

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Živičná 1123/2, 702 00 Ostrava

tel: +420 950 179 211, fax: +420 950 179 275, e-mail: ostrava@suip.cz, ID DS: 5bzeetz

Univerzita Palackého v Olomouci

Křížkovského 511/8

779 00 Olomouc

Č.j. 2014/10.30/24-4

Sp.zn. S10-2024-44

P Ř Í K A Z

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě (dále jen „správní orgán“), jako správní orgán věcně a místně příslušný dle § 10 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), § 5 odst. 1 písm. k) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) a § 62 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „přestupkový zákon“), **rozhodl** dle § 67 odst. 1 a § 150 odst. 1 správního řádu ve spojení s § 90 odst. 1 přestupkového zákona takto:

- I. Obviněný (právníká osoba):** **Univerzita Palackého v Olomouci**
IČO: 61989592
Se sídlem Křížkovského 511/8,
779 00 Olomouc
(dále jen „obviněný“)

se uznává vinným

ze spáchání přestupku na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců dle ust. § 24a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, kterého se jako zaměstnavatel dopustil tím, že v rozporu s § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), bez vážného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti obviněného narušil soukromí bývalého zaměstnance [REDAKCE] obviněného, [REDAKCE] tím, že jej podrobil kontrole elektronické pošty, když dne 11.02.2021 vytvořil archiv jeho e-mailové schránky [REDAKCE] a to za období od 01.01.2018 do 30.09.2020, a následně obsah některých e-mailů použil jako důkazu dne 20.07.2022 v pracovněprávním sporu vedeném mezi obviněným a [REDAKCE]

- II. Za spáchaný přestupek se obviněnému v souladu s ust. § 35 písm. b) přestupkového zákona a dle ust. § 24a odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce ukládá **správní trest pokuty ve výši 40 000,00 Kč** (slovy: čtyřicet 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 příkazu na účet vedený pro Celní úřad pro Moravskoslezský kraj u ČNB, č. účtu 3754-97729761/0710, konst. symbol: 1148, variab. symbol: 61989592, spec. symbol: 0602240123.

- III. Dle ust. § 150 odst. 4 správního řádu není uložena povinnost nahradit náklady řízení.

Odůvodnění

Správnímu orgánu byla Opatřením [redacted] Státního zástupce Okresního státního zastupitelství v Olomouci ze dne 08.11.2023 dle § 159a odst. 1 písm. a) trestního řádu odevzdána věc za účelem projednání přestupku podle § 24a zákona o inspekci práce, kterého se mohl obviněný dopustit tím, že dne 11.02.2021 poskytl s vědomím a souhlasem [redacted] a [redacted] obviněného, svému zaměstnanci, [redacted], za účelem dalšího využití v rámci pracovněprávního sporu vedeného mezi obviněným a jeho zaměstnancem, [redacted], obsah e-mailové schránky [redacted], kterou [redacted] užíval, a to za období od 01.01.2018 do 30.09.2020, když [redacted], pracovník centra výpočetní techniky obviněného umožnil [redacted], aby si jej stáhl na vlastní externí disk, a takto jednal, aniž by byly k takovému postupu dány závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze její činnosti a aniž by [redacted] přímo informoval o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

Správní orgán obdržel předmětné opatření [redacted] spolu se spisovým materiálem PČR OHK Olomouc dne 01.12.2023. Z předloženého spisového materiálu vyplynulo následující:

U Okresního soudu v Olomouci bylo [redacted] vedeno občanské soudní řízení týkající se pracovněprávních vztahů mezi [redacted] jako zaměstnancem v procesním postavení žalobce, a obviněným, jako jeho zaměstnavatelem v procesním postavení žalovaného. V průběhu řízení bylo zjištěno, že mohlo dojít k prozrazení tajemství e-mailové komunikace, a to ze strany [redacted] obviněného a v daném případě zastupoval obviněného a který měl získat archiv e-mailové schránky a následně několik e-mailů z tohoto archivu dne 20.07.2022 předložit k důkazům ve shora označeném řízení, a to aniž by k e-mailům získal přístup od jejich účastníků, když nebyl odesílatelem ani adresátem těchto e-mailů a ani se komunikace žádným způsobem neúčastnil.

