

PŘIPRAVUJEME

■ Poradce 12/2026

Trestní zákoník s komentářem

Trestní zákoník je základním předpisem trestního práva hmotného. Trestní zákoník je součástí veřejného práva a upravuje trestní právo hmotné. Jsou v něm **definovány základy trestní odpovědnosti, sankce za tresty nebo výklad používaných pojmů...**



■ Poradce 1–2/2027

Zákoník práce s komentářem

Zákoník práce upravuje práva a povinnosti pro převážnou část života občana. Zejména v době, kdy je zapojen do pracovního procesu, vykonává závislou činnost a vznikají tak individuální pracovněprávní vztahy s významnými sociálními a citlivými důsledky...



PORADCE

31. ročník – 2026/11

legislativa

■ ZÁKON O INSPEKCI PRÁCE

Zákon č. 251/2005 Sb. s komentářem. 2

JUDR. LADISLAV JOUZA

■ ZÁKON O JEDNOTNÉM MĚSÍČNÍM HLÁŠENÍ ZAMĚSTNAVATELE

Zákon č. 323/2025 Sb. s komentářem. 83

JUDR. EVA DANDOVÁ

poradenství

TÉMA

■ Daňové a nedaňové výdaje – heslovitě 128

ING. MARTIN DĚRGEL

DANĚ A ÚČETNICTVÍ

■ Daňová evidence poplatníků daně
z příjmů 157

ING. EVA SEDLÁKOVÁ

■ Nemovitost komplexně z pohledu ZDP 167

ING. IVAN MACHÁČEK

■ Uplatňování DPH u intrakomunitárních
plnění 190

ING. VÁCLAV BENDA

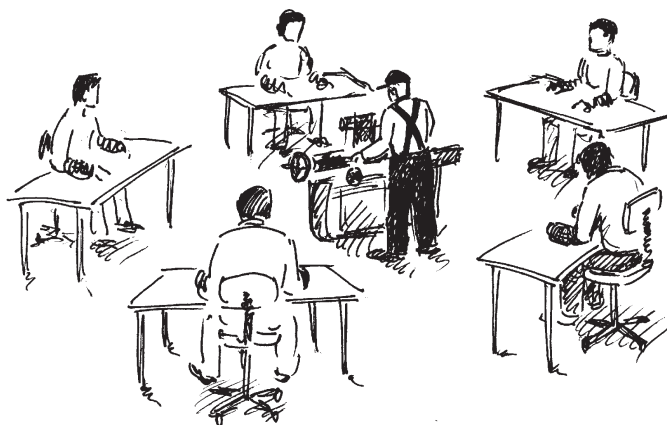
■ Vlastní zdroje (kapitál) v rozvaze. 208

VLADIMÍR HRUŠKA

Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb. s komentářem

JUDr. Ladislav Jouza



Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou součástí pracovního práva. Mezi nejvýznamnější kontrolní subjekty patří orgány inspekce práce, které jsou oprávněny ukládat zaměstnavatelům sankce (pokuty) za přestupky (až do výše 10 000 000 Kč). Zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek je upraveno zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Zákonem o inspekci práce byl zřízen Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů práce. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny: kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty.

Úvodem

Pracovněprávní nároky se týkají více jak 4 milionů občanů České republiky, neboť v pracovním zapojení se na ně vztahuje zákoník práce a další předpisy z oblasti pracovních vztahů. I zde platí známá zásada, že právu na jedné straně odpovídá povinnost na straně druhé. Kromě toho nové pojetí zákoníku práce od 1. ledna 2007 umožňuje zaměstnavatelům navyšovat práva nad rámec ustanovení zákoníku práce.

Rozšířený předmět kontroly přinesly novely zákoníku práce č. 263/2024 Sb., č. 417/2024 Sb., a č. 120/2025 Sb. Na změny v zákoníku práce reagovaly novely zákona o inspekci práce č. 230/2024 Sb., č. 470/2024 Sb., č. 84/2025 Sb. a č.120/2025 Sb.

Právě z těchto pohledů je nutno posuzovat postavení, působnost a oprávnění subjektů, které mohou kontrolovat dodržování povinností v pracovněprávních vztazích. Náš výklad tohoto tématu je metodickou pomůckou s praktickými příklady a komentářem pro všechny zaměstnavatele, kteří se chtějí vyvarovat možných sankcí ze strany kontrolních orgánů.

Poznámka:

Výše jednotlivých pokut (sankcí) je uvedena u příslušných ustanovení zákona, v nichž jsou obsaženy přestupky fyzických osob a právnických osob – zaměstnavatelů. Z toho důvodu není nutné je uvádět v textu komentáře.

Použité zkratky:

- **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce** (dále jen „ZIP“)
- **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce** (dále jen „ZP“)
- **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále jen „ZOZ“)
- **zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník** (dále jen „NOZ“)

Přehled ustanovení zákona

str.

ČÁST PRVNÍ	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ§	1 – § 25
ČÁST DRUHÁ	PŮSOBNOST A PŘÍSLUŠNOST ÚŘADU A INSPektorÁTŮ ... §	3 – § 66
ČÁST TŘETÍ	PRÁVA A POVINNOSTI PŘI KONTROLE §	7 – § 920
ČÁST ČTVRTÁ	PŘESTUPKY		
HLAVA I	PŘESTUPKY FYZICKÝCH OSOB §	9a – § 2223
HLAVA II	PŘESTUPKY PRÁVNICKÝCH A PODNIKAJÍCÍCH FYZICKÝCH OSOB..... §	22a – § 34a64
HLAVA III	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘESTUPCÍCH..... §	35 – § 3774
ČÁST PÁTÁ	KONTROLA A SPRÁVNÍ SPOLUPRÁCE PŘI VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ §	37a – § 37c74
ČÁST ŠESTÁ	SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ §	38 – § 5079

ZÁKON č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie⁷⁸⁾ a upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

komentář k § 1

*Dodržování pracovních předpisů není zatím u některých zaměstnavatelů příliš silná stránka. Některé firmy tyto předpisy, zejména ZP, porušují vědomě, u některých je příčinou neznalost těchto předpisů. Ať již je důvod jakýkoliv, právní úprava kontrolní činnosti od 1. července 2005 je účinnější a přinesla do této oblasti více srozumitelnosti a přehlednosti. Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. (dále jen ZIP), jehož účinnost nastala od 1. července 2005, se vztahuje na zaměstnavatele, kteří mají tzv. podnikatelský, ale i nepodnikatelský charakter, zejména územní samosprávné celky a další zaměstnavatelé v oblasti veřejné správy. **ZIP musí dodržovat i osoby samostatně výdělečně činné, pokud zaměstnávají zaměstnance.** I u nich mohou inspektoráty práce provádět kontrolu dodržování pracovních předpisů. V průběhu dalších let bylo přijato celkem 27 novel ZIP, které ve většině případů navazovaly na změny v zákoníku práce a v dalších pracovních předpisech.*

Poslední změny v ZIP nastaly v souvislosti s přijetím novely zákoníku práce: zákona č. 263/2024 Sb., č. 417/2024 Sb. a č. 120/2025 Sb.

