
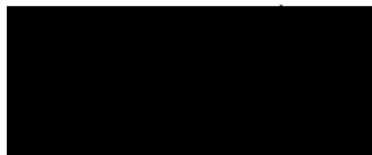


Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu
Vodní 1629/21, 370 06 České Budějovice
tel: +420 950 179 511, fax: +420 950 179 505, e-mail: budejovice@suip.cz, DS: n7wefgn

	OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Toto rozhodnutí nabylo právní moci dne 13. 3. 2019	
a je vykonatelné.	
Č. Budějovice dne 25. 3. 2019	



Vypraveno dne: 25-02-2019

Č.j. 25115/5.30/18-10
Sp.zn. S5-2018-240

ROZHODNUTÍ

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích, Vodní 21, 370 06 České Budějovice (dále jen „oblastní inspektorát práce“ či „správní orgán“), jako věcně a místně příslušný správní orgán podle § 60 odst. 1 a § 62 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o odpovědnosti za přestupky“), příslušný k rozhodování v řízení v I. stupni o přestupcích nebo správních deliktech podle § 5 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů rozhodl podle § 93 zákona o odpovědnosti za přestupky a § 95 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky a § 67 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), že

obviněný [redacted] spol. s r.o., sídlem: [redacted]
IČ: [redacted] (dále jen „obviněný“)

je vinen

I. ze spáchání správního deliktu nestanovení pracovní doby podle režimu práce dle § 28 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 205/2017 Sb. (dále jen „zákon o inspekci práce“), když v období od 1. ledna 2017 do 30. 9. 2017 svým zaměstnancům [redacted] a [redacted] nestanovil týdenní pracovní dobu v nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodin týdně, nýbrž 40 hodin týdně. Tímto jednáním obviněný porušil § 79 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 222/2017 (dále jen „zákoník práce“).

II. ze spáchání správního deliktu nevedení evidence pracovní doby dle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce, když v rozporu s kogentním ustanovením § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce u svých zaměstnanců nevedl evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce odpracované směny a případně práce přesčas a noční práce, a to v období ledna 2017, května 2017 a září 2017 u [redacted] [redacted], v období ledna 2017, února 2017, května 2017 a srpna 2017 u [redacted].

Odůvodnění:

Dne 27. 10. 2017 byla dle ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „kontrolní řád“) předložením průkaz u obviněného zahájena kontrola inspektorkou oblastního inspektorátu práce, s předmětem kontroly: dodržování povinností vymezených v ustanovení § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce, se zaměřením zejména na: povinnosti na úseku odměňování zaměstnanců, pracovní doby, pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, rovného zacházení. Z této kontroly byl dne 22. 11. 2017 v souladu s ustanovením § 12 kontrolního řádu vyhotoven protokol, čj. 32079/5.50/17-13, který byl obviněnému prostřednictvím datové schránky doručen dne 23. 11. 2017. Obviněný byl poučen, že může do 15ti dnů ode dne doručení protokolu podat proti kontrolním zjištěním opravný prostředek. Obviněný tak učinil dne 5. 12. 2017, kdy zaslal své vyjádření ke kontrole s námitkami k protokolu. Nadřízený námitky dne 5. 1. 2018 vyřídil tak, že je zamítl. Vyřízení námitek nadřízeným, čj. 32079/5.50/17-15 bylo obviněnému doručeno dne 9. 1. 2018, čímž byl protokol řádně vypořádán a kontrola uzavřena. Dne 12. 1. 2018 inspektorka oblastního inspektorátu práce vydala v souladu s ustanovením § 7 odst. 1 písm. g) zákona o inspekci práce opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, čj. 32079/5.50/17-16. Dne 16. 2. 2018 obviněný podal zprávu o odstranění nedostatků.