Z podaných vysvětlení a listinného materiálu vyplynulo, že [redacted] byl dne 08.01.2021 [redacted] písemně požádán o vytvoření archivu pracovního e-mailu [redacted] a to do 30.09.2020, tj. do data, do kterého byl [redacted] zaměstnancem [redacted] obviněného, a to „z důvodu soudních sporů, které vede [redacted] proti Univerzitě Palackého“. Na žádosti je v kopii uvedena [redacted] požádal dne 11.01.2021 [redacted] [redacted] o posouzení shora označené žádosti, které tato vyhověla, a [redacted] následně dne 08.02.2021 požádal svého podřízeného, [redacted] aby archiv e-mailové schránky zpřístupnil. [redacted] uložil požadovaná data na svém osobním úložišti a následně přístup k těmto datům zaslal [redacted]. Stažení se ovšem nepodařilo, proto byla data exportována na pevný disk a předána [redacted] a následně dle doložené e-mailové korespondence byla ze všech úložišť data smazána.

Z komunikace mezi [redacted] a [redacted] je zřejmé, že se [redacted] na tuto žádost dotázala [redacted], který v té době [redacted] obviněného, a že k udělení souhlasu z jeho strany pravděpodobně došlo, a [redacted] se následně obrátila

na právní oddělení obviněného s dotazem evidovaným [REDAKCE], které jí odpovědělo, že žádosti vyhovět lze, a [REDAKCE] vyslovila souhlas. Poté proběhlo samotné předání archivu, který [REDAKCE] předal [REDAKCE] na základě pokynu svého nadřízeného [REDAKCE] o svém postupu ve věci informoval [REDAKCE] v květnu 2021 s tím, že má podezření na protiprávní jednání bývalého vedení a [REDAKCE] se tímto sdělení dále nezabýval a materiály předané mu [REDAKCE] pouze předal právnímu oddělení, které mu sdělilo, že v případě, že [REDAKCE] oznámení podá, budou se jím zabývat příslušné orgány. Poté [REDAKCE] této záležitosti nevěnoval pozornost až do září 2022, kdy mu bylo sděleno, že předmětné materiály, resp. některé e-maily byly předloženy jako důkaz v rámci civilního řízení u Okresního soudu v Olomouci.

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že vedení obviněného žádost [REDAKCE] na několika úrovních odsouhlasilo, vědělo i o důvodu, pro který ke stažení došlo, a tedy o tom, že archiv e-mailové schránky [REDAKCE] má složit k získání informací pro soudní spor, který vede [REDAKCE] proti obviněnému. Zaměstnanec, [REDAKCE] tak s vědomím obviněného s tímto archivem poté disponoval a následně jej, resp. několik e-mailových zpráv z něho, jako zástupce obviněného v předmětném soudním sporu dne 20.07.2022 skutečně použil. Vedení obviněného se situací žádným způsobem nezabývalo a to až do doby, než byly e-maily předloženy v rámci civilního řízení.

Správní orgán zhodnotil mu předložené podklady a shledal, že jsou dostačující pro vydání příkazu v souladu s § 150 odst. 1 správního řádu ve spojení s § 90 přestupkového zákona, neboť skutkové zjištění považuje za dostatečné pro konkrétní specifikaci porušení ve smyslu právního názoru správního orgánu uvedeného ve výroku I. tohoto příkazu.

Při správním uvážení posoudil správní orgán zjištěné přestupky a okolnosti takto:

K výroku I. tohoto příkazu správní orgán uvádí, že podle § 316 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Podle čl. 13 Listiny základních práv a svobod, nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.

Podle čl. 4 odst. 1 Nařízení evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27.04.2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a zrušení směrnice 95/46 ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) se „osobními údaji“ rozumí veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (dále jen „subjekt údajů“); identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby.

Zákoník práce se snaží poskytovat řešení pro konflikt dvou významných a ústavně garantovaných práv, ke kterému v pracovněprávních vztazích dochází. Jde o právo zaměstnavatele vlastnit majetek a chránit jej (viz čl. 11 Listiny základních práv a svobod) a právo zaměstnance na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a na ochranu svého jména, na ochranu před neoprávněným zasahováním do rodinného a soukromého života a na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě (viz čl. 10 Listiny základních práv a svobod). Obě uvedená práva jsou natolik významná, že nelze připustit, aby ve jménu ochrany jednoho z nich došlo k popření či porušení druhého. Zákon se snaží oba zájmy vybalancovat tak, aby mohla být obě chráněna současně, a směřuje tedy k tomu, aby

zaměstnavatelé měli k dispozici nástroje k ochraně svého majetku, ale aby při jejich uplatňování nedošlo k nepřiměřenému zásahu do práva zaměstnanců na ochranu soukromí a osobních údajů.

