

Kontrolní akce inspekce práce za rok 2011

Redakce BHP

Státní úřad inspekce práce předložil (v souladu s ustanovením § 4 odst. 2 písm. e) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů) Roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2011. Předkládáme stručný výtah z této zprávy. Jedná-li se o opakované úkoly, jsou informace stručné; v případech nových kontrolních akcí je tomu naopak.

Úvod

V úvodu příspěvku je podáno zhodnocení předem plánovaných kontrolních akcí OIP za rok 2011. Dále jsou publikovány výsledky kontrol, které se uskutečnily v souladu s rozhodnutím ministra práce a sociálních věcí o posílení a zefektivnění výkonu kontrolní činnosti v působnosti MPSV. Jsou zařazeny i výsledky koordinovaných kontrol, které byly zaměřeny na kontrolu zaměstnavatelů podnikajících v pohostinství a ubytovacích službách a na jiná různá odvětví činnosti. V závěru příspěvku jsou zařazeny výsledky společné kontroly OIP pro Středočeský kraj a Krajské hygienické stanice téhož kraje.

Výsledky prověrek, které určoval plán činnosti inspekce práce na rok 2011

▶ Dodržování pracovněprávních předpisů včetně BOZP u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením

ČR dlouhodobě podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytováním státních příspěvků subjektům, které zaměstnávají více jak 50 % těchto osob. Ze zkušeností z poradenské a kontrolní činnosti OIP vyplývá, že stále existují zaměstnavatelé, kteří nedodržují pracovněprávní předpisy a v některých případech zneužívají příspěvky k vlastnímu obohacení. Jen část příspěvků se tak dostane až k zdravotně postiženým občanům. Z těchto důvodů je kontrolní činnost inspekce práce dlouhodobě zaměřena zejména na ty zaměstnavatele, kteří jsou příjemci příspěvku na zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Cílem loňského úkolu bylo zjistit, zda zaměstnavatelé, kteří jsou příjemci státního příspěvku na zaměstnávání osob zdravotně postižených (zejména déle než 1 rok), dodržují pracovněprávní předpisy, kontrolní činností pozitivně působit na zaměstnavatele, aby nedocházelo k zne-

užívání uvedených příspěvků, a v případě zjištění porušení na porušování zákonných předpisů nespadajících do kompetence orgánů inspekce práce informovat o tom příslušné kontrolní orgány. Základní výběr zaměstnavatelů byl podmíněn spoluprací s úřady práce.

Předmětem kontroly bylo:

- ▶ vznik, změny a skončení pracovního poměru (zejména na práce sjednané na jiném dohodnutém místě),
- ▶ plnění povinností zaměstnavatele uložených §§ 103 a 104 zákoníku práce,
- ▶ pracovní doba (evidence, přestávky v práci, odpočinek mezi směny a v týdnu, práce přesčas),
- ▶ odměňování za práci (zařazení vykonávané práce do odpovídající skupiny prací, příplatky, způsob výplaty mzdy, srážky ze mzdy, rovné zacházení).

OIP uskutečnily **61 kontrol** (v rámci těchto kontrol provedly **2 následné kontroly** u zaměstnavatelů, u kterých inspekce práce v minulosti zjistila nedostatky).

U **40** zaměstnavatelů inspekce práce zjistila **159** porušení a uložila pokuty ve výši **30 000 Kč**. Další pokuty v navrhované výši **15 000 Kč** a **50 000 Kč** jsou v řízení.

V roce 2011 bylo zjištěno, že došlo k poklesu počtu porušených ustanovení zákoníku práce; inspektoři nezjistili skutečnosti, které by svědčily zejména o nepřidělování práce zdravotně postiženým občanům, ani nevyšlo najevo porušování jiných právních předpisů.

