

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, ID DS: n7wefgn

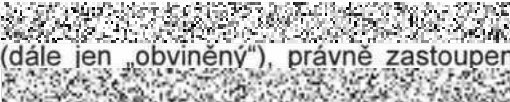


	OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Toto rozhodnutí nabylo právní moci	
dne <u>5. 2. 2026</u>	
Č. Budějovice dne <u>5. 2. 2026</u>	

Vypraveno dne: 5. 2. 2026



ROZHODNUTÍ

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích, Vodní 1629/21, PSČ 370 06, jako správní úřad věcně a místně příslušný dle ust. § 1 a § 2 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), ve vazbě na ust. § 10 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), ve spojení s ust. § 60 odst. 1 a § 62 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „přestupkový zákon“), **rozhodl** ve smyslu ust. § 5 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce, podle ust. § 67 odst. 1 a 2 správního řádu ve spojení s ust. § 93 přestupkového zákona a podle ust. § 95 odst. 1 přestupkového zákona **takto**:

Obviněný:

 se sídlem náměstí 
(dále jen „obviněný“), právně zastoupený 

je vinen

I. ze spáchání přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění účinném do 31.12.2023 (dále jen „zákon o inspekci práce“), tím, že porušil stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, když nevydal při skončení pracovního poměru, tj. nejpozději dne 30. 11. 2023, zaměstnankyni  potvrzení o zaměstnání na pracovišti  (vydáno bylo až dne 8. 12. 2023 a uvedené zaměstnankyni doručeno prostřednictvím poskytovatele

poštovních služeb dne 19. 12. 2023), čímž ze strany obviněného došlo k porušení ustanovení § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

II. Za spáchaný přestupek se obviněnému [redacted] se sídlem náměstí [redacted], v souladu s ust. § 35 písm. b) a ust. § 93 odst. 1 přestupkového zákona a dle ust. § 25 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce, ukládá **správní trest**

ve výši 12.000 Kč (slovy: dvanáct tisíc korun českých).

Uloženou pokutu je obviněný povinen dle ust. § 46 odst. 2 přestupkového zákona uhradit do 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí na účet vedený pro Celní úřad v Plzni u ČNB, č. účtu 3754-7721361/0710, konst. symbol: 1148, variab. symbol: [redacted]

III. Současně se obviněnému ukládá podle § 95 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky povinnost uhradit paušální částku nákladů přestupkového řízení podle § 6 odst. 1 vyhlášky ministerstva vnitra č. 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám, a o výši paušální částky nákladů řízení, která činí

2.500 Kč (slovy: dva tisíce pět set korun českých).

Tato částka je splatná do 30 dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí na účet vedený pro Celní úřad v Plzni u ČNB, č. účtu 3754-7721361/0710, konst. symbol: 1148, variab. symbol: [redacted]

IV. **Řízení o podezření ze spáchání přestupku na úseku rovného zacházení podle ust. § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce**, tím, že nezajistil 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, ve vícečinném souběhu nestejnorodém, když

1. jako zaměstnavatel nezajistil u zaměstnankyně [redacted] v období říjen 2022 – listopad 2023 na pracovišti [redacted] rovné zacházení v oblasti odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, konkrétně při poskytování odměn zaměstnancům, když dle předložených návrhů a přiznání odměn zaměstnancům v období říjen 2022 – prosinec 2023, bylo zjištěno, že pouze u zaměstnankyně [redacted] došlo celkem ve 4 případech ke krácení či neposkytnutí navrhované odměny [redacted] a to [redacted], a dále obviněný nezajistil u zaměstnankyně [redacted] v období říjen 2022 – listopad 2023 na pracovišti [redacted] rovné zacházení, pokud jde o její pracovní podmínky, když bylo k této zaměstnankyni ze strany obviněného jako zaměstnavatele [redacted] přístupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a kdy bylo postavení zaměstnavatele zneužito k její ponižení nebo zastrašování, a to na radě města a dále zaměstnankyni bylo ze strany obviněného jakožto zaměstnavatele [redacted] vytýkáno řadu věcí, a to křikem a písemnými výtkami, čímž ze strany obviněného došlo k porušení ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce,

