

V Praze dne 19. listopadu 2012
Č. j.: 2012/88385 - 412/1

Vážený pane magistře,

dne 8. listopadu 2012 jste se obrátil na Ministerstvo práce a sociálních věcí s elektronickým dotazem ohledně povinností vyplývajících pro zaměstnavatele z ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě Vašeho dotazu Vám sdělujeme následující:

Článek 14 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (dále jen „směrnice 2009/52/ES“) ukládá členským státům Evropské unie povinnost zajistit, aby na jejich území byly prováděny účinné a odpovídající kontroly zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Směrnice 2009/52/ES byla do právního řádu České republiky transponována zákonem č. 1/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to s účinností od 5. 1. 2012.

Tímto zákonem bylo do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), vloženo nové ustanovení § 136.

Na základě ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti je právnická nebo fyzická osoba povinna mít v místě pracoviště **kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a kopie dokladů, které je povinna uchovávat podle ustanovení § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.**

To pro zaměstnavatele prakticky znamená, že je povinen mít v místě pracoviště kopie takových dokladů prokazujících legálnost vykonávané práce, které si kontrolní orgán nemůže zajistit prostřednictvím příslušných registrů (pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Na základě ustanovení § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel zaměstnávající cizince povinen mít v místě pracoviště rovněž kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a po dobu 3 let od skončení zaměstnání tohoto cizince.

V souladu s ustanovením § 133 zákona o zaměstnanosti se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí pracovištěm kontrolované osoby **místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby.**

Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů.

Podle ustanovení § 13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů“), je každý správce osobních údajů, tzn. i právnická či fyzická osoba zaměstnávající jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, povinen přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů.

Jak je zřejmé již z výše uvedeného, platná právní úprava je konstruována tak, že fakticky ukládá zaměstnavateli dvě povinnosti, které musejí být splněny současně, a to jak

povinnost uchovávat kopie dokladů stanovených zákonem o zaměstnanosti, tak povinnost přijmout taková opatření, aby uchované osobní údaje byly řádně zabezpečeny.

I když se v souladu s ustanovením § 133 zákona o zaměstnanosti pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí pracovištěm kontrované osoby **místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrované osoby, v těch případech, kdy vzhledem k charakteru práce je určeným pracovištěm zaměstnavatele vymezený obvod (např. území obce, kraje, a pod.), orgány inspekce práce ověří totožnost zaměstnance vykonávajícího práci a následně ověří existenci pracovněprávního vztahu kontrolou kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v místě řídicího pracoviště zaměstnance, tj. v místě pracoviště vedoucího zaměstnance, který dotyčného zaměstnance řídí.**

Zaměstnavatel může svou povinnost rovněž splnit i tak, že neprodleně doručí předmětné doklady na místo, kde byla kontrola zahájena.

Jestliže to vyžaduje zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele, povinnosti vyplývající z ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti lze splnit i předložením kopií předmětných dokladů uložených v elektronické podobě - naskenované originální dokumenty na paměťových médiích (CD, DVD, flash disk) s možností jejich vytisknutí, které orgán inspekce práce provede prostřednictvím své vlastní výpočetní techniky, popř. použije výpočetní techniku kontrovaného zaměstnavatele. V případě, kdy by došlo k odcizení nosičů osobních údajů (tedy kopií smluv, které zaměstnavatel uchovává na základě povinnosti podle § 136 zákona o zaměstnanosti), nezbavuje jej tato právní povinnost odpovědnosti za porušení povinností podle § 13 zákona o ochraně osobních údajů a tedy i za případný správní delikt podle zákona o ochraně osobních údajů.

Pokud jde o Vámi konkrétně zmiňovanou profesi „pracovník přepravy hotovosti - řidič“, za pracoviště tohoto zaměstnance je považováno místo řídicího pracoviště daného zaměstnance (sídlo, provozovna zaměstnavatele). Orgány inspekce práce ověří totožnost zaměstnance vykonávajícího práci a následně ověří existenci pracovněprávního vztahu kontrolou kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v místě řídicího pracoviště zaměstnavatele pro daného zaměstnance (tj. v místě pracoviště vedoucího zaměstnance, který dotyčného zaměstnance řídí).

S pozdravem

Ing. Štefan Duháň, v. r.
ředitel odboru právní podpory
a metodiky trhu práce