▶ Dodržování pracovněprávních předpisů při zaměstnávání zaměstnanců v malých a středních podnicích potravinářského průmyslu

Zaměstnanci u zaměstnavatelů vyrábějících potraviny pro studenou kuchyni a pekárenské a cukrárenské výrobky mají náročné pracovní podmínky. Jedná se převážně o práci v noční době ve ztížených pracovních podmínkách (např. tepelná zátěž). Tuto práci vykonávají převážně ženy. Informace z poradenské činnosti OIP ukázaly, že

nejvíce nedostatků lze očekávat v oblasti pracovní doby, přestávek v práci a v odměňování, a to zejména v oblasti stanovených příplatků.

Mimo závad ve výše uvedených oblastech zjistili inspektoři jednotlivá porušení pracovněprávních předpisů v oblasti bezpečnosti práce, základních pracovněprávních vztahů, nesprávně použité konkurenční doložky a další.

Z celkového počtu **224** kontrol bylo **53** (23 %) bez zjištěného porušení a **171** (77 %) kontrol bylo se zjištěnými porušeními pracovněprávních předpisů.

OIP uložily celkem **19** pokut v celkové výši **376 000 Kč**.

Nejvíce byly pokuty uloženy za nesprávné odměňování – celkem 300 000 Kč, poté následují pokuty za porušení v oblasti pracovní doby – celkem 71 000 Kč. Za porušení v oblasti pracovního poměru byla uložena jedna pokuta ve výši 5 000 Kč.

Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů ukázaly, že 80 % kontrolovaných zaměstnavatelů zabývajících se výrobou potravin (pekárny, cukrárny, výroby lahůdek, řeznictví aj.) porušuje pracovněprávní předpisy.

► **Kontroly dodržování ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti**

Usnesením vlády ČR č. 105 ze dne 8. 2. 2010 k podnětu Rady vlády pro lidská práva k zajištění respektování odpovědnosti soukromí zaměstnanců na pracovišti bylo uloženo ministru práce a sociálních věcí začlenit do programu kontrolních akcí SÚIP konkrétní kontroly dodržování povinností daných zákoníkem práce na ochranu soukromí zaměstnanců na pracovišti před neoprávněnými zásahy. Výsledky kontrolních akcí měly být mimo jiné podkladem pro posouzení, zda a za jakých podmínek lze sankcionovat porušování povinností zaměstnavatelů daných § 316 odst. 1 až 4 zákoníku práce. Především však kontroly měly poskytnout objektivní obraz o dodržování povinností k ochraně soukromí zaměstnanců na pracovišti před neoprávněnými zásahy.

Výběr kontrolovaných subjektů byl prováděn z různých odvětví, s různým počtem zaměstnanců tak, aby bylo možno získat přehled o tom, jaký mají různé typy zaměstnavatelů přístup k této problematice. OIP zaměřily své kontroly na objektivní zjištění, zda kontrolovaná osoba nenarušuje bez závažného důvodu, spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti, soukromí zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách otevřeným nebo skrytým sledováním, odposlechem, záznamem telefonických hovorů zaměstnanců, kontrolou elektronické pošty nebo kontrolou listovních zásilek.

Kontroly dle zadání úkolu se zaměřily především na:

- vznik, změny a skončení pracovního poměru,
- zajištění ochrany osobních práv zaměstnance ve smyslu § 316 odst. 1 – 4 zákoníku práce, tj. zda nedochází k:

- sledování zaměstnanců na pracovišti pomocí kamer,
- sledování telefonických hovorů zaměstnanců,
- kontrole a sledování elektronické pošty, příp. listovních zásilek,
- vyžadování „citlivých“ informací od zaměstnanců,
- zda byl vydán vnitřní předpis zaměstnavatele ve vztahu k problematice.

V roce 2011 bylo provedeno celkem **180** kontrol a další **3** kontroly následné. U **125** zaměstnavatelů bylo zjištěno porušení právních předpisů, z toho u **33** zaměstnavatelů se jednalo o porušení § 316 zákoníku práce.