2. jako zaměstnavatel nevytvářel v období říjen 2022 - prosinec 2023 na pracovišti [redacted] kontrolním orgánem dotazovaným zaměstnancům příznivé pracovní podmínky, když zneužíval postavení zaměstnavatele/nadřízeného k ponižení či zastrašování zaměstnanců, znepríjemňoval výkon

práce podřízených zaměstnanců a atmosféru na pracovišti, a dopustil tzv. šikanu na pracovišti slovním napadáním, ponižováním a urážkami podřízených, čímž došlo ze strany obviněného k porušení ustanovení § 302 písm. c) zákoníku práce,

se zastavuje ve smyslu ust. § 86 odst. 1 písm. c) zákona o odpovědnosti za přestupky, neboť spáchání skutku nebylo obviněnému prokázáno.

Odůvodnění

Obviněný je obcí řádně zapsanou v administrativních registrech ekonomických subjektů České republiky, s datem vzniku od 1. 7. 1973, a dále zapsanou v živnostenském rejstříku s předmětem podnikání výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona od 28. 1. 1994 a ostraha majetku a osob od 28. 2. 2017.

Dne 5. 12. 2023 byla doručení Oznámení o zahájení kontroly č.j.: [REDAKCE] do datové schránky obviněného zahájena kontrola s obviněným jako kontrolovanou osobou s rozsahem předmětu kontroly dodržování povinností vymezených v ustanovení § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce se zaměřením zejména na povinnosti na úseku odměňování zaměstnanců, povinnosti na úseku rovného zacházení.

Dne 09.01.2024 byly ke kontrole poskytnuty obviněným jako kontrolovanou osobou v místě sídla obviněného mimo jiné tyto doklady:

- od [REDAKCE]: Pracovní smlouva z 19. 12. 2019, Pracovní náplň z 19. 12. 2019, Platový výměr od 1. 9. 2022, od 1. 11. 2022, od 1. 12. 2022, Mzdový list r. 2022, r. 2023, Pohyby na účtu za období 11/2022-12/2023, Okamžité zrušení pracovního poměru z 30. 11. 2023, Nesouhlas se zrušením pracovního poměru z 30. 11. 2023, Informace o zaslání dokumentu Okamžité zrušení pracovního poměru z 01. 12. 2023, Dopis z 13. 12. 2023 - Dokumenty ke skončení pracovního poměru, Potvrzení o zaměstnání, Příloha k potvrzení o zaměstnání, Výplatní lístek za 11/2023, Přiznané odměny informace z 29. 11. 2022, 29. 3. 2023, 3. 7. 2023, 26. 6. 2023, 2. 10. 2023, z 29. 11. 2023;
- Korespondence ve věci [REDAKCE]: Vytkací dopis z 24. 4. 2023, Podnět - porušení pracovních povinností zaměstnance z 26. 4. 2023, Vyjádření k podnětu na porušení pracovních povinností, Odpověď k vyjádření k podnětu z 2. 10. 2023, Emailová korespondence za období 09-10/2023;
- Vnitřní platový předpis, účinný od 1. 10. 2018; Pracovní řád [REDAKCE] účinný od 1. 4. 2003; Organizační řád č. 2/2018, účinný od 12. 3. 2018 + příloha č.1 a č.2.

Ve věci zaměstnankyně [REDAKCE] bylo z předložených podkladů zjištěno, že zaměstnankyně [REDAKCE] vykonávala u obviněného práci na základě pracovní smlouvy ode dne 1. 1. 2020, pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Dle ujednání v pracovní smlouvě zaměstnankyně [REDAKCE] vykonávala práci na pozici "samostatný referent krizového řízení".

Dle ujednání v pracovní smlouvě pracovní doba činí 40 hodin týdně a je rozvržena rovnoměrně do 5 dnů v kalendářním týdnu. Výpovědní doby a dovolená se řídí zákoníkem práce. Plat je stanoven jako měsíční a jeho splatnost je každý 14. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána.