Po prostudování kontrolního spisu měl správní orgán skutkový stav v souladu s ustanovením § 3 správního řádu a zároveň byly kumulativně naplněny další podmínky stanovené v § 150 správního řádu a § 90 zákona o odpovědnosti za přestupky, a proto vydal rozhodnutí formou příkazu, kterým rozhodl, že je obviněný vinen ze spáchání správních deliktů popsaných ve výrokové části daného rozhodnutí. Za spáchání deliktů správní orgán obviněnému uložil úhrnný správní trest pokuty ve výši 48.000 Kč. Příkaz, čj. 25115/5.30/18-4 byl obviněnému prostřednictvím datové schránky doručen dne 18. 7. 2018. Dne 24. 7. 2018 obviněný podal osobně odpor. Správní orgán odpor vyhodnotil tak, že byl podán řádně, včas a osobou způsobilou a měl tedy za následek dle § 150 odst. 3 správního řádu zrušení příkazu a pokračování správního řízení. Dne 30. 7. 2018 správní orgán obviněného vyznamenal o pokračování správního řízení a zároveň dle § 80 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky ve věci nařídil ústní jednání, k němuž v souladu s ustanovením § 80 odst. 4 zákona o odpovědnosti za přestupky ve spojení s ustanovením § 59 správního řádu předvolal obviněného. Správní orgán dále obviněného poučil o jeho právech a povinnostech v průběhu řízení; vyznamenal o pokračování správního řízení a předvolání obviněného k jednání, čj. 25115/5.30/18-6.

Dne 20. 8. 2018 se v sídle správního orgánu za přítomnosti obviněného konalo ústní jednání ve věci. Za obviněného se k jednání dostavil Ing. [redacted] jednatel. Úvodem jednání správní orgán obviněného ohledně jeho práv a povinností odkázal na dříve provedené poučení, které mu zrekapituloval a dotázal se jej, zda porozumění porozuměl či nežadá-li dalšího vysvětlení. Obviněný uvedl, že poučení porozuměl a dalšího doplnění nežadá. Správní orgán obviněnému zrekapituloval předmět řízení a následně v souladu s ustanovením § 53 odst. 6 správního řádu provedl listiny založené ve spise jako důkazy, proti jejichž provedení či opatření obviněný nevznesl námitky. Tímto považoval správní orgán dokazování důkazními prostředky vyjmenovanými v protokolu o ústním jednání za provedené. Následně se obviněný k věci vyjádřil, kdy se doznal ke spáchání deliktů a požádal o snížení pokuty, neboť uložená pokuta se mu jeví jako nepřiměřená. Na doplnění dokazování obviněný doložil výroční zprávu za rok 2017 a výkaz zisku a ztráty k 31. 7. 2018 a rozvahu k témuž datu. Obviněný požádal o lhůtu k vyjádření se k věci, kterou mu správní orgán stanovil v délce 10 dní ode dne jednání. O ústním jednání byl v souladu s ustanovením § 80 zákona o odpovědnosti za přestupky a § 18 protokolu o kontrole vyhotoven dne 20. 8. 2018 protokol, čj. 25115/5.30/18-7, jehož stejnopis převzal obviněný. Obviněný se ve stanovené lhůtě nevyjádřil, proto správní orgán dne 20. 9. 2018 vydal oznámení o ukončení dokazování a seznámení s podklady rozhodnutí, čj. 25115/5.30/18-9, kterým obviněnému sdělil ukončení dokazování a usnesením mu stanovil lhůtu 15 dní ode dne doručení

usnesení k vyjádření se k věci a tutéž lhůtu mu stanovil pro vyjádření se k podkladům rozhodnutí a ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu obviněného vyzval, aby své právo využil. Lhůta marně uplynula.

Vzhledem k tomu, že správní orgán považuje skutkový stav za zjištěný bez důvodných pochybností v souladu s ustanovením § 3 správního řádu, vydává rozhodnutí ve věci.

