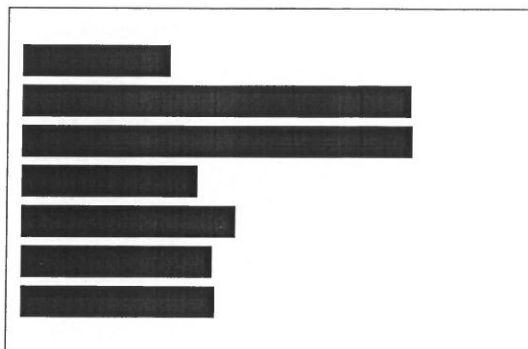


Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj



Váš dopis značky/ze dne
/11. 9. 2018

Naše čj.
27131/7.30/18

Vyřizuje/kontakt
Mgr. Roztočil/950179792

Ústí nad Labem
26. 9. 2018

Poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Vážený pane docente,

Oblastnímu inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem (dále jen „OIP“) byla dne 11. 9. 2018 doručena Vaše žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Předmětem žádosti o informace bylo poskytnutí informací:

- 1) počet a výše pravomocně uložených pokut za porušení ust. § 177 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v době od 1. 9. 2016 do dne podání Vaší žádosti,
- 2) celé znění rozhodnutí, jimiž byly pokuty za porušení ust. § 177 zákoníku práce v době od 1. 9. 2016 do dne podání Vaší žádosti uloženy,
- 3) celé znění protokolu o kontrole, kterým byla předmětná kontrola uzavřena s kontrolním zjištěním porušení ust. § 177 zákoníku práce, v době od 1. 9. 2016 do dne podání Vaší žádosti.

K Vaší žádosti uvádíme následující.

Ustanovení § 177 zákoníku práce upravuje možnost zaměstnavatele uvedeného v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, použít prostředky z veřejných zdrojů na poskytování cestovních náhrad, a sice při přijetí zaměstnance do zaměstnání v pracovním poměru nebo přeložení do jiného místa. Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno, mohou být náhrady poskytovány až do výše a v rozsahu podle ustanovení § 165 zákoníku práce. Tyto však mohou být poskytovány pouze do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří se zaměstnancem žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, a jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, pak nejdéle do skončení tohoto pracovního poměru. Zaměstnavatel nemusí poskytovat náhrady v takovém rozsahu jako při přeložení zaměstnance na základě provozních důvodů zaměstnavatele nebo jeho dočasném

přidělení k jinému zaměstnavateli. Jedná se tak ze strany zaměstnavatele o výjimečné plnění, které je nenárokové.

OIP neeviduje konkrétní počty obdržných podnětů k provedení kontroly, které poukazovaly na možné porušení tohoto zákonného ustanovení ze strany zaměstnavatele, stejně jako nejsou evidovány konkrétní počty případů, kdy se s touto problematikou ať už zaměstnanci nebo zaměstnavatelé obrátili na orgány inspekce práce v rámci poskytovaného základního pracovněprávního poradenství.

Za uvedené období od 1. 9. 2016 do dne podání Vaší žádosti pak OIP, jako kontrolní orgán, neprovedl kontrolu, v rámci které by bylo zjištěno porušení ustanovení § 177 zákoníku práce.

V daném období pak také nebyly ze strany OIP ve správním řízení (popř. řízení o přestupku) pravomocně uloženy sankce za spáchání správního deliktu nebo přestupku v návaznosti na nedodržení tohoto zákonného ustanovení.

OIP Vás dále informuje o tom, že pokud v rámci své správní a další činnosti zpracovává Vaše osobní údaje, naleznete základní informace o tomto zpracování na internetových stránkách www.suip.cz v sekci GDPR.

V souladu s ustanovení § 4 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, považujeme Vaši žádost tímto za vyřízenou.

S pozdravem

Mgr. Aleš Kalvoda
vedoucí inspektor