Dle předložených dokladů byl pracovní poměr zaměstnankyně [redacted] ukončený okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele v souladu s § 55 odst. 2 zákoníku práce dne 30. 11. 2023, ke dni 30. 11. 2023, jako důvod uvedeno porušení zákona č. 128/2000 Sb., ve smyslu § 38, porušení interního právního předpisu - směrnice č. 4/2016 a směrnice č. 3/2023, porušení zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a dále vleklé problémy na úseku požární ochrany v JSDH. (pozn. v textu dále uváděno i jako Jednotka SDH, dle uvedených v daných dokumentech)

Dle údajů uvedených na tomto dokladu zaměstnankyně [redacted] toto okamžité zrušení odmítla před svědky převzít dne 30. 11. 2023. Zaměstnankyně [redacted] dne 30. 11. 2023 zaslala obviněnému dopis "Nesouhlas se zrušením pracovního poměru", kde kromě jiného uvádí, že obdržela dnes dokument obsahující věc o okamžité výpovědi pracovního poměru v souladu s § 55 odst. 2 zákoníku práce a zásadně nesouhlasí s tímto dokumentem, a to z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru dle § 69 až 72 zákoníku práce.

Obviněný dne 1. 12. 2023, zastoupený [redacted] zaslal zaměstnankyni [redacted] dopis, ve kterém poukazuje na skutečnost odmítnutí převzetí okamžitého zrušení pracovního poměru a tento dokument zasílá jako přílohu tohoto dopisu.

Kontrolou bylo zjištěno, že potvrzení o zaměstnání, včetně přílohy, výplatní lístek za měsíc 11/2023 a evidenční list důchodového pojištění bylo zaměstnankyni [redacted] zasláno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, do vlastních rukou, dne 13. 12. 2023 (doručeno dne 19. 12. 2023).

Z této kontroly byl dne 19. 6. 2024 vyhotoven protokol o kontrole č.j.: [redacted] který byl téhož dne, tj. 19. 6. 2024, doručen do datové schránky obviněného jako kontrolované osoby. Obviněný byl poučen, že může do 15-ti dnů ode dne doručení protokolu podat proti kontrolním zjištěním námítky. Obviněný tak učinil a dne 3. 7. 2024 podal proti kontrolním zjištěním v předmětném protokolu o kontrole námítky. Tyto námítky byly vyřízeny tak, že jim bylo částečně vyhověno. Vyřízení námitek nadřízeným č.j.: [redacted] ze dne 23. 7. 2024 bylo téhož dne, tj. 23. 7. 2024, doručeno do datové schránky obviněného, čímž byla kontrola dle ustanovení § 18 písm. b) kontrolního řádu ukončena.

Kontrolní spis byl následně postoupen správnímu orgánu, který s obviněným zahájil přestupkové řízení, a to doručením Příkazu [redacted] který byl obviněnému doručen prostřednictvím datové schránky dne 21.10.2024. Obviněný byl v předmětném Příkazu uznán vinným ze spáchání přestupků dle ust. § 25 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, když za tyto přestupky mu byl uložen úhrnný správní trest pokuty ve výši 93.000,- Kč.

Dne 28.10.2024 obdržel správní orgán od obviněného Odpor, č.j. [redacted] Jelikož byl odpor podán osobou způsobilou, řádně a včas, byl výše specifikovaný Příkaz zrušen a bylo pokračováno v přestupkovém řízení.

Dne 31.10.2024 vydal správní orgán Vyrozumění o pokračování přestupkového řízení, č.j. [redacted] které bylo obviněnému doručeno prostřednictvím datové schránky dne 31.10.2024. V tomto vyrozumění byl obviněný poučen o právech a povinnostech obviněného v přestupkovém řízení, a dále byl vyrozuměn, že k uplatnění práv obviněného správní orgán nařídil ústní jednání, které se bude konat dne 10.12.2024 v sídle správního orgánu. Obviněný byl dále poučen, že v rámci ústního jednání bude provedeno dokazování listinami založenými ve spise, kdy v případě, že se obviněný nedostaví k ústnímu jednání, bude provedeno dokazování bez jeho přítomnosti mimo ústní jednání.