Ze spisového materiálu ve věci vyplývá, že obviněný uzavřel dne 4. 12. 2015 pracovní smlouvu s [redacted] s druhem práce uklízečka a dnem nástupu do práce 4. 12. 2015. S [redacted] uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 1. 4. 2014 s totožným dnem nástupu do práce a druhem práce vrátný-informátor. S [redacted] uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 1. 9. 2011 s druhem práce technik-zvukař a dnem nástupu do práce 1. 9. 2011. Se [redacted] uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 24. 10. 2016 s totožným dnem nástupu do práce a druhem práce manipulant. S [redacted] uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 1. 1. 2016 s totožným dnem nástupu do práce a druhem práce vrátný-informátor JD. S [redacted] uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 1. 9. 2015 s totožným dnem nástupu do práce a druhem práce uklízečka. S Františkou Brejchovou uzavřel obviněný pracovní smlouvu dne 30. 12. 2009 s nástupem do práce dne 1. 1. 2010 a druhem práce vrátný-informátor HV. S [redacted] uzavřel obviněný pracovní poměr na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2001, kdy dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 30. 6. 2006 změněn druh práce na vrátný-informátor (vrátnice HL). Pracovní smlouvy tvoří položku kontrolního spisu č. 5.

Obviněný svým zaměstnancům stanovoval mzdu mzdovým výměrem, a to následovně. [redacted] stanovil mzdovým výměrem ze dne 1. 9. 2011 mzdu ve výši 16.500 Kč za měsíc. [redacted] stanovil obviněný mzdovým výměrem ze dne 1. 1. 2017 stanovil měsíční mzdu ve výši 11 000 Kč. [redacted] stanovil obviněný mzdovým výměrem ze dne 24. 10. 2016 mzdu ve výši 12 600 Kč měsíčně. Pavlovi Staňkovi, Janu Němcovi, Radomírovi [redacted] a [redacted] stanovil obviněný mzdu mzdovým výměrem ze dne 1. 1. 2017 ve výši 66 Kč/hod. Mzdové výměry tvoří položku kontrolního spisu č. 7.

Náplní práce výše jmenovaní zaměstnanců, kteří vykonávali práci vrátných, bylo příkladem předávání klíčů a poskytování informací přichozím ohledně orientace v budově, pouštění automobilů, nemajících parkovací karty, do areálů přes závoru a podávání informací o možnosti zaparkování a sledování parkoviště přes kamerové systémy, jak vyplývá z vyjádření obviněného ze dne 21. 11. 2017 (položka kontrolního spisu č. 14).

Ze mzdových listů zaměstnanců (položka kontrolního spisu č. 8) vyplývá, že obviněný svým zaměstnancům poskytoval základní mzdu v souladu se mzdovým výměrem. Dle vnitřního mzdového předpisu o odměňování pracovníků [redacted] spol. s r.o. (položka kontrolního spisu č. 20) obviněný „přispívá na penzijní pojištění vybraným zaměstnancům dvojnásobkem státního příspěvku k daným částkám“ a obviněný dále „přispívá na životní pojištění vybraným zaměstnancům měsíčně 450,- Kč a dále v průběhu roku mimořádné finanční příspěvky ve výši dle rozhodnutí ředitele“ (citace z bodu 8. a 9. vnitřního mzdového předpisu). Obviněný uvedl, že příspěvek na životní pojištění nabídl vedoucím pracovníkům (vedoucí účtárny, vedoucí provozu, vedoucí programového oddělení, vedoucí obchodu – pronájmy a řediteli). Z těchto osob měl o příspěvek, dle vyjádření obviněného, zájem pouze ředitel, vedoucí provozu a vedoucí obchodu – pronájmy. Obviněný se dále vyjádřil, že administrativním zaměstnancům nabízí příspěvek na penzijní připojištění jako spoření na důchod do doby, než se stanou požívatelem starobního důchodu. Ostatním zaměstnancům obviněný příspěvky, dle svého sdělení, neposkytuje z důvodu vyváženosti hospodaření společnosti. Ze stejných důvodů obviněný poskytuje příspěvky na stravování jen zaměstnancům administrativním a zaměstnancům provozního oddělení (vyjádření obviněného tvoří položku kontrolního spisu č. 14).

Obviněný rozvrhl pracovní dobu svých zaměstnanců pracujících na pozici vrátný-informátor, kteří pracují v nepřetržitém pracovním režimu a nerovnoměrně rozvržené pracovní době na 40 hodin týdně, jak vyplývá z rozhodnutí ředitele o rozvržení pracovní doby i vyjádření obviněného ze dne 21. 11. 2017 (položka kontrolního spisu č. 14).