⁷⁸⁾ Poznámky jsou uvedeny na str. 80.

Před přijetím ZIP kontrolu nad dodržováním pracovních předpisů prováděly úřady práce.

ZIP ponechal úřadům práce nadále kontrolní působnost v oblasti zaměstnanosti (zejména zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.) a při ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 118/2000 Sb.) Dodržování ostatních pracovních předpisů, včetně předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, kontrolují inspektoráty práce.

Kontrolu dodržování pracovních vztahů, zejména na úseku zaměstnanosti a trhu práce, provádějí úřady práce podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jejich postup je upraven v § 125 až § 141b tohoto zákona.

§ 2

(1) Zřizují se Státní úřad inspekce práce (dále jen „úřad“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „inspektorát“), které jsou správními úřady. Sídlem úřadu je Opava. Označení, sídla a územní obvody inspektorátů jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu.

(2) Úřad je účetní jednotkou. Pro účely hospodaření s majetkem státu, včetně prostředků státního rozpočtu, účetnictví, služebních vztahů státních zaměstnanců a pracovních vztahů mají inspektoráty postavení vnitřních organizačních jednotek úřadu.

(3) Úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“).

(4) Ministerstvo je ve věcech státní služby nadřízeným služebním úřadem úřadu. Úřad je nadřízeným služebním úřadem inspektorátu.

(5) V čele úřadu je generální inspektor. V čele inspektorátu je vedoucí inspektor. Výběr, jmenování a odvolání generálního inspektora a vedoucího inspektora se řídí zákonem o státní službě.

k omentář k § 2

Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci), **působnost a příslušnost těchto orgánů, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.** V souladu s čl. 79 odst. 1 Ústavy ČR a § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, se zřídily Státní úřad inspekce práce (sídlo má v Opavě – dále jen „úřad“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „inspektorát“) jako správní úřady. Úřad je nadřízeným služebním úřadem inspektorátu.

Inspektorát má působnost (s dvěma výjimkami) pro dva kraje: oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze vykonává působnost v hlavním městě Praze, inspektorát pro Středočeský kraj má sídlo v Praze, pro Jihočeský kraj a Vysočinu v Českých Budějovicích, pro Plzeňský a Karlovarský kraj v Plzni, pro Ústecký a Liberecký kraj v Ústí nad Labem, pro Královéhradecký a Pardubický kraj v Hradci Králové, pro Jihomoravský a Zlínský kraj v Brně a pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj v Ostravě.

ČÁST DRUHÁ PŮSOBNOST A PŘÍSLUŠNOST ÚŘADU A IN SPEKTORÁTŮ

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

- a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁾ práva nebo povinnosti v pracovních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
- b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti pro-

vozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,

- e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců³⁾, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)},
- f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾,
- g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu⁵⁾,
- h) právní úpravy zákona o ochraně oznamovatelů.

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

- a) kolektivních smluv⁶⁾ v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovní právní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,
- b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce^{6a)}, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁷⁾, přičemž ve vzájemné souvislosti posuzují zejména následující skutečnosti:

- a) za účelem zjištění skutečného místa výkonu činnosti zaměstnavatele v České republice úřad a inspektoráty provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež provádí zaměstnavatel v České republice,

popřípadě též v jiném členském státě Evropské unie, v němž je usazen, přičemž se vezme v úvahu období 5 let předcházející vyslání zaměstnance; při tomto posouzení jsou zohledněny zejména následující skutečnosti:

1. místo, kde má zaměstnavatel své sídlo, popřípadě kde má administrativní zázemí,
 2. místo, kde zaměstnavatel platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
 3. členský stát, který vydal zaměstnavateli povolení k výkonu příslušné činnosti, případně kde je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů v souladu s právem daného členského státu,
 4. místo, kde zaměstnavatel vykonává hlavní předmět podnikání, a kde zaměstnává zaměstnance vykonávající administrativní práce,
 5. místo, kde zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovněprávního vztahu a odkud jsou zaměstnanci vysíláni,
 6. rozhodné právo, kterým se řídí pracovněprávní vztahy uzavřené mezi zaměstnavatelem a vysílanými zaměstnanci,
 7. objem zaměstnavatelem realizovaných nadnárodních služeb nebo výše obrátu uskutečněného v jiném členském státě Evropské unie s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků,
- b) za účelem zjištění, v jakém členském státě Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, se zkoumají veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména
1. zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu,
 2. místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) nebo podle Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva),

3. datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno,
4. zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce,
5. povaha vykonávaných činností,
6. skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení,
7. zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týmž nebo jiným zaměstnancem.

(4) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštními právními předpisy⁹⁾.

komentář k § 3

● **K odstavci 1**

Rozsah kontroly, kterou provádějí úřad a inspektoráty, zákon vymezuje nikoli odkazem na příslušné právní předpisy, nýbrž věcným vymezením příslušných právních předpisů, které upravují pracovněprávní vztahy.

Předmětem kontroly je dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců (případně zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.

Zejména se jedná o předpisy týkající se:

- odměňování zaměstnanců (např. části ZP upravující poskytování mzdy a platu),
- náhrady mzdy nebo platu a náhrady výdajů zaměstnancům,
- pracovní doby a doby odpočinku (např. dovolená),
- zajištění bezpečnosti práce, provozu technických zařízení,
- zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu,
- výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

- **Kodstavci 2**

Předmětem kontroly jsou i **kolektivní smlouvy v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovní právní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů** podle § 22 a § 305 ZP.

Jedná se např. o:

- zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku nad zákonem stanovenou tříměsíční a dvanáctiměsíční hranici (§ 67 ZP),
- nároky vyplývající z dalšího zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, např. ze zdravotních důvodů (§ 79 odst. 3 ZP),
- nárok zaměstnance na prodloužení dovolené u subjektů, jejichž zaměstnanci jsou odměňováni mzdou (dříve tzv. podnikatelské subjekty – viz § 109 odstavec 3 ZP) o další týdny nad výměru stanovenou v zákoníku práce (§ 213 odst. 2 ZP). Prodloužení dovolené není limitováno jedním týdnem, ale může být prodlouženo o další týdny nebo dny. Délka takto určené dovolené je závislá na rozhodnutí vedení zaměstnavatele,
- poskytnutí náhrady za opotřebení vlastního náradí zaměstnance, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud jich používá se souhlasem zaměstnavatele (§ 190 ZP),
- nároky zaměstnanců na pracovní volno v obecném zájmu a stanovení příznivějších podmínek poskytování tohoto volna a náhrady mzdy. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, bylo dříve možné takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy, ZP č. 262/2006 Sb., tuto možnost rozšířil i na nepodnikatelské subjekty.