Dne 17.06.2025 se v sídle správního orgánu konalo ústní jednání, jehož byl obviněný přítomen a v jehož rámci správní orgán provedl dokazování listinami založenými ve spise. Obviněný se ve věci vyjádřil a dále požádal správní orgán o lhůtu pro doplnění vyjádření se ve věci, kdy tato lhůta mu byla správním orgánem poskytnuta.

Jelikož považuje správní orgán skutkový stav za dostatečně zjištěný, když je správní orgán přesvědčen, že shromáždil v dostatečném rozsahu podklady pro vydání rozhodnutí, vydal správní orgán dne 02.09.2025 Oznámení o ukončení dokazování a seznámení s podklady rozhodnutí, č.j. [redacted]. Toto vyrozumění bylo obviněnému doručeno dne 03.09.2025 prostřednictvím datové schránky právního zástupce. V předmětném vyrozumění byl obviněný vyzván, aby ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení vyrozumění uplatnil svá práva a vyjádřil se k podkladům pro vydání rozhodnutí, a případně předložil důkazní prostředky a návrhy na doplnění dokazování a doložil své majetkové poměry.

Obviněný svého práva využil a dne 19.12.2025 se ve věci vyjádřil, když jednotlivé návrhy a argumenty obviněného správní orgán rozebírá níže.

Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce:

„Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“

Dle ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce:

„Při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*
- b) druh konaných prací,*
- c) dosaženou kvalifikaci,*
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.“*

V rámci přestupkového řízení bylo prokázáno z listin zaevidovaných pod č.j. 38533/5.50/23-4, že obviněný uzavřel dne 19.12.2019 jako zaměstnavatel Pracovní smlouvu s paní [redacted] (dále jen „zaměstnankyně“) jako zaměstnankyní, na jejímž základě vznikl ke dni 01.01.2020 pracovní poměr s druhem práce samostatný referent krizového řízení. Tento pracovní poměr byl ukončen ke dni 30.11.2022, a to Okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany obviněného jako zaměstnavatele.

Správní orgán má dále za prokázané, že dne 08.12.2023 vydal (tedy vyhotovil) obviněný jako zaměstnavatel Potvrzení o zaměstnání zaměstnankyni, které obviněný odeslal zaměstnankyni prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a to České pošty, s.p., kdy zaměstnankyně si ji převzala dne 19.12.2023 (viz. listiny pod č.j. 38533/5.50/23-7).

Obviněný jako zaměstnavatel výše uvedené zaměstnankyně má povinnost při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje stanovené v ust. § 313 zákoníku práce. Správní orgán uvádí, že obviněný jako zaměstnavatel nesplnil svoji zákonem stanovenou povinnost, když tato povinnost se nevztahuje na vydání potvrzení o zaměstnání jako takového, ale na vydání daného potvrzení zaměstnanci. Rozhodnou skutečností pro posouzení, zda obviněný jako zaměstnavatel splnil svoji povinnost stanovenou v ust. § 313 odst. 1 zákoníku práce je, kdy bylo dané potvrzení vydáno zaměstnanci, nikoliv kdy bylo vydáno. Pokud by rozhodnou skutečností pro splnění dané povinnosti bylo datum vydání daného potvrzení, mohla by nastat situace, kdy by zaměstnavatel předložil potvrzení o zaměstnání s určitým datem, ovšem nikterak by se neposuzovalo datum, kdy by fakticky zaměstnavatel předal dané potvrzení zaměstnanci. Jelikož primárním účelem daného ustanovení je ochrana zaměstnance, respektive jeho nároku na včasné obdržení potvrzení o zaměstnání pro jeho další případnou potřebu.

S ohledem na shora uvedené je tak patrné, že pokud zákon hovoří o povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, je tím myšleno faktické předání daného potvrzení o zaměstnání zaměstnanci, nikoli pouhé vystavení zaměstnavatelem, v tomto případě obviněným. Vzhledem ke skutečnosti, že má potvrzení být vydáno „při“ skončení pracovního poměru, je nejzazším termínem pro splnění této povinnosti den skončení pracovního poměru, kdy (jak již bylo výše uvedeno) má zaměstnavatel povinnost vydat, respektive, předat dané potvrzení o zaměstnání zaměstnanci.