Pracovní dobu svých zaměstnanců, jmenovaných ve výrokové části III., obviněný evidoval v období popsaném ve výroku rozhodnutí do pracovního výkazu (položka kontrolního spisu č. 11 až 13), který obsahuje u jednotlivých zaměstnanců v jednotlivých dnech celkový počet odpracovaných hodin, popř. celkový počet hodin v rámci svátku, nemoci, dovolené či noci. Obviněný ve svém vyjádření ze dne 27. 11. 2017 uvedl, že tyto pracovní výkazy jsou evidencí odpracované doby.

Obviněný v průběhu přestupkového řízení skutkově zjištění nerozporoval, naopak se k nim doznal, ale rozporoval výši pokuty, která se mu s ohledem na ziskovost hospodaření jeví jako nepřiměřeně tvrdá (pokuta tvoří více nežli polovinu ročního zisku za rok 2017). Obviněný požádal o zmírnění tvrdosti trestu a odpuštění celé sankce, kdy se jedná o jeho první pochybení, které nebylo úmyslné. Pochybení navíc byla okamžitě napravena a též došlo ke zpětnému finančnímu vyrovnání se všemi poškozenými zaměstnanci v celkové výši osobních nákladů 550 tis. Kč. Obviněný uvedl, že se poučil a není potřebné udělovat finanční postih jako preventivní prostředek. Obviněný dále zdůraznil svoji povahu, kdy se nejedná o typický komerční subjekt s vysokou rentabilitou svých služeb, ale patří mezi nemnohá kulturní zařízení, která bez příspěvků z veřejných rozpočtů dávají prostor neziskové kulturní činnosti, jejíž podpora vyžaduje nemalé finanční prostředky. Obviněný ke svým majetkovým poměrům doložil výroční zprávu za rok 2017 a výkaz zisků a ztráty k 31. 7. 2018 a rozvahu k témuž datu.

Správní orgán věc posoudil s přihlédnutím k důkazním prostředkům a vyjádření obviněného a musí konstatovat, že považuje spáchání správních deliktů ze strany obviněného za prokázané.

Dle ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce: *„Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně.“*

Dle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce: *„Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce*

a) odpracované

1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),

4. noční práce (§ 94),

5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2).“

Dle ustanovení § 112 zákoníku práce:

„(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.“

Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Dle ustanovení § 28 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce: „Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.“

Dle ustanovení § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce: „Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.“

Dle ustanovení § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce: „Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši.“

Dle ustanovení § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce: „Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Správního deliktu uvedeného ve výrokové části I. rozhodnutí se obviněný dopustil jednáním, kdy jako zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu dle režimu práce zaměstnanců, jelikož svým zaměstnancům pracujícím na pozici vrátného, a to [REDAKCE]

[REDAKCE] stanovil pracovní dobu 40 hodin týdně v nerovnoměrném rozvržení, jak vyplývá z pracovních smluv. Obviněný v pracovních smlouvách se zaměstnanci sjednal, že rozvržení pracovní doby se bude řídit vnitřními předpisy, kdy z vnitřního předpisu o rozvrhu pracovní doby vyplývá, že vrátní pracují v nepřetržité pracovní době. Evidence odpracované doby výše jmenovaných zaměstnanců prokazuje, že pracovali nepřetržitě, kdy se střídali po 12-ti hodinových směnách. Listinné důkazy tedy prokazují, že obviněný nerozvrhl výše jmenovaným zaměstnancům pracovní dobu dle režimu jejich práce, kdy v případě nepřetržité pracovní doby týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce činí 37,5 hodin, nikoli hodin 40. Vedle formálních znaků je jednání obviněného i škodlivé, kdy nesprávným rozvržením pracovní doby obviněný zkrátil právo zaměstnanců na soukromé volno.