- **Kontrola individuálních nároků zaměstnanců**

Podle § 3 odst. 2 ZIP **mohou inspektořaty kontrolovat dodržování kolektivních smluv, z nichž vyplývají nároky jednotlivým zaměstnancům. Rovněž kontrolují vnitřní předpisy, které mohou podle § 305 ZP vydávat zaměstnavatelé a uvádět v nich nároky zaměstnanců.**

- **Kolektivní smlouvy**

uzavírají nejen právní osoby – zaměstnavatelé, ale i občané, kteří podnikají, pokud jsou za-

psáni v obchodním rejstříku. **Dále to mohou být fyzické osoby, které při podnikání zaměstnávají zaměstnance.**

Zaměstnavatelé a odborové organizace vycházejí při přípravě a uzavírání kolektivních smluv (dále KS) zejména z ustanovení § 22 až § 29 ZP č. 262/2006 Sb. Význam KS je zdůrazněn v § 23 odst. 1, tohoto zákona, neboť KS přísluší odchylná úprava mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců v pracovních vztazích. V § 23 ZP se uvádí, že KS je možné upravit práva zaměstnanců v pracovních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Není však možné sjednávat povinnosti nebo zkracovat práva zaměstnanců. **K takovému jednání by se nepřihlíželo.** Tato formulace odstranila problémy, které se v praxi vyskytovaly, zejména ve vazbě na poskytování některých peněžitých plnění.

Druhou stranou uzavírající KS je **příslušný odborový orgán**. Může to být odborová organizace jako celek nebo její organizační jednotka (např. základní organizace). Ta však za podmínky, že má podle stanov právní subjektivitu. Jméno organizace jedná její oprávněný orgán, např. závodní výbor.

KS jsou podle ZP (§ 23) podnikové – uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, nebo vyššího stupně – uzavřené pro větší počet zaměstnanců mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizační nebo mezi organizacemi zaměstnavatelů.

Podmínkou pro možnost sjednání KS vyššího stupně je existence tzv. organizace zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace). Tyto smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnanců mezi těmito organizacemi a příslušným vyšším odborovým orgánem (§ 23 odst. 3 ZP).

Mezi nejdůležitější a nejčetnější individuální nároky, které obsahují KS, patří práva ve mzdové oblasti. Tato část kolektivní smlouvy je významná, neboť mzdové nároky se sjednávají podle mzdové části zákoníku práce, v němž se uplatňuje zásada, „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožňuje zaměstnavatelům i odborům, aby do této části kolektivní smlouvy zařadili veškerá „mzdová“ ustanovení ZP, v nichž se uvádí nej-

menší míra nároku, např. slovy „nejméně“, „alespoň“ atd. Kolektivní smlouva se vedle pracovní nebo jiné smlouvy (např. manažerské), vnitřního mzdového předpisu a mzdového výměru stává důležitou právní formou sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

❓ Příklad 1

Některé mzdové nároky, které může upravovat kolektivní smlouva a které může kontrolovat inspektorát.

ZP v mzdových ustanoveních upravuje jen nejnižší částky forem mezd. Např. za práci přesčas (§ 114 ZP) přísluší dosažená mzda zvýšená nejméně o čtvrtinu. Při kolektivním vyjednávání lze však sjednat náhradní volno nebo vyšší mzdu za práci přesčas.

Mzda se zaručuje i za práci ve svátek (§ 115 ZP). Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Podrobnosti lze rovněž sjednat v kolektivních smlouvách.

Rovněž odměňování pracovní pohotovosti lze dojednat v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci mají zaručeno nejméně 10 procent průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak (§ 140 ZP).

Ze mzdových nároků lze v kolektivní smlouvě dále sjednat za:

- noční práci vyšší příplatek než 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZP),
- dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP) vyšší příplatek než 10 % částky minimální mzdy,
- práci v sobotu a v neděli vyšší příplatek než 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Dále může být např. sjednána výše naturální mzdy vyplácena v penězích, která musí být nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

❓ Příklad 2

Je v kolektivní smlouvě možno dohodnout delší dovolenou? Může toto případně ujednání kontrolovat inspektorát, zda je zaměstnavatel dodržuje?

Zaměstnavatelé, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu, nemají možnost prodloužovat dovolenou. ZP stanoví, že zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra, tedy 5 kalendářních týdnů (§ 213 odst. 2 ZP). Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedených v § 212 odst. 2 ZP 2 – zaměstnanci tzv. nepodnikatelských subjektů – tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné, a to ani v kolektivní smlouvě. Zákon rovněž nepřipouští prodloužování dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů.

ZP však umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou, a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, zákoník práce ji neomezuje. Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“ současná právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. **Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance.** Zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

■ Vnitřní předpisy

Inspektoráty mohou rovněž kontrolovat dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele

le. Jde o předpisy, které zakládají individuální nároky zaměstnanců.

Bylo by však chybou, kdyby se zaměstnavatelé domnívali, že každý předpis vnitrofiremního charakteru, který vydají, podléhá kontrole inspektorátu. Za vnitřní předpis, který mohou kontrolovat inspektoráty, se považuje pouze předpis, kterým zaměstnavatel stanoví mzdová a ostatní práva zaměstnanců. Vnitřní předpis, který práva (nároky) zaměstnanců neuvádí, a ani stanovit nemůže, není vnitřním předpisem pro pracovněprávní účely. Zejména mezi ně nepatří písemná opatření zaměstnavatele, vnitrofiremní úkony, řídicí akty a metodické postupy, organizační řády a další předpisy, které nestanoví práva, z nichž je oprávněn zaměstnanec. **Základním znakem vnitřního předpisu podle § 305 ZP je, že zaměstnanci mohou nároky v nich uvedené uplatňovat v krajním případě (nevyhoví-li zaměstnavatel) u soudu, jako ostatní nároky vyplývající ze ZP. To u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydávány podle § 305 ZP, nepřichází v úvahu.**

Vnitřní předpis musí být písemný, v souladu s právními předpisy, nesmí být vydaný se zpětnou účinností, mzdová práva musí v něm být stanovena před začátkem výkonu práce. Musí být vydán nejméně na dobu jednoho roku, ale práva týkající se odměňování mohou být i na dobu kratší.

Vnitřní předpis patří mezi legislativní opatření, které **zaměstnavatel nemusí vydávat**. Je to rozdíl od jiných předpisů, které zaměstnavatel musí vydat. Mezi ně patří např. předpis k poskytování ochranných pracovních prostředků, který zaměstnavatel musí vydávat po zhodnocení rizik vyplývajících z práce, i kdyby zaměstnával např. jen jednoho zaměstnance.