Obviněný jako zaměstnavatel měl vydat potvrzení o zaměstnání své zaměstnankyni nejpozději v den skončení pracovního poměru, tedy dne 30.11.2023. Obviněný jako zaměstnavatel tato potvrzení o zaměstnání ovšem zaměstnankyni vydal až dne 08.12.2023, kdy bylo potvrzení vyhotoveno, kdy zaměstnankyni bylo vydáno dne 19.12.2023.

S ohledem na shora uvedené je tak patrné, že obviněný nesplnil svoji povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, čímž se dopustil přestupku uvedeného ve výroku I. tohoto Rozhodnutí.

Obviněný namítal, že zaměstnankyně podala žalobu na určení neplatnosti výpovědi, a dovozoval, že pokud by soud neplatnost výpovědi konstatoval, nemohl se dopustit přestupku, neboť pracovní poměr neskončil a povinnost vydat potvrzení nevznikla. Tato námitka obviněného je ovšem lichá.

Podle ustáleného výkladu se rozvázání pracovního poměru považuje za platné, dokud není jeho neplatnost pravomocně určena soudem (§ 69 až 72 zákoník práce; prekluzivní dvouměsíční lhůta podle § 72 zákoníku práce). Z toho plyne, že do doby pravomocného rozsudku je zaměstnavatel povinen respektovat následky skončení pracovního poměru včetně bezodkladného vydání potvrzení o zaměstnání. Případná pozdější deklarace neplatnosti má své ex post dopady v pracovněprávních nárocích (náhrada mzdy, pokračování poměru), avšak neopravňuje zaměstnavatele k zadržení potvrzení při tvrzeném skončení.

Konstrukce § 313 zákoníku práce („vydat při skončení“) a § 315 zákoníku potvrzuje, že zákonodárce nepodmiňuje vydání potvrzení pravomocným vyřešením sporů o platnost rozvázání; naopak vyžaduje okamžité vydání a případné korekce ex post. Tuto logiku ostatně potvrzuje i odborná literatura, jež výslovně uvádí, že zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti vydat potvrzení s odkazem na probíhající spor o neplatnost rozvázání; povinnost trvá bez ohledu na výsledek soudního řízení.

Smyslem potvrzení je mj. umožnit zaměstnanci prokázat rozhodné skutečnosti před Úřadem práce a dalšími orgány bezprostředně po deklarováném skončení. Odklad vydání potvrzení by nepřipustně vystavil zaměstnance právní nejistotě a mohl by ohrozit uplatnění jeho veřejnoprávních nároků; proto je povinnost vydat je automatická a nepodmíněná.

Přijal-li by se výklad obviněného, znamenalo by to, že do pravomocného rozhodnutí soudu (jež může trvat i řadu měsíců až let) by zaměstnavatel nemusel potvrzení vydat, ačkoli je to dokument, který zaměstnanec potřebuje okamžitě. Takový výklad je v přímém rozporu s dikcí § 313 zákoníku práce i s účelem právní úpravy.

Správní orgán vzal u výše uvedeného přestupku v úvahu všechny skutečnosti, které vyšly ve správním řízení najevo, zhodnotil veškeré provedené důkazy jednotlivě, tak v jejich vzájemné souvislosti, když přihlédl ke všem okolnostem případu. Správní orgán vyvodil své závěry z faktického stavu věci, který byl zejména zjištěn při provedené kontrole a z doložených listin obviněným. S ohledem na výše uvedené, vyslovil správní orgán vůči obviněnému vinnu, když má skutek tak, jak je uveden ve výroku I. tohoto rozhodnutí za prokázaný. Správní orgán má výše popsany přestupek za dostatečně prokázaný bez dalších pochybností, a nepostavil vyslovení vinny obviněného pouze na podezření. Správní orgán zjistil skutečný stav tak, aby o něm nebylo důvodné pochybnosti, když skutečnosti, které vedly správní orgán k přesvědčení, že se obviněný dopustil daného přestupku, popsal správní orgán výše.