Každý zaměstnavatel má právo kontrolovat, jak jeho zaměstnanci používají jeho majetek, zda dodržují zákaz užívání pracovních nebo výrobních prostředků pro osobní potřeby a zda dodržují i ostatní povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů. Právo na uplatnění kontroly zaměřené uvedenými směry je jednak nezbytné k zajištění ústavně garantovaného práva zaměstnavatele na ochranu svého vlastnického práva a jednak jej dovodíme i z právního postavení a základních práv zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Právo na uplatnění kontrolních mechanismů směřujících k ochraně majetku zaměstnavatele ovšem musí podléhat určitému omezení z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů zaměstnanců. Právo kontrolovat zaměstnance tedy není absolutní a nemůže být zaměstnavateli uplatňováno způsobem, jímž by došlo k nepřiměřenému narušení soukromí zaměstnanců. I v pracovním poměru a na pracovišti, kde zaměstnavatelé chrání své majetkové zájmy, totiž osoby v postavení zaměstnanců mohou oprávněně očekávat rozumnou míru ochrany své osobnosti, lidské důstojnosti a soukromí.

Při uplatnění jakýchkoli způsobů kontroly zaměstnanců musí tedy zaměstnavatelé dbát hledisek úměrnosti a přiměřenosti. Míra narušení soukromí musí být vždy úměrná významu a hodnotě zájmů, k jejichž ochraně kontrolní nástroj směřuje. Toto hledisko vylučuje, aby zaměstnavatel uplatňoval kontrolní mechanismy způsobující mimořádně intenzivní zásahy do soukromí zaměstnanců tam, kde není třeba chránit mimořádně významné majetkové nebo jiné zájmy. Zásah do soukromí musí být také proveden v co možná nejmenším rozsahu, který je postačující k dosažení zamýšleného cíle. Jde o hledisko přiměřenosti, které se projevuje tak, že pokud k určitému oprávněnému cíli vede několik možných kontrolních mechanismů, musí zaměstnavatel zvolit ten, který způsobuje nejméně intenzivní zásah do soukromí a osobních údajů zaměstnanců.

Dalším obecným východiskem, které se týká uplatnění jakéhokoli způsobu kontroly zaměstnanců, je přímé informování dotčených zaměstnanců o tom, jak a jakými způsoby budou v souvislosti s výkonem práce kontrolováni. Právo na zachování lidské důstojnosti a ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého života patří totiž mezi základní lidská práva, která jsou nezadatelná a nezcizitelná.

V duchu uvedených obecných hledisek stanoví zákoník práce poměrně přísné podmínky k uplatnění kontrolních mechanismů, které způsobují nejzávažnější důsledky z hlediska narušení soukromí kontrolovaných zaměstnanců, a mezi které řadí zákon i kontrolu elektronických zásilek adresovaných zaměstnanci. Vedle splnění informační povinnosti, která se týká všech způsobů kontroly, váže zákon možnost uplatnění těchto kontrolních mechanismů na podmínku existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Uplatnění těchto sledovacích mechanismů musí přitom být až krajním řešením v případě, že se použití jiných prostředků kontroly ukázalo jako neúčinné a nepostačující.

