



## Úřady práce zkontrolovaly 2 325 firem

### Tisková zpráva

V průběhu prvního čtvrtletí 2004 provedly úřady práce 2 325 kontrol. Kontroloři postupovali podle plánu kontrol. Cílenou kontrolní činnost pak zaměřili především na obchodní řetězce.

**Z výsledků vyplynulo, že zaměstnavatelé nejčastěji porušují zákon o mzdě, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.**

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. **Během prvního čtvrtletí 2004 se objevilo pět zaměstnavatelů, kteří hrubě porušovali pracovněprávní předpisy a kterým tak úřad práce uložil pokutu při horní hranici maximální částky.**

Jména zaměstnavatelů není možné v souvislosti s povinností mlčenlivosti vyplývající ze zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, zveřejnit. V následujícím přehledu jsou proto uvedeny pouze obory činností, ve kterých tito zaměstnavatelé působí.

**Celková částka pokut, které úřady práce těmto zaměstnavatelům uložily, činí 840 tisíc Kč.** V těchto firmách kontroloři zjistili porušení 12 ustanovení pracovněprávních předpisů, z toho 5 ustanovení zákona o mzdě, 4 ustanovení zákoníku práce a 4 ustanovení zákona o zaměstnanosti.

#### **1) Zaměstnavatel působící v oblasti výroby svrchních oděvů**

Uložena pokuta ve výši 70 000 Kč

#### **Za porušení ustanovení § 19 odst.3 zák 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

*Pokud nelze na volné pracovní místo přijmout občana, zejména některého z uchazečů o zaměstnání, může zaměstnavatel získávat na základě povolení příslušného úřadu práce na toto volné pracovní místo i zaměstnance ze zahraničí.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že si nevyžádal souhlas úřadu práce příslušného k území, na kterém cizinky práci vykonávaly.

## **2) Zaměstnavatel působící v oblasti přípravy stavenišť**

Uložena pokuta ve výši **150 000 Kč**

**Za porušení ustanovení § 14 odst. 1 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**

*V případě, kdy není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána, nesmí být mzda nižší než příslušný minimální mzdový tarif. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci podle tohoto zákona.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že mzda zaměstnanců byla sjednána nižší, než odpovídá minimálnímu mzdovému tarifu platnému pro takový výkon prací, jaké byly sjednány v pracovní smlouvě.

**Za porušení ustanovení § 5 odst. 1 zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

*Zprostředkování zaměstnání může provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení; zprostředkování zaměstnání za úhradu lze vykonávat i za účelem dosažení zisku. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana.*

Zaměstnavatel zprostředkoval zaměstnání více než 150 občanům Slovenské republiky. Přitom neměl příslušné povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a tím porušil zákon.

## **3) Zaměstnavatel působící v oblastech výroby kování, demolic a pátrací a ochranné činnosti**

Uložena pokuta ve výši **120 000 Kč**

**Za porušení ustanovení § 32 odst. 3 písm.f) zák. č. 65/1965, zákoník práce**

*Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:*

*... f) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že 9 vyjmenovaných zaměstnanců písemně neinformoval do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru o stanovení a rozvržení týdenní pracovní doby. Tuto informaci neobsahují ani pracovní smlouvy.

**Za porušení ustanovení § 83a odst. 2 písm. b) zák. č. 65/1965, zákoník práce**

*Délka pracovní doby zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že u 27 vyjmenovaných zaměstnanců pracujících v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu stanovil 40hodinovou týdenní pracovní dobu. Přestože jejich týdenní pracovní doba může činit nejvýše 37,5 hodiny týdně.

**Za porušení ustanovení § 5 odst.1 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**

*Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, (dále jen "dosažená mzda") a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že vyjmenovaným zaměstnancům při výkonu práce přesčas neposkytl příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, když se s nimi nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu konané práce přesčas místo příplatku.

**Za porušení ustanovení § 10 odst.1 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**

*Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že 8 jmenovaným pracovníkům nevyplatil mzdu ve stanoveném termínu.

**4) Zaměstnavatel působící v oblastech výroby oděvů a plastových výrobků**

Uložena pokuta ve výši **250 000 Kč**

**Za porušení ustanovení § 58 odst. 2 zák. č. 65/1965, zákoník práce**

*Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že nedodržel uvedenou lhůtu.

### **Za porušení ustanovení § 266a odst. 1 zák. č. 65/1965, zákoník práce**

*Písemnosti zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit držitelem poštovní licence.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že zaměstnancům nepředal do vlastních rukou písemnosti týkající se zániku pracovního poměru.

### **Za porušení ustanovení § 24 odst. 8 zák. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

*Zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího kalendářního roku písemně oznámit úřadu práce místně příslušnému podle svého sídla nebo trvalého pobytu plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Nesplnil-li zaměstnavatel povinný podíl způsobem uvedeným v odstavci 3 písm. a) nebo b), je povinen jej splnit podle odstavce 3 písm. c). Výši tohoto odvodu je povinen stanovit a odvést jej do státního rozpočtu nejpozději do 31. ledna kalendářního roku následujícího po roce, za který povinnost odvodu vznikla. Zaplacení prokáže při plnění oznamovací povinnosti podle věty první.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že povinný podíl nenaplnil žádným z uvedených způsobů, tj. buď:

zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, (4% u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců)

nebo

odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům,

nebo

odvodem do státního rozpočtu; výše tohoto odvodu činí ročně za každého občana se změněnou pracovní schopností, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, 1,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, kterou vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů za 1. až 3. čtvrtletí roku, v němž nebyl povinný podíl naplněn.

### **Za porušení ustanovení § 11 odst. 3 a 6 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.**

*(3) Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodí jinak.*

*(6) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že zaměstnancům nezasílal zaměstnancům mzdu v určených či dohodnutých termínech.

### **5) Zaměstnavatel působící v oblasti výstavby pozemních a inženýrských staveb**

Uložena pokuta ve výši **250 000 Kč**

### **Za porušení ustanovení § 1 odst. 6 zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**

*Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnícká osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právníckou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnícké nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v*

*pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Jinou právnickou nebo fyzickou osobou se pro tyto účely rozumí pouze osoba, jejíž předmět činnosti zahrnuje i činnosti, které ve smyslu věty druhé má svými zaměstnanci v pracovních vztazích zajišťovat.*

Zaměstnavatel porušil zákon tím, že běžné úkoly vyplývající z předmětu činnosti svěřoval k plnění fyzickým osobám, které jejich plnění zajišťovaly samy, nikoliv prostřednictvím svých zaměstnanců, nebo svého manžela či dětí, šlo tedy o „Švarcsystém“.

V Praze dne 25. 5. 2004

Kateřina Prejdová, tisková mluvčí MPSV ČR