K zastavenému přestupkovému řízení:

Správní orgán vedl přestupkové řízení o podezření ze spáchání přestupku dle § 24 odst. 1 písm.

a) zákona o inspekci práce, jehož se měl obviněný dopustit ve vícečinném souběhu nestejnorodým tím, že vůči zaměstnankyni [redacted] na pracovišti [redacted] v období říjen 2022 – listopad 2023 nezajistil rovné zacházení, když v oblasti odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, když dle předložených návrhů a přiznání odměn zaměstnancům v období říjen 2022 – prosinec 2023 bylo zjištěno, že pouze u uvedené zaměstnankyně došlo ve čtyřech případech ke krácení či neposkytnutí navrhované odměny [redacted], a to [redacted] a dále nezajistil rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek, když mělo být k uvedené zaměstnankyni přístupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a mělo docházet ke zneužití postavení zaměstnavatele k jejímu ponížení nebo zastrašování, a to mj. na jednáních rady města; zaměstnankyni měly být vytýkány různé skutečnosti křikem a písemnými výtkami, čímž mělo dojít k porušení § 16 odst. 1 zákoníku práce; a dále že vůči dalším zaměstnancům na pracovišti [redacted] v období říjen 2022 – prosinec 2023 nevytvářel příznivé pracovní podmínky, když měl zneužívat postavení zaměstnavatele/nadřízeného k ponížení či zastrašování, znepříjemňovat výkon práce podřízených a atmosféru na pracovišti a dopouštět se tzv. šikany slovním napadáním, ponižováním a urážkami, čímž mělo dojít k porušení § 302 písm. c) zákoníku práce.

Správní orgán výše uvedené řízení zastavil podle § 86 odst. 1 písm. c) zákona o odpovědnosti za přestupky, neboť spáchání skutku nebylo obviněnému prokázáno. K tomuto závěru dospěl na základě níže uvedeného hodnocení skutkových zjištění a právní úvahy.

V přestupkovém řízení byly mimo jiné shromážděny a provedeny následující důkazy, a to podklady k odměnám zaměstnanců [redacted] za období říjen 2022 – prosinec 2023, včetně návrhů [redacted] a rozhodnutí [redacted] personální a mzdové podklady k zaměstnankyni [redacted] za dotčené období (platové výměry, rozhodnutí o osobních příplatcích/odměnách, případně hodnotící listy), písemné výtky adresované uvedené zaměstnankyni (je-li založeno), související e-mailová komunikace a protokoly z jednání rady města, v nichž měla být projednávána pracovní agenda zaměstnankyně, interní předpisy (pokud byly vydány) či zvyklosti zaměstnavatele týkající se kritérií pro přiznání odměn a nastavení organizační a řídicí struktury.

Z podkladů vyplývá, že v posuzovaném období došlo u jmenované zaměstnankyně ve čtyřech jednotlivých měsících k nepřiznání či krácení odměny [redacted]. Samotný návrh vedoucího zaměstnance však nezakládá právní nárok zaměstnance na přiznání odměny v navržené výši. Odměna je fakultativní složkou mzdy, jejíž přiznání podléhá manažerskému uvážení zaměstnavatele, a to při respektu k zásadě rovného odměňování dle § 110 zákoníku práce. Aby bylo možno dospět k závěru o porušení rovného odměňování, musel by správní orgán spolehlivě zjistit existenci srovnatelných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (podle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, nároků na pracovní podmínky), odchylku v přiznané odměně ve srovnání s těmito zaměstnanci, a absenci objektivního, rozumného a přiměřeného důvodu takové odchylky (např. rozdílná kvalita a výsledky práce, výkon a plnění úkolů, kázeňské aspekty, zastupitelnost, mimořádné úkoly, zásah do rozpočtu, limity objemu prostředků apod.).

