



V Praze dne: 5. 10. 2021

Číslo jednací: UMCP3 333732/2021

Vyřizuje: Pavel Vojtěch
Tel.: +420 222 116 209
E-mail: vojtech.pavel@praha3.cz

Vážená paní Wohlgemuthová,

obdrželi jsme Vaši stížnost na neprofesionální a šikanující jednání ředitele ZŠ Praha 3, nám. Jiřího z Poděbrad 7,8/1675. Prostudovali jsme její obsah a požádali v případě stížnosti na jednání vedení školy o součinnost Inspektorát bezpečnosti práce v Praze s tím, že tento je kompetentní záležitost komplexně posoudit. Vaše stížnost obsahuje také část zaměřenou na jednání pracovníků ČŠI. V tomto ohledu se obraťte na Českou školní inspekci, která jediná může na stížnost na své zaměstnance reagovat.

O výsledku šetření Vás budeme informovat.

S pozdravem


Mgr. Iveta Němečková

vedoucí odboru školství


VYPLŇTE
ČITELNĚ

Oblastní inspektorát práce
pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze
Kladenská 103/105, 160 00 Praha 6

telefon: 950 179 310

fax: 950 179 309

e-mail: paha@suip.cz

PODNĚT KE KONTROLE

A. PODNĚT PODÁVÁ

Podatel ⇒			
	ODOBOR ŠKOLSTVÍ	MČ PRAHA 3	titul
státní příslušnost (pokud se jedná o cizince) ⇒			
pracovní poměr: trvá - skončil (datum skončení) ⇒	ZŘIZOVATEL ZÁKLADNÍ ŠKOLY		
kontaktní adresa podávajícího, včetně PSČ ⇒	Lipanská 9, Praha3, 130 00		
	telefon ⇒	222 116 357	e-mail ⇒ nemeckova.iveta@praha3.cz

B. PODNĚT SMĚŘUJE PROTI

název ⇒	Základní škola Praha 3, nám. Jiřího z Poděbrad 7, 8/1685; 130 00 Praha 3		
	IČ ⇒	63831392	tel. č. ⇒ 602541238
sídlo / místo podnikání ⇒	nám. Jiřího z Poděbrad 7, 8/1685; 130 00 Praha 3		
místo výkonu práce podávajícího (přesná adresa) ⇒	Ředitel školy: Mgr. Pavel Sommer		

OBSAH PODNĚTU

Porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních, popřípadě dalších předpisů - subjektem proti němuž podnět směřuje

Postavení a působnost oblastního inspektorátu práce (dále jen „inspektorát“) vyplývá ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

Inspektorát je kontrolním orgánem na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. [§ 1 zákona o inspekci práce]

Vyhodnocení a rozhodnutí, jak bude jednotlivý podnět posuzován a jak s ním bude naloženo, tj. zda bude na jeho základě kontrola provedena a zda bude využit při plánování kontrolní činnosti, či kterému jinému věcně příslušnému orgánu bude postoupen, je v kompetenci inspektorátu.

Podnět ke kontrole bude zařazen do plánu kontrol s předpokládaným termínem zahájení kontroly do pěti měsíců. Po ukončení kontroly bude podatel zaslán písemná informace o výsledku spolu se sdělením, zda byly skutečnosti uvedené v podnětu kontrolou potvrzeny. [§ 5 odst. 2 zákona o inspekci práce]

V informaci o výsledku kontroly nesmí být porušena práva ostatních občanů na ochranu osobnosti a ochranu osobních údajů, včetně obchodního tajemství. V praxi to znamená, že podatel podnětu obdrží především základní informace o výsledku kontroly, které se týkají přímo jeho osoby.

V případě, že inspektorát neshledá důvody k provedení kontroly, bude o tom podatel vyzooměn.

Kontrolující nebo přizvaná osoba má povinnost zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděla v souvislosti s kontrolou nebo s úkony předcházející kontrole, a nezneužívat takto získaných informací. [§ 20 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů]

Na základě objektivního zjištění v průběhu kontroly, je inspektorát oprávněn ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole. V případě, kdy porušení povinností naplňuje znaky přestupku nebo správního deliktu, může inspektorát uložit kontrolovaným osobám za tato porušení povinností pokuty. **Inspektorát však nemůže v rámci svých kontrolních kompetencí řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli, včetně vymáhání finančních pohledávek.**

Inspektorátu rovněž nepřísluší zasahovat do smluvních vztahů sjednaných mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, inspektorát pouze může posoudit, zda jednání zaměstnavatele bylo v souladu a v mezích stanovených pracovními předpisy. Tyto vztahy však inspektorát nemůže zakládat, měnit nebo rušit, ani je prohlašovat za neplatné.

Uplatnit nároky z pracovního vztahu lze u příslušného soudu bez ohledu na to, zda byl u inspektorátu ve věci podán podnět ke kontrole, popřípadě bez ohledu na kontrolní zjištění inspektorátu vyplývající z kontroly vykonané inspektorátem na základě podnětu ke kontrole.

Podle ustanovení § 330 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), dochází k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno zejména v těchto případech uvedených:

- v § 39 odst. 5 zákoníku práce

V případě sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2 až 4 tohoto ustanovení zákoníku práce, může návrh na určení, zda byly splněny stanovené podmínky, uplatnit u soudu jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

- v § 72 zákoníku práce

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

- v § 267 odst. 2 zákoníku práce

Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodu dozvěděl.

- v § 315 zákoníku práce

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihledne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Poznámka: Informace vychází z příslušných ustanovení zákona o inspekci práce a zákoníku práce. Další informace pro občany při porušování pracovních předpisů zaměstnavatelem lze získat na www stránce Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz – Práce a právo – Informace...)