Mezi předpisy, které zaměstnavatel může vydávat, patří dále např. opatření k vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat v pracovním poměru na dobu určitou podle § 39 odstavec 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel může uvedené důvody vymežit **ve vnitřním předpise**. Potom nemusí omezovat pracovní poměr na dobu určitou jen na dva roky.

DŮLEŽITÉ

Je nutno rozeznávat **platnost a účinnost vnitřního předpisu**. Platný je od jeho vydání (podpisu statutárním orgánem) a účinný je ode dne, na něhož je účinnost stanovena.

? Příklad 3

Např. platnost vnitřního předpisu bude u zaměstnavatele od jeho vydání 1. 1. 2026, ale práva z něho vyplývající mohou zaměstnanci uplatňovat až od jeho stanovené účinnosti, např. od 1. dubna 2026.

Zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem nemá vliv na trvání a uspokojení práv zaměstnance. Zejména se jedná o mzdové nároky, které zrušením předpisu nezanikají. **Zaměstnanec je může uplatňovat v promlčecí lhůtě. Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku.** Promlčecí doba je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. K promlčení soud přihledne jen, uplatní-li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat.

Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží.

Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho s tím otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu. Příkladem mohou být práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo z jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují (§ 271t ZP). Vždycky je možné přiznat splátky za dobu tří let před uplatněním nároku u soudu, a promlčují se jen splátky splatné dříve.

? Příklad 4

Jestliže např. zaměstnanec měl pracovní úraz v roce 2019 a o výši škody představující náhradu za ztrátu na výdělků v důsledku pracovního úrazu se dozvěděl v roce 2026, samotný institut náhrady se nepromlčuje (námitka promlčení se nepřipouští), ale promlčují se jednotlivé náhrady (částky), pro jejichž uplatnění platí tříletá doba.

Náhradu může v současnosti uplatňovat, ale jen za období tří let před uplatněním nároku, tedy od roku 2023 do roku 2026. Náhradu za období od roku 2019 do roku 2022, kdy mu rovněž vznikla ztráta na výděлку, uplatňovat nemůže. Přesněji řečeno, možnost k uplatnění nároku existuje, ovšem zaměstnavatel by mohl uplatnit námitku promlčení, ke které by soud přihlédl a návrh by z tohoto důvodu zamítl.

? Příklad 5

Vnitřní předpis nejčastěji stanoví vyšší příplatky ke mzdě.

Jedná se zejména o tyto příplatky, jejichž poskytování v souladu s vnitřním předpisem může kontrolovat inspektorát:

- Za práci ve svátek: vyšší, než je 100 % průměrného výděлку.
- Za noční práci: vyšší, než je 10 % průměrného výděлку.
- Za práci ve ztíženém pracovním prostředí: vyšší částka za jednu hodinu práce nad 7,98 Kč. V tomto případě by zaměstnavatel mohl diferencovat vyšší příplatku u jednotlivých zaměstnanců, např. i v pracovní smlouvě, v závislosti na stupni ztíženého pracovního prostředí.
- Za práci přesčas: vyšší, než je 25 % průměrného výděлку, je možné diferencovat u jednotlivých zaměstnanců. Je však nutné brát ohled na zákaz diskriminace a dodržení rovnosti.
- Za práci v sobotu a v neděli: Příplatek vyšší, než je 10 % průměrného výděлку zaměstnance.
- Odměna za pracovní pohotovost: Výši odměny lze stanovit nad zákonné minimum 10 % průměrného výděлку.

Poskytování pracovníprávních nároků nad ZP stanovený limit není, jen je oprávněním tzv. podnikatelských subjektů. ZP nerozlišuje podnikatelské a nepodnikatelské subjekty. Vyšší nároky, např. platové, jsou však u bývalých nepodnikatelských subjektů limitovány rozpočtovými prostředky. Jedná se např. o zaměstnavatele, jejichž platové prostředky jsou kryty z veřejných rozpočtů, jako např. organizační složky státu, územní samosprávné celky apod.

● K odstavci 3

Úřad má kontrolní působnost i v oblasti zaměstnávání cizinců. Na tomto úseku je po přijetí novely ZP č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. 7. 2020 řada změn.

Byla přijata nová směrnice Evropského Parlamentu a Rady EU č. 2018/957 EU, která mění a do-

plňuje dosavadní směrnici č. 96/71/ES. Její ustanovení byla zařazena do novely ZP s účinností od 30. července 2020. Zejména se týká odměňování vyslaných zaměstnanců. Na tuto oblast mohou inspektoráty zaměřit svoji kontrolní činnost.

Změněná právní úprava platí rovněž pro občany z Ukrajiny, na základě právní úpravy lex Ukrajina.

Podle nové směrnice EU stanoví, že vyslaní pracovníci budou profitovat ze stejných pravidel, kterými se řídí odměny a pracovní podmínky místních pracovníků. Přitom bude dodržena zásada subsidiarity. Zatím zaměstnavatelé nejsou povinni platit vyslaným pracovníkům více než minimální mzdu stanovenou v hostitelské zemi. Pro vyslané pracovníky budou zaručena všechna pravidla odměňování, která obecně platí pro místní pracovníky. Odměňování bude zahrnovat nejen minimální mzdu, ale také další případné příplatky či příspěvky. Pokud délka vyslání bude přesahovat 18 měsíců, uplatní se pracovníprávní podmínky hostitelských členských států, bude-li to pro vyslaného pracovníka výhodné.

Směrnice oproti dosavadnímu právnímu stavu rozšiřuje a upřesňuje soubor pracovních podmínek v hostitelském státu, které musejí být zaručeny pracovníkům vyslaným na jeho území bez ohledu na právní předpis, kterým se řídí pracovní smlouva vyslaného pracovníka.

Podle délky zaměstnání (pracovního poměru) se rozlišují dvě kategorie zaměstnanců: o krátkodobé vyslání se bude jednat tehdy, jestliže bude kratší než 12 měsíců. Je možné vyslání prodloužit o šest měsíců až na 18 měsíců. Bude se tak jednat o dlouhodobé vyslání. Pak platí, že na vyslaného zaměstnance se budou plně aplikovat pracovní (včetně mzdových) podmínky, které jsou účinné v členském státě, v němž je práce vykonávána.

Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:

- Směrnice EU zavazuje zaměstnavatele, aby vyslaní zaměstnanci na jejich území nebyli poškozeni v pracovněprávních nárocích.