Pokud jde o sledování obsahu elektronické pošty, je třeba respektovat ústavně chráněné listovní tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů, zasílaných poštou nebo jiným způsobem (viz čl. 13 Listiny základních práv a svobod). Zaměstnavatel obecně nesmí vstupovat do soukromé e-mailové schránky svého zaměstnance a seznamovat se s e-maily v ní obsaženými, jelikož by takovým jednáním porušil právo zaměstnance na soukromí (resp. listovní tajemství) ve smyslu čl. 13 Listiny základních práv a svobod. Při existenci zvlášť závažných důvodů je možné připustit, že zaměstnavatel nebo jiný zaměstnanec otevře elektronickou zásilku směřovanou zaměstnanci jen v případě, kdy je z okolností zjevné, že jde o zásilku pracovní a nikoli soukromé povahy, a kdy je tento postup nezbytný z hlediska ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. V odůvodněných případech lze v obecné rovině připustit, aby zaměstnavatel sledoval počet došlých a odeslaných e-mailových zpráv, včetně adresy odesílatele a příjemce. Sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah e-mailové korespondence zaměstnanců však zaměstnavatel nesmí. Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec odesílá či přijímá elektronickou poštu, která má zřetelně soukromou povahu, může tuto skutečnost se zřetelem k okolnostem považovat za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru. Do obsahu e-mailu ovšem v žádném případě nesmí nahlédnout.

Evropský soud pro lidská práva shledal, že monitorování komunikace zaměstnanců není obecně vyloučené, je však třeba mj. vždy posuzovat konkrétní situaci a v každém jednotlivém případě posoudit zejména, zda byl zaměstnanec předem informován o možnosti zaměstnavatele elektronickou komunikaci kontrolovat, jaký je rozsah a obsah takové kontroly, zda k ní existují legitimní důvody či zda bylo možné zavést méně invazivní prostředky kontroly a v případě, že je potřeba zjistit i obsah zpráv, musí k tomu být závažné důvody (například bezprostřední ohrožení majetkových zájmů zaměstnavatele).

E-mailovou schránku [REDAKCE] lze považovat za soukromou schránku, i když se jedná o schránku zřízenou zaměstnavatelem za účelem výkonu pracovních činností, a to proto, že obsahuje jméno a příjmení zaměstnance, zavináč, a dále doménu, resp. společnost. Výše uvedené vyplývá mj. ze stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 a také ze skutečnosti, že danou e-mailovou adresu používala pouze jediná osoba, a to [REDAKCE] aniž by k ní měl přístup kdokoli další. Očekávání daného zaměstnance, že jeho e-mail je soukromý, je větší a oprávněnější v případě, že obsahuje jeho jméno. Takovouto e-mailovou schránku zaměstnance lze taktéž považovat za jeho osobní údaj ve smyslu čl. 4 odst. 1 nařízení evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27.04.2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a zrušení směrnice 95/46 ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Obviněný by tedy sice v omezeném rozsahu mohl mít přístup do soukromé e-mailové schránky zaměstnance, ale musel by dodržet zákonné podmínky a princip proporcionality, kdy v případě, že došlo ke zkopírování e-mailové schránky, včetně zálohy odeslané pošty, na sdílený odkaz a následně na flash disk za období od 01.01.2018 do 30.09.2020 za účelem hledání důkazů sloužících ke znevěrohodnění tvrzení bývalého zaměstnance v soudním sporu, a takto byly e-maily následně použity, nepovažuje správní orgán takovýto postup za přiměřený a v souladu s právními předpisy.

Správní orgán zdůrazňuje, že v daném případě šlo o zpracování obsahu e-mailové komunikace za 21 měsíců, nikoli o monitoring došlých a odeslaných zpráv, včetně adres odesílatelů, a nešlo ani o ad hoc vstup, tj. seznámení se s textem e-mailové zprávy zaměstnance ve výjimečném případě, ale o hlubší kontrolu e-mailových zpráv za dlouhou dobu.

I když by obviněný mohl za určitých podmínek vytvořit archiv e-mailové komunikace a zmonitorovat počet došlých a odeslaných e-mailových zpráv, včetně adres odesílatelů, k hlubší kontrole, bez které by nebyl schopen selektovat potřebné e-maily použité jako důkaz u okresního soudu, neměl závažný důvod spočívající ve zvláštní činnosti.

Z doložených listin bylo možno dostatečně učinit závěr o tom, že obviněný v daném případě porušil právním předpisem stanovenou povinnost zaměstnavatele bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele nenarušovat soukromí zaměstnance na pracovištích tím, že podrobuje zaměstnance kontrole elektronické pošty, a to povinností stanovenou v § 316 odst. 2 zákoníku práce, čímž jeho jednání naplnilo skutkovou podstatu přestupku podle § 24a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, kterého se právnická osoba jako zaměstnavatel dopustí tím, že naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce.