Provedené dokazování v projednávané věci neumožnilo nad rozumnou pochybnost zjistit, že odchylky v přiznaných odměnách u jmenované zaměstnankyně byly projevem nerovného zacházení. Z podkladů nevyplývá jednotná, konzistentní a objektivně porovnatelná báze pro posouzení, že by zaměstnankyně vykonávala shodnou či hodnotově shodnou práci jako konkrétní srovnávaní kolegové, kterým byly v týchž obdobích přiznány vyšší odměny, a současně že by rozdíl postrádal legitimní odůvodnění.

Za tohoto stavu nelze uzavřít, že došlo k porušení § 16 odst. 1 zákoníku práce, které by naplnilo skutkovou podstatu přestupku dle § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

K tvrzením o odlišném zacházení, křiku, písemných výtkách a vystupování na jednáních rady města správní orgán uvádí, že hranice mezi legitimním výkonem řídicí pravomoci (včetně oprávněné kritiky, požadavků na nápravu nedostatků či uložení opatření) a nepřipustným zasahováním do důstojnosti zaměstnance musí být posouzena kontextuálně a na základě konkrétních skutkových okolností (obsah, četnost, forma, situace, přítomnost dalších osob, reakce, následky).

V projednávané věci se jednotlivé důkazy rozcházejí v tom, zda a v jaké intenzitě mělo docházet k ponižujícímu či zastrašujícímu jednání. Předložené písemné výtky samy o sobě nedokládají nepřiměřený zásah do důstojnosti, neboť institut vytýkácího dopisu je v pracovněprávních vztazích legitimní, je-li řádně odůvodněn a přiměřený účelu (náprava nedostatků). Záznamy o jednáních rady města neprokazují způsob komunikace v takové kvalitě, aby bylo možné učinit jednoznačný závěr, že vystupování obviněného překročilo meze korektního pracovního vedení.

Po provedeném dokazování se tedy nepodařilo prokázat takové opakované a systematické jednání, které by naplňovalo tvrzené zneužití postavení zaměstnavatele a zakládalo porušení § 16 odst. 1 zákoníku práce v podobě nerovného zacházení na pracovišti vůči jmenované zaměstnankyni.

Správní orgán se dále zabýval obecnými tvrzeními o nevhodné atmosféře na pracovišti, slovních napadáních, ponižování a urážkách podřízených v období říjen 2022 – prosinec 2023.

Pro naplnění porušení § 302 písm. c) zákoníku práce by muselo být prokázáno, že obviněný jako osoba vykonávající řídicí pravomoc soustavně a v konkrétních situacích porušoval povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky, a to způsobem přesahujícím rámec obvyklé (byť důrazné) pracovní komunikace a legitimního výkonu nadřízené autority.

V řízení byla získána řada důkazů. Tyto důkazy jsou však vnitřně rozporné, v některých případech zprostředkované (zprávy „z doslechu“) a nejsou podloženy jednoznačnými objektivními záznamy. Tyto rozpory se přes veškeré úsilí nepodařilo odstranit dalším dokazováním.

Za situace, kdy chybí přesvědčivá, souladná a konkrétní opora pro tvrzení o systematickém či opakovaném nevhodném jednání naplňujícím „šikanu na pracovišti“, nelze uzavřít, že došlo k protiprávnímu porušení povinnosti dle § 302 písm. c) zákoníku práce v intenzitě odůvodňující odpovědnost za přešupek dle § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

Správní orgán je povinen podle § 3 a § 50 správního řádu zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a provést k tomu potřebné důkazy. Zároveň v řízení o přešupku nese důkazní břemeno správní orgán; obviněný nemá povinnost prokazovat svou nevinu. V souladu se zásadou in dubio pro reo musí neodstranitelné pochybnosti jít ve prospěch obviněného. V projednávané věci správní orgán vyčerpал dostupné důkazní prostředky a vyhodnotil je jednotlivě i ve vzájemné souvislosti. Přesto přetrvaly relevantní pochybnosti, zda se obviněný dopustil přešupku tak, jak mu je kladeno za vinu. Tyto pochybnosti nebylo možné odstranit ani dalším dokazováním.