Podle čl. 3 odst. 1 nové směrnice členské státy zajistí, aby podniky spadající do oblasti působnosti směrnice zaručily pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky stanovené právním nebo správním předpisem anebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (pokud se týkají činností uvedených v příloze směrnice), a to **ohledně: pracovní doby, doby odpočinku a dovolené, výše minimální a zaručené mzdy, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, podmínek najímání pracovníků, ochranných opatření pro těhotné ženy, mladistvé a děti a rovného zacházení pro muže a ženy.**

Pokud zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na území jiného členského státu EU k výkonu služeb, mělo by se na něho vztahovat pracovní právo ve státě, kde vykonává práci. Přitom „službou“ se rozumí např. pracovněprávní vztah. Posuzuje se přitom, zda je příslušná pracovněprávní úprava pro zaměstnance výhodnější. **K dosažení slavitelnosti s požadavky této směrnice se uvedené principy zapracovaly do novely ZP a vysílání zaměstnanci mají v zemi EU stejná práva a nároky, jako zaměstnanci EU.**

P Příklad 6

Při porovnávání odměny vyplácené vyslanému pracovníkovi a odměny, která mu náleží podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí hostitelského členského státu, by měla být brána v úvahu hrubá výše odměny. Namísto jednotlivých složek odměny, které jsou podle směrnice považovány za povinné, by se měla porovnávat celková hrubá výše odměny. S cílem zajistit transparentnost a pomoci příslušným orgánům a subjektům při provádění inspekci a kontrol je však nezbytné, aby složky odměny mohly být dostatečně podrobně identifikovány podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí členského státu, z něhož byl pracovník vyslán.

Pokud se zvláštní příplatky za vyslání netýkají výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, měly by být považovány za součást odměny a měly by být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny.

● **Kodstavci 4**

ZIP umožňuje inspektorátům kontrolovat do držování bezpečnostního předpisu, kterým je zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích.

§ 4

(1) Úřad

- řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
- odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
- zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
- je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,
- kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
 - rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, zákazu podle § 7 odst. 1 písm. g) nebo odnětí či omezení podle § 7 odst. 1 písm. h),
 - přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, zákazu podle § 7 odst. 1 písm. g) nebo odnětí či omezení podle § 7 odst. 1 písm. h) vydaná inspektorátem,
 - vydává závazná stanoviska ohledně posou-

zení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce⁷⁶).

(2) Úřad

- a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce, pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek,
- c) poskytuje právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen „zaměstnavatel“), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
- e) spolupracuje na programech osvěty o ochranných pracovních vztazích a pracovních podmínkách zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,
- f) poskytuje Úřadu práce České republiky a ministerstvu informaci o uložení pokuty agentury práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají z § 307b až 309 zákoníku práce, o uložení pokuty zaměstnavateli za neposkytnutí součinnosti při kontrole a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty,
- g) podává příslušnému orgánu jiného členského státu Evropské unie (dále jen „příslušný cizí orgán“) žádosti o pomoc, informace, oznámení nebo vymáhání pokuty nebo jiné sankce na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰), přičemž žádost úřadu o vymáhání pokuty nebo jiné sankce, jakož i oznámení rozhodnutí, na jehož základě je příslušná pokuta nebo jiná sankce ukládána, obsahuje alespoň:
 1. jméno a známou adresu zaměstnavatele a veškeré ostatní příslušné údaje nebo informace nezbytné pro jeho identifikaci,
 2. shrnutí skutečností a okolností, na jejichž základě došlo k závěru o možném porušení právních předpisů, povahu tohoto porušení a výčet příslušných právních předpisů,
 3. nástroj umožňující vymahatelnost v České republice (vykonatelné rozhodnutí) a veškeré další příslušné informace nebo doklady, včetně informací a dokladů právní povahy, které se týkají související pohledávky, pokuty nebo jiné sankce,
 4. v případě oznámení rozhodnutí účel oznámení a lhůtu pro jeho provedení,
 5. v případě žádosti o vymáhání pokuty, jiné sankce nebo související pohledávky či její složky, datum, kdy se stalo rozhodnutí vykonatelným, celkovou vymáhanou částku, veškeré informace důležité pro její vymáhání, včetně skutečnosti zda, a případně jak bylo rozhodnutí zaměstnavateli doručeno, včetně sdělení úřadu, zda proti uložení pokuty nebo jiné sankce lze podat další opravný prostředek,
- h) sděluje příslušnému cizímu orgánu skutečnosti naznačující porušování právních předpisů v oblasti vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a informuje Evropskou komisi o přetrvávajících problémech při výměně informací s jinými členskými státy Evropské unie v této oblasti,
- i) poskytuje na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci aktuální informace o pracovních podmínkách podle § 319 odst. 1 a 2 a § 319a zákoníku práce zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb a v českém a anglickém jazyce základní informace o právech zaměstnanců podle § 324a zákoníku práce. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na

žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit.

(3) Úřad vede informační systém o pracovních úrazech¹⁰⁾ a informační systém, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstranění zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů. Provozovatelem informačních systémů podle věty první je ministerstvo a správce úřad.

(4) Informační systém o pracovních úrazech je neveřejná evidence zřízená jako informační systém veřejné správy⁸⁶⁾. Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

- a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní občanství, adresa místa trvalého pobytu, adresa pro doručování, pokud je odlišná od místa trvalého pobytu, a pohlaví,
- b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, činnost zaměstnavatele podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)⁸⁷⁾, v jejímž rámci k úrazu došlo, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
- c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

(5) Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřeby úřadu, inspektorátu, ministerstva a dále pro Český báňský úřad a obvodní báňské úřady pro účely podle zvláštního zákona²⁶⁾. Jiným orgánům se údaje z informačního systému o pracovních úrazech poskytují pouze v případech stanovených zvláštními zákony¹¹⁾ nebo v případech, kdy dala souhlas fyzická osoba, již se údaje týkají nebo která by poskytnutím údajů mohla být dotčena.

(6) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o

- a) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,
- b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky – krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(7) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavce 3 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem¹²⁾.

komentář k § 4

● **K odstavci 1**

V tomto ustanovení je uveden široký výčet činnosti (působnost) úřadu. Od 1. ledna 2018 byly do tohoto ustanovení začleněny formy spolupráce úřadu s příslušnými orgány jiného státu EU. Zejména se jedná o oznámení některých dat uvedených v tomto ustanovení na jednotném formuláři pro EU. Z kontrolní činnosti inspektorátů často při uplatňování pracovních vztahů vyplývají poznatky, které mohou vést k novelizaci právních předpisů. Proto může úřad předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se pracovních předpisů. Nemusí to být jen předpisy, které kontrolují inspektoráty.

Do působnosti inspektorátů např. patří:

- vykonávat kontrolu v rozsahu vymezeném zákonem,
- ukládat opatření k odstranění nedostatků a kontrolovat jejich plnění,
- přezkoumávat závazné pokyny a zákazy odborových orgánů vydané podle § 322 odstavce 2 ZP (např. zákaz práce v noci a přesčas),
- vyjadřovat se a uplatňovat požadavky k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení.

Důležitá je pravomoc inspektorátů při rozhodování o přestupcích nebo správních deliktech a v přezkoumávání rozhodnutí o uložení pořádkové pokuty vydané inspektorem inspektorátu. Inspektorát je oprávněn ukládat sankce práv-

nickým a fyzickým osobám za porušení povinností stanovených ve vymezených oblastech. Proti uložené pokutě má zaměstnavatel možnost se odvolat a s konečnou platností bude pak rozhodovat úřad. Rozhodování se řídí zákonem o přestupcích a správním řádem.