Při stanovení pokuty a její výše v případě přestupku specifikovaného ve výroku I. tohoto příkazu správní orgán vycházel z § 24a odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce, které stanoví maximální výši pokuty, kterou lze za přestupek dle § 24a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce uložit, a to ve výši 1.000.000 Kč. Vzhledem k tomu, že se jedná u obviněné o první případ uložení pokuty za přestupek dle § 24a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, byla pokuta uložena v dolní polovině zákonné sazby. Na druhou stranu pro závažnost skutkové podstaty tohoto vytýkaného přestupku se správní orgán rozhodl pokutu obviněné uložit. Přihlédl přitom k závažnosti přestupku, jak je uvedeno výše, a k jeho případným následkům. Dále správní orgán přihlédl ke způsobu jeho spáchání a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

Správní orgán s ohledem na shora uvedené okolnosti případu uložil pokutu v dolní polovině

stanovené sazby, a to ve výši 4 % uvedené horní hranice stanovené sazby.

Správní orgán při své úvaze o druhu a výměře trestu zohlednil povahu činnosti obviněného, respektive jeho osobní a majetkové poměry, přičemž vycházel z údajů dostupných z veřejných rejstříků, a to v souladu s ustálenou judikaturou Nejvyššího správního soudu.

K ukládanému správnímu trestu pokuty cituje správní orgán z usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu, č. j. 1 As 9/2008-133, ze dne 20. 4. 2010: „aby pokuta za jiný správní delikt naplnila svůj účel z hlediska individuální i generální prevence, musí být citelným zásahem do majetkové sféry pachatele. Odpovídající intenzita majetkové újmy bude v konkrétních případech záviset na řadě faktorů, v první řadě však na závažnosti spáchaného deliktu. Ta v sobě vždy zahrnuje jak typovou závažnost, kterou zákonodárce vyjádřil již rozpětím zákonné sazby pro uložení pokuty, tak individuální závažnost protiprávního jednání v konkrétním případě.“ Každá ukládaná pokuta tak v sobě musí obsahovat přiměřený zásah do majetkové sféry delikventa, aby ho napříště motivovala k řádnému chování. Povinnost k sankčnímu plnění je vždy pocítována tíživě, což je také projevem jejího represivního účinku a vždy zasáhne do finanční situace podnikajícího subjektu, což je však žádoucí a v souladu se zákonem i judikaturou (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu, č. j. 1 Afs 50/2005-97, ze dne 24. 5. 2006). Současně musí uložená pokuta plnit i preventivní funkci. Proto její výše musí být nezanedbatelná tak, aby odradila od opakovaného porušování právních předpisů, přičemž postih musí mít sílu odradit od nezákonného postupu i jiné nositele stejných zákonných povinností. V opačném případě by totiž postih delikventa smysl postrádal. Zároveň však musí být pokuta uložena v souladu s ústavním zákazem likvidačních pokut (k tomuto správní orgán odkazuje např. na usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu, č. j. 1 As 9/2008-133, ze dne 20. 4. 2010.).

Správní orgán vzal v úvahu, že obviněný je právnickou osobou, právní forma Vysoká škola (veřejná, státní), datum vzniku 01.01.1995, s předměty podnikání: Hostinská činnost, Truhlářství, podlahářství, Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, Silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny určenými k přepravě zvířat nebo věcí a nákladní mezinárodní provozovaná vozidla nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 2,5 tuny určenými k přepravě zvířat nebo věcí, - osobní provozovaná vozidla určenými pro přepravu nejvýše 9 osob včetně řidiče, Provozování solárií, Prodej kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin, Poskytování tělovýchovných a sportovních služeb v oblasti vodních sportů, technických sportů, fitness, kondičních a aerobních sportů, outdoorových sportů, úpolových sportů a sportovních her, Provozování cestovní kanceláře - pořádání zájezdů, a Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení. Podle statistických údajů RES ČSÚ v ARES je obviněný veden v institucionálním sektoru jako: Ústřední vládní instituce (kromě fondů sociálního zabezpečení), v kategorii podle počtu zaměstnanců: 4000-4999 zaměstnanců. Obviněný je registrován jako plátce DHP od 01.01.1995. Správním orgánem nebylo zjištěno, že by obviněný byl v insolvenčním řízení a nebyla nalezena žádná omezující kritéria pro určování výše pokuty z hlediska majetkových poměrů obviněného.