S ohledem na shora uvedené správní orgán již nedoplňoval dokazování výsledky obviněným navržených svědků, když dle správního orgánu se dané svědci nemohou dostatečně kvalifikovaně vyjádřit k meritu věci a jejich výpověď by do řízení nepřinesla zásadní informace. Jejich výslech tak správní orgán považuje za nadbytečný, obzvláště za situace, kdy součástí spisové materie jsou jejich čestná prohlášení.

S ohledem na shora uvedené se správní orgán rozhodl řízení zastavit, jak je uvedeno ve výroku tohoto Rozhodnutí.

K uloženému správnímu trestu:

S ohledem na zásadu oficiality musí správní orgán postihnout spáchání přešupku uvedeného ve výroku tohoto 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 přešupkového zákona a přihlédl při výměře trestu k § 37 přešupkového zákona.

Závažnost přešupku je typově uvedena v zákoně o inspekci práce, který s jeho spácháním spojuje pokutu až do výše 2.000.000 Kč. Správní orgán v daném případě neshledal žádné přitěžující ani polehčující okolnosti, které by ovlivnily výši ukládané pokuty.

Co se týká poměrů obviněného, obviněný není veden jako nespolehlivý plátce DPH, ani proti němu není vedeno insolvenční řízení.

Po zvážení všech výše uvedených skutečností rozhodl správní orgán uložit pokutu ve výši 12.000 Kč, jak je uvedeno ve výroku tohoto rozhodnutí. Správní orgán snížil uloženou pokutu oproti pokutě uložené v Příkazu ze dne ze dne [redacted] když došlo k zastavení části přešupkového řízení. Správní orgán má za to, že jde o výši pokuty přiměřenou okolnostem a vedle sankční funkce splní i funkci výchovnou a preventivní. Správní orgán doufá, že tímto rozhodnutím uložená sankce bude motivovat do budoucna obviněného, k plnění svých povinností. Správní orgán nepochybuje, že sankce bude obviněným pocíťována tíživě, to je však logický a nutný účel sankce.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 1 Afs 50/2005-97: „Povinnost k sankčnímu peněžnímu plnění je vždy pocíťována tíživě, ovšem i to je projevem jejího preventivního a represivního účinku; tyto funkce pokuty by přitom měly být rovnoměrně vyváženy. Finanční postih musí být znatelný v majetkové sféře delikventa, tedy být nikoliv pro něho zanedbatelný, a nutně tak musí v sobě obsahovat i represivní složku. V opačném případě by totiž postih delikventa smysl

postrádal. Postih musí mít sílu odradit od nezákonného postupu i jiné nositele stejných zákonných povinností“.

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, správní orgán o uložení náhrady nákladů přestupkového řízení rozhodl dle ust. § 95 odst. 1 přestupkového zákona, neboť obviněný byl uznán vinným ze spáchání přestupku. Paušální částka náhrady nákladů přestupkového řízení ve výši 2 500,00 Kč byla uložena podle ust. § 95 odst. 1 přestupkového zákona ve spojení s ust. § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám, a o výši paušální částky nákladů řízení, ve znění pozdějších předpisů.

Správní orgán dospěl k závěru, že kontrolou a následným vedením správního řízení byl stav věci zjištěn tak, že považuje skutkový stav za zjištěný bez důvodných pochybností, tedy v souladu s ustanovením § 3 správního řádu a vydává rozhodnutí ve věci.

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze v souladu s ust. § 81 odst. 1 správního řádu ve spojení s ust. § 96 odst. 1 přestupkového zákona podat odvolání, a to do 15 dnů ode dne jeho oznámení prostřednictvím výše uvedeného Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích, Vodní 1629/21, PSČ 370 06, ke Státnímu úřadu inspekce práce se sídlem Opavě, Kolářská 451/13, PSČ 746 01.

Lhůta pro podání odvolání se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.

V Českých Budějovicích dne 02.02.2026



JUDr. Soňa Krejčová
vedoucí oddělení právního

Za správnost vyhotovení: Mgr. Lenka Vočadlová

Rozdělovník:

1 x Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu

1 x