Největší počet porušení právního předpisu byl zjištěn u kategorie zaměstnavatelů s 10 až 19 zaměstnanci; nejvíce porušení právních předpisů bylo v odvětví maloobchod, velkoobchod a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků.

V souvislosti s tímto kolem ale byly uloženy **2 sankce** v celkové výši **45 000 Kč**.

► **Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů agenturami práce**

Agenturní zaměstnávání je dlouhodobě jednou z oblastí, které věnuje zvýšenou pozornost jak MPSV, tak orgány inspekce práce. Přestože jsou v této oblasti přijímána stále nová legislativní opatření, nevede to k zásadnímu snížení nedostatků zjišťovaných při kontrolní činnosti. Od roku 2009 mohou inspektoráty práce uložit agenturám práce za porušení § 308 a 309 zákoníku práce pokutu, následně jim může Generální ředitelství úřadu práce ČR odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání. Každá agentura práce musí mít podle zákona o zaměstnanosti sjednáno pojištění proti úpadku. Přesto se stav na úseku agenturního zaměstnávání nelepší tak, jak by bylo přes všechny represivní prostředky žádoucí.

Pro rok 2011 stanovil úkol zaměření kontrol na agentury práce – družstva a na zaměstnávání na dohody mimo pracovní poměr. Kontrolní orgány se také měly zaměřit na zaměstnance – cizí státní příslušníky, a to občany ze zemí Evropské unie i ze třetích zemí. V této souvislosti neměla být opomenuta problematika vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb se zaměřením především na plnění § 319 zákoníku práce vztahující se na pracovníky vyslané k výkonu práce na území České republiky.

Kontroly agentur práce jsou provázány s kontrolami jejich uživatelů – bez těchto kontrol nelze totiž objektivně vyhodnotit dodržování zásad na úseku agenturního zaměstnávání. Navíc některé povinnosti zaměstnavatele (agentury práce) přecházejí přidělením zaměstnance na uživatele.

OIP provedly v roce 2011 celkem **60** kontrol agentur práce, z toho **2** následné, a dalších **30** kontrol jejich uživatelů, z toho **2** následné.

Přetrvávají nedostatky v tom smyslu, že agentura práce nebo uživatel poruší zásadu rovných pracovních a mzdo-

vých podmínek zaměstnanců agentur práce se zaměstnanci uživatelů. Projevuje se to zejména v oblasti odměňování a BOZP. Inspektoři se setkávali s tím, že již v dohodě agentury práce a uživatele o dočasném přidělení zaměstnance nebyla uvedena mzda srovnatelného zaměstnance, případně jiné náležitosti.

Nedostatky na úseku agenturního zaměstnávání se projevovaly i v tom, že agentura práce a uživatel nese-psaly dohodu o dočasném přidělení, přestože agentura práce přidělila zaměstnance k výkonu práce k uživateli; tyto dohody neobsahovaly všechny předepsané náležitosti, písemný pokyn o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neobsahoval předepsané údaje nebo nebyl vůbec vyhotoven, uživatel neprovedl proškolení BOZP přidělených zaměstnanců nebo jim nepřidělil OOPP podle vlastního seznamu.

Další početnou skupinu porušení zákona představovalo odměňování a náhrady. Zaměstnavatel nevyplácel přidělným zaměstnancům příplatky ke mzdě, nevyplácel mzdu ve stanoveném termínu, prováděl jim srážky ze mzdy bez písemné dohody o srážkách ze mzdy, neproplácel jim náhradu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru apod.

U uživatelů byla další početnou skupinou porušení na úseku pracovní doby. Uživatel v době přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, s čímž souvisí jeho povinnost rozvrhovat pracovní dobu a vést evidenci odpracované pracovní doby. Proto odpovídá za kontrolu nedodržení doby odpočinku mezi směnami nebo odpočinku v týdnu, případně nedodržení doby přestávek v práci.