Ve svých úvahách o výši sankce správní orgán zohlednil, s přihlédnutím k poměrům obviněného, i tu skutečnost, aby uložená výše pokuty v konečném důsledku neměla pro obviněného likvidační charakter nebo nezpůsobila jeho dlouhodobou platební neschopnost či zadluženost.

Výše uvedená pokuta byla ze strany správního orgánu stanovena tak, aby nebyla zanedbatelná, a aby na obviněného působila preventivně a odradila jej od případného opakování nezákonného jednání. Výše stanovené pokuty je v daném případě přiměřená významu chráněného zájmu. Po zhodnocení shora uvedených skutečností dospěl správní orgán k závěru, že uložená sankce je přiměřená a odpovídající okolnostem.

Správní orgán dospěl k závěru, že uložená pokuta odpovídá všem zákonným kritériím a okolnostem daného případu, reflektuje zjištěné osobní a majetkové poměry obviněného a naplňuje smysl a účel správního trestání, tj. v daném případě odpovídá jak funkci preventivní, tedy že se obviněný napříště bude snažit vyvarovat dalšího protiprávního jednání, tak funkci

represivní, tedy přiměřený zásah do majetkové sféry obviněného, aby tento byl veden k důslednějšímu dodržování všech zákonných norem, kterými je vázán.

Závěrem správní orgán uvádí, že v souladu s § 2 odst. 4 správního řádu dbal správní orgán při správním uvážení o výši ukládané pokuty na to, aby jeho rozhodnutí o výši pokuty bylo v souladu s rozhodováním ve skutkově shodných či obdobných případech.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem bylo rozhodnuto tak, jak je uvedeno ve výroku II. tohoto příkazu.

Pokud obviněný nebude moci uloženou pokutu uhradit jednorázově, má možnost požádat příslušný celní úřad o splátkový kalendář.

Výrok o náhradě nákladů řízení je dán § 150 odst. 4 správního řádu, dle kterého nelze uložit povinnost nahradit náklady řízení, jestliže je vydání příkazu prvním úkonem v řízení.

Na základě výše uvedeného proto rozhodl správní orgán tak, jak je uvedeno ve výroku III. tohoto příkazu.

Poučení

Proti tomuto příkazu lze podat v souladu s ust. § 150 odst. 3 správního řádu **odpor**, a to ve lhůtě 8 dnů ode dne oznámení příkazu k výše uvedenému Oblastnímu inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě, Živičná 1123/2, PSČ 702 00.

Lhůta pro podání odporu se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení příkazu, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy byl nedoručený a uložený příkaz připraven k vyzvednutí.

Včasným podáním odporu se příkaz ruší a v řízení se pokračuje; to neplatí, byl-li podán nepřípustný nebo opožděný odpor. Správní orgán vyrozumí podatele o podání nepřípustného nebo opožděného odporu.

Příkaz, proti němuž nebyl podán odpor, se stává pravomocným a vykonatelným rozhodnutím.

V Ostravě dne 06.02.2024



Mgr. Bc. Jana Večeřová Sasynová
Vedoucí oddělení právního

Za správnost vyhotovení: [redacted]

Rozdělovník:

- 1 x Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj
- 1 x Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 511/8, 779 00 Olomouc, DS: ffsj9ei

Doložka z konverze dokumentu do elektronické podoby – z moci úřední

Dokument 162800775-248516-240212094423.pdf vznikl převedením listinného dokumentu do elektronického dokumentu pod pořadovým číslem **162800775-248516-240212094423**. Vzniklý dokument obsahem odpovídá vstupnímu dokumentu. Počet stran dokumentu: 7

Vstup neobsahoval viditelný prvek, který nelze plně přenést na výstup.

Konverzi provedl subjekt: Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, IČ: 75046962

Pracoviště: Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Datum vyhotovení: **12.02.2024**

Jméno a příjmení osoby, která konverzi provedla: PETRA KUPKOVÁ

Poznámka:

Konverzí dokumentu se nepotvrzuje správnost a pravdivost údajů obsažených v dokumentu a jejich soulad s právními předpisy. Kontrolu doložky lze provést v centrální evidenci doložek na adrese <https://www.czechpoint.cz/overovacidolozky>.



162800775-248516-240212094423