci mzdu nižší než činí příslušný minimální mzdový tarif stanovený nařízením vlády.

**§ 4 – 609 porušení:** Zaměstnavatelé za vykonanou práci nevyplácí mzdu, mzda není sjednávána v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo kolektivní smlouvě nebo zaměstnavatelé mzdu nevyplácí ve výši a za podmínek, které stanoví tento zákon nebo zákoník práce.

**§ 10 – 611 porušení:** Zaměstnavatelé porušovali ustanovení o splatnosti mzdy

- po vykonání práce, avšak nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku,
- určení pravidelného termínu výplaty mzdy,
- zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou mzdu splatnou během dovolené,
- při skončení pracovního poměru nevyplatí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu na jeho žádost v den skončení pracovního poměru.

**§ 17 – 469 porušení:** Zaměstnavatelé porušovali podmínky pro výpočet průměrného výdělku, a to

- zjištění průměrného výdělku z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období,
- rozhodným obdobím není předchozí kalendářní čtvrtletí,
- není užíván pravděpodobný výdělek jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů,
- není zvýšen průměrný výdělek na výši odpovídající minimální mzdě tehdy, jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda.

**§ 5 – 325 porušení:** Zaměstnavatelé neposkytovali za práci přesčas vedle mzdy příplatek ve výši nejméně 25% průměrného výdělku anebo náhradní volno v těch případech, kdy nebyla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě už s přihlédnutím k případné práci přesčas.

**§ 6 – 242 porušení:** Zaměstnavatelé neposkytli zaměstnancům za práci ve svátek náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo příplatek k dosažené mzdě.

**§ 7 – 221 porušení:** Zaměstnavatelé nevyplácí zaměstnancům za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci příplatek podle nařízení vlády nebo kolektivní smlouvy.

**§ 11 – 213 porušení:** Jsou porušována ustanovení o výplatě mzdy, a to

- mzda není vyplácena v pracovní době a na pracovišti, případně zaslána k výplatě zaměstnanci, který se nemůže dostavit k výplatě z vážných důvodů,
- při měsíčním vyúčtování není zaměstnanci vydán písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách,
- není vyhověno žádosti zaměstnance poukázat učenou částku mzdy na účet u banky.

**§ 18 – 184 porušení:** K porušení může docházet tím, že

- není sjednána nebo stanovena mzda písemně před výkonem práce,
- zaměstnavatel předem neprojedná poskytování mzdy s příslušným odborovým orgánem (není-li mzda sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě),
- zaměstnavatel neumožní zaměstnanci nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování mzdy nebo do vnitřního mzdového předpisu.

**§ 12 – 113 porušení:** Případy, kdy zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy (s výjimkou srážek ze mzdy v zákoně taxativně vyjmenovaných, např. záloha na daň z příjmů, pojistné na sociální zabezpečení a další srážky).

**§ 4a – 97 porušení:** Jednání zaměstnavatele, kdy není splněna podmínka, že poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy, a dále jednání, kdy zaměstnavatel neposkytuje stejnou mzdu zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.