- **K odstavci 2**

Do působnosti inspektorátu rovněž patří poskytování bezúplatných základních informací a poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům ohledně ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tato poradenská činnost v pracovních předpisech podle zákona „přešla“ z úřadů práce na inspektoráty. Proveďte-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, např. občana, musí písemně informovat o výsledku toho, kdo podnět podal.

- **K odstavci 3 až 6**

Důležitá je působnost inspektorátů při zajišťování informačního systému, který se zaměřuje na rizika práce. Tento systém obsahuje údaje o rizicích při výkonu práce o zaměstnavatelích, jimiž jsou označeni zaměstnavatelé a předmet jejich podnikání. Skutečnosti, zjištěné kontrolou, předává Ministerstvu práce a sociálních věcí a dalším příslušným orgánům. **Přitom je povinen zajistit ochranu osobních údajů podle nařízení Evropské unie GDPR.**

Byla zavedena nová povinnost Úřadu. Musí vést informační systém o pracovních úrazech. Provozovatelem informačních systémů je ministerstvo a správcem úřad.

DŮLEŽITÉ

V odstavci 5 se nově stanoví, že informační systém o pracovních úrazech slouží jen k potřebám orgánům uvedeným v tomto odstavci. Jiným orgánům se tyto údaje poskytují jen v případech, uvedených ve zvláštních zákonech, jako je např. zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Poznámka:

Podrobnosti k informačnímu systému označování pracovních úrazů v komentáři k § 4a.

§ 4a

(1) Ohlášení pracovního úrazu a zaslání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu – hlášení změn do informačního systému o pracovních úrazech provádí zaměstnavatel a další osoby⁸⁸⁾ mající tuto povinnost prostřednictvím portálu úřadu, který je přístupný způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(2) Do portálu úřadu se osoby podle odstavce 1 přihlašují prostřednictvím webového rozhraní prokázáním totožnosti s využitím prostředku pro elektronickou identifikaci.

(3) Osoby podle odstavce 1 mají prostřednictvím portálu úřadu přístup k údajům, které do něj vložily.

k omentář k § 4a

Nové ustanovení je v účinnosti od 1. ledna 2026 a je ve vztahu k novelizovanému nařízení vlády k oznamování a evidenci pracovních úrazů.

DŮLEŽITÉ

Zásadní změny se týkají zejména jejich ohlášení příslušným orgánům. Nový je i postup zaměstnavatelů při vyhotovování záznamů o úrazech, které mají vliv na výši náhrady škody pro zaměstnance.

- **Výhody pro zaměstnavatele**

Nový předpis přináší oproti dřívějšímu nařízení vlády č. 201/2010 Sb., několik výhod. Jedná se např. o:

- **Snížení administrativní zátěže:**

Elektronické hlášení stanoveným subjektům je pro zaměstnavatele povinné, mnohem jednodušší a rychlejší než vyplňování papírových formulářů a jejich následné zasílání poštou. To vede k úspoře času a financí.

- **Větší přehlednost:**

Zaměstnavatelé budou mít přehled o všech hlášených pracovních úrazech na jednom místě, a to v online prostředí portálu Státního úřadu inspekce práce. To jim usnadní vyhodnocování a prevenci pracovních úrazů.

- **Zvýšení rychlosti vyřizování:**

Elektronické zpracování dat je mnohem rychlejší než manuální zpracování papírových formulářů.

To vede k rychlejšímu vyřizování hlášení a k dřívějšímu informování dotčených orgánů.

- **Snížení rizika chyb:**

Elektronické formuláře jsou opatřeny kontrolními mechanismy, které minimalizují riziko chyb při vyplňování. To vede k větší spolehlivosti dat a k usnadnění kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce.

- **Evidence pracovních úrazů**

Zaměstnavatel povede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena dočasná pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

DŮLEŽITÉ

Nově se zavedl pojem závažný pracovní úraz. Jedná se o něj tehdy, jestliže hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance trvá více než 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat. Do této kategorie se zahrnuje i životu nebezpečný nebo hromadný pracovní úraz podle jiného právního předpisu upravujícího bezpečnost a ochranu zdraví při práci a bezpečnost provozu při hornické činnosti a při činnosti prováděné hornickým způsobem.

Evidence pracovního úrazu má obsahovat všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Měla by být spolehlivým podkladem pro:

- odpovědné a spolehlivé zjištění příčiny a všech dalších okolností vzniku pracovního úrazu,
- sepsání záznamu o úrazu podle výsledků zjištění,
- stanovení potřebných opatření proti opakování podobných úrazů včetně způsobu kontroly nad jejich provedením.

Zaměstnavatel vede evidenci o úrazech v knize úrazů v elektronické nebo listinné podobě. Evidenci by měla obsahovat zejména tyto údaje: jméno úrazem postiženého zaměstnance, datum a hodinu úrazu, místo, kde k úrazu došlo, činnost, při níž došlo k úrazu, druh, zdroj a příčiny úrazu, popis úrazového děje, druh a zdroje úrazu, jména svědků, jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

Nová povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, k němuž byl přidělen zaměstnanec na práci podle § 43a zákoníku práce a u kterého došlo pracovnímu úrazu. Tento zaměstnavatel musí oznámit úraz bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, u něhož je přidělený zaměstnanec zaměstnán.

- **Povinnosti k ohlášení**

Jestliže dojde u zaměstnance k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen ohlásit jej bez zbytečného odkladu příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu elektronicky prostřednictvím portálu Státního úřadu inspekce práce. Dále musí zaměstnavatel úraz ohlásit odborové organizaci a zástupci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

DŮLEŽITÉ

Nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, ohlašuje zaměstnavatel úraz územně příslušnému útvaru Policie České republiky.

§ 5

(1) Inspektorát

- vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,
- kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,
- poskytuje úřadu údaje o
 - pracovních úrazech¹⁰⁾, pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,
 - rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,
- předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní

úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

- g) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,
- h) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,
- i) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení¹⁴⁾,
- j) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- k) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, zákazu podle § 7 odst. 1 písm. g) nebo odnětí či omezení podle § 7 odst. 1 písm. h),
- l) prostřednictvím úřadu informuje příslušný cizí orgán oprávněný podle práva jiného členského státu Evropské unie poskytovat nebo požadovat přeshraniční spolupráci, doručovat a vymáhat rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce při kontrole dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnanců, v případě, že má pochybnosti o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnance z jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v České republice v rámci nadnárodního poskytování služeb.