Shodně se u agentur práce a uživatelů vyskytla jako třetí v pořadí porušení na úseku pracovního poměru, tedy vzniku, změn a jeho skončení. Jde klasicky o informaci o obsahu pracovního poměru, která není ve většině případů součástí pracovní smlouvy, a měla by být zaměstnanci podána písemně nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Stále stejné nedostatky se objevují také při skončení pracovního poměru a týkají se potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatelé ho v mnoha případech berou jako zástavu za to, že zaměstnanec jim způsobil škodu, ukončil svévolně pracovní poměr apod. Inspekce práce také zjišťuje, že toto potvrzení nemá všechny náležitosti nebo naopak obsahuje údaje, které tam nepatří.

Jako další se stejným počtem nedostatků je úsek pracovní doby u agentur práce a odměňování u uživatelů. Přestože prvotní evidenci odpracované doby vede uživatel, nezbavuje to povinnosti vést evidenci odpracované pracovní doby ani agenturu práce. Ta má tuto povinnost uloženu zákoníkem práce i v případě, že zaměstnance přidělí k uživateli.

Nedostatky na úseku odměňování u uživatelů se týkaly většinou jejich kmenových zaměstnanců. Pokud byly zjištěny nesrovnalosti v odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců uživatele a byla vina na straně uživa-

tele, jednalo se např. o nadstandardní příplatky ke mzdě nebo benefity podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Ostatní zjištěné nedostatky se týkaly BOZP, porušení speciálních předpisů, neinformování zaměstnanců o tom, do jaké kategorie prací je jimi vykonávaná práce zařazena nebo neprověření, zda schopnosti a zdravotní způsobilost zaměstnance odpovídají vykonávané práci.

V roce 2011 uložily OIP 8 agenturám práce pokuty v celkové výši **675 000 Kč** a 2 uživatelům pokuty v celkové výši **35 000 Kč**.

Rok 2011 byl pro SÚIP hodně náročný v provádění kontrol na úseku agenturního zaměstnávání. Kromě tohoto speciálního úkolu byla na podzim MPSV vyhlášena mimořádná kontrolní akce jako samostatný úkol zaměřená také na činnost agentur práce a jejich uživatelů.

Poznámka:

Úkol je hodnocen samostatně v závěru příspěvku.

Patří mezi koordinované kontroly.

► Provádění kontrol na základě podnětů na porušování pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti BOZP

Počet podnětů, které ročně zaevidují orgány inspekce práce na kontrolu zaměstnavatelů z důvodu porušování pracovněprávních předpisů a podmínek, dlouhodobě neklesá. V roce 2011 jich bylo podáno celkem **5 501**.

Z hlediska činnosti zaměstnavatele jsou podněty nejčetnější z oblasti stravovacích a ubytovacích služeb, maloobchodu, dopravy a stavebnictví. Jen malou část (cca do 10 %) tvoří podněty upozorňující na porušování právních předpisů v oblasti BOZP a provozování VTZ. Nejméně se na počtu podnětů podílí podněty související s výkonem umělecké a kulturní činnosti dětmi a s porušováním práva na rovné zacházení.

Nejvíce podnětů se týká zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé si sami vedou personální a mzdovou agendu a často jim unikají podstatné změny právní úpravy pracovněprávních vztahů. SÚIP a OIP věnují soustavně mimořádnou pozornost šetření podnětů; všechny podněty jsou posouzeny a vyhodnoceny za účelem určení způsobu jejich řešení a v co největším možném rozsahu šetřeny.

Inspektoři na základě obdržených a zaevidovaných podnětů provedli v roce 2011 celkem **2 805** kontrol. Porušení pracovněprávních předpisů nebo předpisů v oblasti BOZP zjistili u 67,7 % šetřených podnětů.

OIP uložily v rámci tohoto úkolu **372 pokut** ve výši **10,3 mil. Kč**.