Správního deliktu dle výroku II. rozhodnutí se dopustil obviněný jako zaměstnavatel, který neevidoval pracovní dobu svých zaměstnanců, jmenovaných ve výrokové části rozhodnutí, v souladu s požadavky zákoníku práce, nýbrž evidoval pouze celkovou délku směny, popř. celkovou dobu v rámci svátku či noci. Forma vedení evidence pracovní doby je ponechána výlučně na zaměstnavateli, avšak daná forma musí obsahovat náležitosti stanovené § 96 zákoníku práce, aby plnila svůj účel. Zvolený způsob evidování pracovní doby zaměstnanců musí být průkazný, přehledný a musí přesně vypovídat o tom, kolik hodin zaměstnanec odpracoval, kdy je odpracoval, s ohledem na práci přesčas, noční práci, práci v době pracovní pohotovosti, případně další skutečnosti, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících. Těmto náležitostem obviněným vedená evidence odpracované doby u zaměstnanců [REDAKCE]

[REDAKCE] nevyhověla, jak dokládá listinný důkaz ve formě pracovního výkazu.

Správního deliktu dle výroku III. rozhodnutí se dopustil obviněný jako zaměstnavatel, který neodměňoval své zaměstnance v souladu se zákonem, neboť jim neposkytoval nejnížší úroveň zaručené mzdy či doplatek ke mzdě. Zaměstnanci jmenovaní ve výroku III., kteří vykonávali práci vrátných, byli odměňováni hodinovou mzdou ve výši 66 Kč. Dle vyjádření obviněného pracovní náplní vrátných bylo například předávání klíčů a poskytování informací příchozím ohledně orientace v budově, pouštění automobilů, nemajících parkovací karty, do areálu přes závoru a podávání informací o možnosti zaparkování, stejně jako sledování parkoviště kamerou. Dle přílohy k NV 567/2006 Sb., v níž jsou uvedeny příklady prací v jednotlivých odvětvích, poskytování různorodých informací, stejně jako provádění obchůzek a obsluha bezpečnostního systému včetně kamerového, vyhodnocování a sledování snímání okolí budov, spadá do druhé skupiny prací. Nejnížší úroveň zaručené mzdy pro druhou skupinu prací v období ledna 2017 činila 72,90 Kč za hodinu. Obviněný však svým zaměstnancům na pozici vrátných poskytoval základní hodinovou mzdu ve výši 66 Kč/hod, jak dokládají jejich mzdové listy. Jednání obviněného nenaplnuje pouze formální znaky správního deliktu, nýbrž je společensky škodlivé, kdy stanovení zaručené mzdy má ocenit rozdílné náročnosti práce konané zaměstnanci a v návaznosti na toto stanovit jejich minimální mantinely pro odměňování.

Správního deliktu dle výrokové části IV. se dopustil obviněný, který jako zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení se svými zaměstnanci při poskytování peněžitých prostředků na penzijní připojištění, životní pojištění a stravné, které poskytoval pouze určité skupině zaměstnanců. Vnitřní předpis obviněného v návaznosti na jeho vyjádření prokazuje, že obviněný přispívá na penzijní a životní pojištění vybraným zaměstnancům, stejně tak pouze vybraným zaměstnancům poskytuje příspěvky na stravování (mezi vybrané pracovníky obviněný zařadil vedoucí pracovníky, administrativní pracovníky či zaměstnance provozního oddělení). Obviněný tak činí

z ekonomických důvodů, aby byl schopen hospodařit s vyrovnaným rozpočtem. Správní orgán k tomuto uvádí, že správní delikty na úseku zákona o inspekci práce jsou konturovány na principu objektivní odpovědnosti, kdy správní orgán nezkoumá zavinění jako subjektivní stránku správního deliktu. Proto pro její naplnění také není podstatné, zda obviněný jednal úmyslně či nedbalostně ani důvody jeho jednání. Každému zaměstnavateli je vlastní, že má pouze určitý objem finančních prostředků, který musí rozdělit mezi výdaje, avšak takovéto rozdělení nesmí být prováděno způsobem, který diskriminuje určitou skupinu zaměstnanců, s nimiž není zacházeno rovně při odměňování. Tímto jednáním obviněný poškodil zaměstnance, kterým dané příspěvky neposkytoval a porušil tím jejich právo na rovné zacházení.

