

12. 11. 2010

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Co odhalí pracovněprávní audit a jaké přinese úspory?

Pod výrazem pracovněprávní audit se skrývá přezkoumání a vyhodnocení dokumentů a procesů týkajících se zaměstnávání zaměstnanců, jejich pracovních podmínek, spolupráce s odborovými organizacemi a dalšími zástupci zaměstnanců a vztahů ke státním orgánům dohlížejícím nad pracovněprávními vztahy.



Jeho cílem je vyhnout se nevýhodným smlouvám se zaměstnanci, nastavit pracovní podmínky co nejflexibilněji a nehospodárněji a minimalizovat spory se zaměstnanci. Dále může odhalit rizika případných sankcí ze strany státních orgánů a napomoci jim včasnou nápravou předejít či je zmírnit.

## Kdy přistoupit k auditu

Důvodem pro pracovněprávní audit může být aktuální potřeba společnosti zdokumentovat stav své pracovněprávní oblasti při obchodních transakcích pro zájemce o spolupráci či přímo o koupi. Zároveň je vhodné čas od času provést takový audit i pro vlastní vnitřní potřeby a zjistit tak, v jakém stavu jsou pracovněprávní dokumenty a procesy a zda je možné či nutné provést nějaké úpravy. Zejména s ohledem na značné množství více či méně závažných novelizací zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů a změny ve výkladu jejich ustanovení není radno roli pracovněprávního auditu, respektive pravidelných aktualizací pracovněprávní dokumentace podceňovat.

Díky pracovněprávnímu auditu navíc lze odhalit skryté rezervy společnosti. Vyjde najevo, nakolik je využíváno v dostatečné míře veškerých prostředků pracovního práva ke snížení nákladů a flexibilizaci pracovních podmínek zaměstnanců a tím zvýšení efektivity práce a jejího odměňování.

## Průběh auditu

Předmětem přezkumu je především veškerá smluvní dokumentace, tedy zejména pracovní smlouvy a dohody mimo pracovní poměr, manažerské a jednatelské smlouvy, kolektivní smlouvy či dohody o hmotné odpovědnosti. Kontrole však podléhají také vnitřní předpisy a personální postupy uplatňované u zaměstnavatele, stejně jako oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Velice vděčnou oblastí je i zpracovávání osobních údajů zaměstnanců, které jen u málo společností probíhá zcela v souladu se zákonem.

Při přezkumu platnosti používaných dokumentů se na prvním místě sleduje, zda obsahují alespoň

minimální zákonem stanovené náležitosti. Dále se klade důraz na to, nakolik je veškerý ostatní obsah v souladu s právem a zda je pro společnost výhodný či skrývá určitá úskalí a nevýhody. Obdobným přezkumem prochází i vnitřní předpisy zaměstnavatele. Při auditu se dále nesmí zapomenout ani na to, zda dokumenty byly podepsány či vydány oprávněnými osobami.

### **Úspory nákladů díky auditu**

Součástí pracovněprávního auditu jsou i návrhy řešení zjištěných nedostatků s doporučeními, jak tyto napravit či odstranit. Zároveň se přezkoumávaná společnost dozví, kde by mohla ušetřit výdaje vynakládané na zaměstnance, neboť mnohdy pouhé lepší nastavení mechanismů vede k větší flexibilitě pracovních podmínek zaměstnanců a ušetří nemalé finanční prostředky. Společnosti totiž často opomíjí využívat například různé formy pracovní doby, které mohou eliminovat drahou práci přesčas či nutnost hradit zaměstnancům náhradu mzdy v případě prostojů způsobených nedostatkem zakázek zaměstnavatele. Dále je možné prostřednictvím vhodného systému odměňování reagovat na aktuální množství a kvalitu vykonávané práce. Zapomínat by se nemělo ani na uzavírání dohod o odpovědnosti zaměstnanců, neboť v takovém případě zaměstnanec hradí skutečnou vzniklou škodu a zásadně se zde neuplatňuje omezení na násobky výdělku zaměstnance.

### **Audit předchází konfliktům a sankcím**

Jak jsme již uváděli výše, při pracovněprávním auditu nezapomínáme ani na personální praxi, kdy se zaměřujeme na to, zda je vždy postupováno v souladu se zákonem a tak, aby byla co nejvíce minimalizována rizika, že zaměstnavatel bude nařčen např. z diskriminačního jednání či porušování práv zaměstnanců. Konkrétní rozsah auditu však samozřejmě závisí na přáních každé jednotlivé společnosti.

### **Shrnutí přínosů pracovněprávního auditu**

Cílem pracovněprávních auditů je tedy jednak zhodnotit stav ve společnosti a najít možná řešení nápravy. Především díky němu je možné optimalizovat situaci společností v pracovněprávní oblasti a co nejvíce zmírnit případné negativní ekonomické dopady, ať již v podobě vyhnutí se sankcím ze strany orgánů státní správy, tak sporům se samotnými zaměstnanci.

**Soňa Rau**, advokát

**Jan Koval**, advokát

[HAVEL & HOLÁSEK s.r.o.](#)

advokátní kancelář

Týn 1049/3

110 00 Praha 1

Česká republika

Tel.: +420 224 895 950

Fax: +420 224 895 980



© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)