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

k omentář k § 5

● **Kodstavci 1**

V tomto ustanovení je uveden široký výčet činností, které provádějí inspektoráty. Těžiště je v kon-

trolní činnosti a v ukládání opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

*Inspektoráty rovněž spolupracují s odborovými organizacemi vykonávajícími činnost na příslušném pracovišti, pokud byly jimi upozorněny na závady na pracovišti. I u inspektorátů je zdůrazňována preventivní činnost směřující k poskytování informací a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tato činnost je vykonávána bezplatně, na inspektorát se v tomto směru může obrátit jakýkoliv zaměstnavatel, případně i osoba zaměstnávající občany. **Jedná se o tzv. poradenskou službu inspektorátů. Předmět jejich činnosti není jen v oblasti kontroly.***

*Dřívější úprava 5 odst. 1 písm. d) ukládala orgánům inspekce práce povinnost, aby na pracovišti kontrolovaly závady a opatření, které jim po kontrole nahlásila odborová organizace. Toto ustanovení bylo zrušeno nálezem Ústavního soud (zveřejněno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008) s účinností od 14. 4. 2008. Jako neaplikovatelné bylo tedy nutno příslušné ustanovení v zákoně o inspekcii práce zrušit. **Orgány inspekce práce tuto povinnost již teď nemají.***

● **Kodstavci 2**

Inspektorát je povinen informovat o výsledcích kontroly občana (zaměstnance), který podal podnět k jejímu provedení.

? Příklad 7

Zaměstnanec podal stížnost na inspektorát, že zaměstnavatel neposkytuje příplatky ve výši, jaká je uvedena ve vnitřním předpise. Po provedené kontrole musí inspektorát tohoto zaměstnance informovat o výsledcích kontroly, i když budou závěry v neprospěch zaměstnance.

§ 6

(1) Působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na

- a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce,
- b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují¹⁵⁾,
- c) fyzické nebo právnické osoby podnikající

podle zvláštního právního předpisu¹⁶⁾ a nikoho nezaměstnávající¹⁷⁾,

- d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c)¹⁸⁾,
- e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{18a)}, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{18b)},
- f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu¹⁹⁾,
- g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť²⁰⁾ nebo vyšších odborných škol,
- h) vězňice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené²¹⁾,
 - i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾,
 - j) rodinný závod⁷⁷⁾,
 (dále jen „kontrolovaná osoba“).

(2) V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu, jakož i v objektech, s nimiž je příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpeč-

nostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Nebude-li souhlas podle věty první udělen, zajistí ten, kdo odmítl souhlas udělit, provedení kontroly ve své působnosti a podá do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.

(3) V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, upravených zákonem o státní službě²²⁾, mohou úřad a inspektoráty kontrolovat jen věci týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby.

(4) Působnost úřadu a inspektorátů se nevztahuje na

- a) vojáky v činné službě povoláné k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení podle branného zákona,
- b) vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání²⁴⁾,
- c) fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů²⁵⁾,
- d) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy²⁶⁾,
- e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru²⁷⁾,
- f) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává kontrolní činnost Státní úřad pro jadernou bezpečnost²⁸⁾,
- g) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor drážní správní úřady²⁹⁾,
- h) bezpečnost provozu určených technických zařízení v ozbrojených silách České republiky³⁰⁾,
- i) činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku³¹⁾ nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů³²⁾.

(5) Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve

správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

k omentář k § 6

● K odstavci 1

Působnost zákona se vztahuje na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce (např. územní samosprávné celky, jako jsou obce, kraje, městské části apod.), na fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují nebo podnikají podle zvláštního právního předpisu, např. podle živnostenského zákona a nikoho nezaměstnávají.

Okruh subjektů, kde se mohou setkat s kontrolními inspektory, je v zákoně taxativní. Kontrola je rozšířena i na spolupracujícího manžela, kterého zaměstnává fyzická osoba nebo dítě fyzické osoby, která je zaměstnavatelem a na právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení nebo u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků. Kontrola je rovněž uskutečňována u právnických a fyzických osob (např. umělecké agentury), u kterých děti do 15 let vykonávají uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost.

Na úseku činnosti dětí ve věku do 15 let, může inspektorát **kontrolovat např. dodržování povolení k této činnosti, které vydal příslušný úřad práce.** Dítě ve věku do 15 let a do skončení povinné školní docházky může vykonávat jen činnost uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní (dále jen „výkon činnosti“) na základě povolení úřadu práce. O tomto povolení úřad práce vydává rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte. **V povolení musí stanovit rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob, zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.** Jedná se např. o zajištění teploty na pracovišti, poskytnutí ochranných pomůcek apod.

Povolení k činnosti dítěte může úřad práce **prodloužit před uplynutím jeho platnosti** na dobu

nezbytně nutnou, která je určena k dokončení činnosti dítěte. Musí o to požádat zákonný zástupce dítěte a v žádosti musí uvést nové skutečnosti. Prodloužení může být maximálně na dobu 2 měsíců.

■ Změny v novele zákoníku práce

Do oblasti dětské práce přinesla zásadní změnu flexibilní novela zákoníku práce, kterou 7. března 2025 schválila Poslanecká sněmovna. Její účinnost je od 1. června 2025.

DŮLEŽITÉ

Podle ustanovení § 244a ZP je možnost pracovního zapojení mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku ani v období hlavních prázdnin a je mladší 15 let. **Podle novely by mohl o prázdninách vykonávat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.**

Lehkými pracemi jsou práce zařazené do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.) a vyhlášky č. 432/2003 Sb. (např. administrativní práce, roznáška letáků, pomocné práce u čerpacích stanic apod.) Práce nesmí ohrozit jejich zdravotní stav ani psychický a fyzický vývoj. Přitom by u tohoto zaměstnance nemohla být délka směny v jednotlivých dnech delší než 7 hodin a délka týdenní pracovní doby by nesměla překročit 35 hodin týdně.

Kontrola se vztahuje i na zaměstnance v rodinném závodě, který může být zřízen podle § 700 občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.).

Právní úprava řeší situace, kdy v závodě budou společně pracovat manželé nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně. Dále se jedná o osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně. Na ty z nich, kteří trvale pracují pro rodinu nebo pro rodinný závod, se hledí jako na členy rodiny zúčastněném na provozu rodinného závodu.

Členové rodiny zúčastnění na provozu rodinného závodu se podílejí na zisku z něho i na nabytých věcech z tohoto zisku, jakož i na přírůstcích závodu v míře odpovídající množství a druhu své práce. Rozhodnutí o použití zisku z rodinného závodu nebo jeho přírůstků a dalších podstatných náležitostí se přijímají většinou hlasů členů rodiny.