Na základě provedeného dokazování podpořeného doznáním obviněného správní orgán považuje správní delikty za prokázané bez důvodných pochybností. Správní orgán musí s ohledem na zásadu oficiality potrestat protiprávní jednání obviněného popsané ve výroku rozhodnutí. Při rozhodování o výši pokuty respektoval správní orgán ustanovení § 2 odst. 4 správního řádu, podle kterého má dbát na to, aby při rozhodování o skutkově stejných nebo podobných případech nevznikaly nedůvodné rozdíly. Správní orgán při stanovení druhu trestu vycházel z § 35 zákona o odpovědnosti za přestupky a přihlédl při výměře trestu k § 37 zákona o odpovědnosti za přestupky.

V souladu se současnou judikaturou i zákonnými požadavky je správní orgán při rozhodování o výši sankce povinen přihlídnout k osobním a majetkovým poměrům obviněného. Ačkoli správní orgán si je vědom povahy obviněného, kdy se nejedná o typicky komerční subjekt, není jeho povaha natolik specifická, aby odůvodňovala snížení či neuložení sankce. K poměrům obviněného správní orgán uvádí, že podle aktuálního výpisu z obchodního rejstříku působí obviněný od 31. 12. 1992, kdy patří mezi kulturní a společenská zařízení s širokým rozsahem obchodní činnosti spočívající zejména v pronájmu prostor, realizaci tanečních kurzů či provozování divadel a koncertů. Obviněný působí necelých 26 let jako podnikající subjekt a za tu dobu by měl nejen dobře znát pracovněprávní předpisy, ale hlavně zajistit jejich dodržování. Z listin předložených obviněným k jeho majetkovým poměrům vyplývá, že obviněnému se daří navyšovat tržby, které z objemu prodeje služeb činily v roce 2017 31.866 tis. Kč, oběžná aktiva činila 12.402 tis. Kč, peněžní prostředky dosahovaly výše 3.621 tis. Kč, čistý obrát za účetní období byl 32.341 tis. Kč a obviněný hospodařil se ziskem 90 tis. Kč. Aktuálnější údaje o hospodaření obviněného správní orgán našel ve výkazu zisku a ztráty ke dni 31. 7. 2018, z něhož vyplývá, že čistý obrát za účetní období činil 18.738 tis. Kč a obviněný hospodařil se ziskem 37 tis. Kč. Ačkoli se obviněnému jevila dříve uložená pokuta, i s ohledem na jeho majetkové poměry, jako nepřiměřená, nemůže se správní orgán s tímto názorem ztotožnit. Obviněný je stabilní společností, která generuje kladný výsledek hospodaření a vede si úspěšně v konkurenčním prostředí, jak vyplývá z jeho výroční zprávy. Správní orgán tedy neshledal, že by byly zavdány důvody pro snížení dříve uložené pokuty z důvodu poměrů obviněného. Správní orgán je však toho názoru, že i pokuta uložená v nižší výši splní svůj účel tíživosti.

Delikty uvedené ve výroku rozhodnutí jsou obecně závažné, kdy mzda má alimentární povahu a zaměstnanec si pomocí peněžitého plnění poskytovaného zaměstnavatelem zajišťuje své základní lidské potřeby a zajišťuje také potřeby osob na něm finančně závislých. Povinnosti na úseku pracovní doby jsou důležité pro osobní volno zaměstnance a řádné evidování pracovní doby má dosah do kontrol odměňování. Rovné zacházení je jedním ze základních zásad pracovněprávních vztahů. S ohledem na zásadu absorpce se pokuta ukládá dle nejzávažnějšího z deliktů, za který správní orgán považuje delikt na úseku odměňování, tedy neposkytování zaručené mzdy, neboť to má přímý dosah do finanční situace zaměstnanců. Zákon se spácháním daného deliktu spojuje možnost uložení pokuty až do výše 2.000.000 Kč.

V konkrétní rovině obviněnému velmi přitěžuje, že se dopustil čtyř sbíhajících se správních deliktů napříč zákoníkem práce, tedy odměňování, pracovní doby a rovného zacházení. Jedná se tedy o systémové pochybení, které bylo prokázáno za období 9 měsíců. Na druhou stranu velmi

pozitivně správní orgán hodnotí, že se jedná o první postih obviněného správním orgánem a jeho první zjištěné porušení, proto by měl plnit zejména preventivní charakter, aby obviněného odradil od případného dalšího protizákonného postupu.

Správní orgán velmi pozitivně hodnotí, že obviněný své jednání napravil, kdy změnil vnitřní předpisy, mzdové výměry i začal správně evidovat pracovní dobu a svým zaměstnancům poskytl doplatky. Správní orgán však ani v této okolnosti neshledal důvod pro moderaci dříve uložené sankce, neboť se jedná o okolnost, k níž správní orgán již dříve přihlížel. Správní orgán však našel důvod ke snížení sankce v doznání obviněného a jeho projevu lítosti nad nastalým stavem, kdy nejednal v přímém úmyslu. Postoj obviněného tedy správní orgán hodnotí jako okolnost odůvodňující snížení dříve uložené sankce.

Velmi pozitivně správní orgán hodnotí, že obviněný nebyl správním orgánem ještě trestán, proto je veden úvahou, že trest by měl být zejména preventivní. Správní orgán má za to, že preventivní účel splní sankce uložená i na samé spodní výši, avšak s ohledem na rozsáhlost porušení správní orgán nemůže uložit pokutu nižší, či dokonce od potrestání obviněného upustit.

Obviněnému může být uložena pokuta až do výše 2.000.000 Kč. Správní orgán konstatuje, že po správním uvážení se rozhodl uložit sankci ve výši 40.000 Kč, která se pohybuje na úplné spodní hranici zákonem umožněné sazby, a to konkrétně ve výši **2% zákonem umožněné maximální sazby**. Pokutu uloženou v dané výši správní orgán považuje za naplňující preventivní i represivní funkce. Pro informaci správní orgán ještě uvádí, že **obviněný má možnost požádat příslušný celní úřad o splátkový kalendář**.

Protože obviněný vyvolal porušením své právní povinnosti toto správní řízení, v němž probíhalo dokazování, tak správní orgán rozhodl dle ustanovení § 79 odst. 5 správního řádu § 95 zákona o odpovědnosti za přestupky, že je obviněný povinen uhradit náklady řízení v paušální částce, která podle ustanovení § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb., činí 1.000 Kč.

S ohledem na výše uvedené rozhodl správní orgán, tak jak je uvedeno ve výroku I. až VI. tohoto rozhodnutí.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podle § 81 odst. 1 správního řádu podat odvolání ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho oznámení (§ 83 odst. 1 správního řádu), a to písemně k Oblastnímu inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočiny se sídlem v Českých Budějovicích, Vodní 21, 370 06 České Budějovice. Odvolacím správním orgánem je Státní úřad inspekce práce, Kolářská 451/13, 746 01 Opava.

Proti tomuto rozhodnutí se v souladu s § 96 odst. 1 zákona o přestupcích může odvolat obviněný v plném rozsahu; poškozený pouze proti výroku o nároku na náhradu škody nebo nároku na vydání bezdůvodného obohacení a výroku o nákladech spojených s uplatněním nároku na náhradu škody nebo nároku na vydání bezdůvodného obohacení; zákonný zástupce a opatrovník mladistvého obviněného a orgán sociálně-právní ochrany dětí ve prospěch mladistvého obviněného pouze proti výroku o vině, o správním trestu, o ochranném opatření a o nároku na náhradu škody nebo nároku na vydání bezdůvodného obohacení.

Podle ustanovení § 97 odst. 2 zákona o přestupcích má včasné a přípustné odvolání vždy odkladný účinek.

Lhůta pro podání odvolání se počítá podle § 40 odst. 1 správního řádu ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nebo uplynutím desátého dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí, nebo dnem následujícím po dni, kdy adresát i po

poučení o právních důsledcích plynoucích z toho, že písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k řádnému doručení, písemnost nepřevzme, nebo dnem následujícím po dni, kdy znemožní předání uvedeného poučení.

V Českých Budějovicích dne 22.2.2019


Mgr. Dagmar Pločková Malířová
vedoucí oddělení právního

Za správnost vyhotovení: Mgr. Šárka Škopková

Rozdělovník:

1 x Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu
1 x 