Vztahy v rodinném závodě mohou být upraveny např. společenskou smlouvou o založení obchodní společnosti nebo družstva, smlouvou o tiché společnosti nebo smlouvou a ustanoveními jiného zákona o pracovním poměru. **V tomto případě se jedná zejména o zákoník práce a o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

● **K odstavci 2**

V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů může inspektorát provést kontrolu jen v případě, že k tomu dá souhlas příslušné ministerstvo, např. ministerstvo vnitra. Je to z důvodu, aby nedošlo k ohrožení utajovaných skutečností. Neudělí-li příslušný orgán do 60 dnů souhlas, provede kontrolu sám ve své působnosti a informuje o tom inspektorát.

● **K odstavci 3**

Předmět kontroly inspektorátů je omezen v úřadech u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do státní služby. Inspektoráty mohou kontrolovat jen záležitosti týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovost, státní služby práce přesčas a v noční době a bezpečnost při výkonu státní služby.

? **Příklad 8**

Ustanovení zákona o státní službě č. 234/2014 Sb., které mohou kontrolovat inspektoráty, jsou např. služební pohotovost (§ 101), služba přesčas a v noční době (§ 102), bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 113).

● **K odstavci 4**

Působnost inspektorátů se nevztahuje na vojáky v činné službě povolání na vojenském cvičení, vojáky z povolání, osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech a na další osoby, u nichž kontrolu vykonávají zvláštní orgány, jako je např. Státní úřad pro jadernou bezpečnost, orgány státního zdravotního dozoru apod.

● **K odstavci 5**

V tomto ustanovení je vymezena místní příslušnost inspektorátu k provedení kontroly. Zpravidla je to místo činnosti kontrolované osoby.

? **Příklad 9**

Bude-li se provádět kontrola u zaměstnavatele, který má sídlo v Táboře, bude pro provedení kontroly příslušný inspektorát pro Jihočeský kraj.

ČÁST TŘETÍ PRÁVA A POVINNOSTI PŘI KONTROLE

§ 7

(1) Inspektor je oprávněn

- a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,
- b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance²²⁾,
- c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,
- d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitostech souvisejících s vykonávanou kontrolou³⁴⁾,
- e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,
- f) při provádění kontroly nebo v rámci úkonů předcházejících kontrole pořizovat zvukové, obrazové a zvukově-obrazové záznamy bez vědomí kontrolovaných osob, pokud nelze účelu kontroly dosáhnout jinak; právo fyzických osob na ochranu jejich soukromého a osobního života tím není dotčeno,
- g) vydat rozhodnutí o zákazu
 1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení,

pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejich prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídít, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozcící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,

2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem³⁵⁾,
- h) vydat rozhodnutí o odnětí nebo omezení oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, pokud jeho držitel neprovede řádně prohlídku, revizi nebo zkoušku ve stanoveném rozsahu,
- i) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik³⁶⁾,
- j) vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku³³⁾ nebo služba z jiného místa³⁴⁾.

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

§ 8

Povinnosti inspektora

Inspektor je povinen

- a) informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí,
- b) pořídit o výsledku kontroly dílčí protokol [§ 7 odst. 1 písm. g) a h)]; dílčí protokol musí být součástí protokolu,

komentář k § 7 a 8

Kontrolní činnost provádějí inspektoři. Ti se ve své činnosti prokazují služebním průkazem, jehož náležitosti jsou uvedeny v příloze vyhlášky k zákonu. Inspektorát je oprávněn přizvat k této činnosti specializované odborníky. Jejich účast je výjimečná a dobrovolná, zejména v komplikovaných odborných případech. Přizvání k této činnosti neznamená uvolnění ze zaměstnání ani náhradu mzdy nebo ušlého zisku. Inspektorát se specialistou však sjedná dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.

Pravomoc inspektorů v kontrolní činnosti je velmi rozsáhlá. Inspektor je zejména oprávněn vykonávat kontrolu podle zákona. Podmínkou je však, že při zahájení kontroly je přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby nebo její zástupce, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník a další osoby, podle toho, kdo bude kontrolován.

DŮLEŽITÉ

Nově se umožňuje, aby při provádění kontroly inspektor pořizoval zvukové i obrazové materiály bez vědomí kontrolovaných osob, pokud účelu kontroly nelze dosáhnout jiným způsobem.

Inspektor může vydat rozhodnutí o odnětí nebo omezení oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce. Může ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění. Mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik.

Inspektor se před provedením kontroly nemusí předem ohlašovat. Zkušenosti z kontrolní

činnosti úřadů práce ukazují, že mnohdy zaměstnavatel po předchozím ohlášení úřadu práce na kontrolu učinil příslušná opatření k tomu, aby závadný stav odstranil.

? Příklad 10

Např. cizinci pracující u něj bez povolení úřadu práce nebo v rozporu s povolením, z pracoviště „zmizeli“, a porušení předpisů nemohl pak úřad práce prokázat. Jindy se „dodatečně“ upravovaly pracovní smlouvy nebo dohody apod. Kontrola pak nemohla splnit svůj účel.

Inspektor musí informovat orgán zástupce zaměstnanců o zahájení kontroly, zjistit při kontrole skutečný stav a doložit kontrolní zjištění, pořádit o výsledku kontroly dílčí protokol a seznámit kontrolovanou osobu s obsahem protokolu a předat jí stejnopis. **Odmítne-li kontrolovaná osoba seznámit se s protokolem nebo seznámení s ním potvrdit**, vyznačí se tyto skutečnosti v protokolu. Samozřejmou povinností inspektora je ochrana práv a chráněných zájmů kontrolované osoby, zachování mlčenlivosti o osobních údajích a vrácení zajištěných dokladů.

Kontrolu inspektoři provádějí na pracovišti kontrolované osoby. Tímto pracovištěm se rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti této osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost.

? Příklad 11

Pracovištěm zaměstnanců obchodní korporace je zpravidla sídlo této firmy nebo teritorium, v němž tato firma vykonává podnikatelskou činnost. Obdobně se posuzuje pracoviště zaměstnanců této firmy.

Jedná se o místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, v některých případech to však může být i místo bydliště zaměstnance (např. pro posuzování náhrady škody) nebo jinak určené pracoviště. Tyto skutečnosti by měly být uvedeny u podnikatelských subjektů v obchodním rejstříku, případně i v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Významná je pravomoc inspektora při vydávání zákazů v oblasti bezpečnosti práce. Může rozhodnout o zákazu např. používání pracovišť, kde je ohrožena bezpečnost zaměstnanců. Vyžaduje-li to nebezpečí z prodlení, může

zákaz vydat i ústně. Toto rozhodnutí pak musí oznámit kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu.

Práci přechas, v noci a zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých upravuje zákoník práce. Je-li tato práce vykonávána v rozporu s předpisy (zejména zákoníkem práce) může inspektor vydat rozhodnutí o zákazu jejího dalšího výkonu.

Je-li u zaměstnavatele ustavena odborová organizace nebo rada zaměstnanců, je inspektor povinen tyto orgány informovat o zahájení kontroly na pracovišti. Pokud nejsou ustaveny, informuje zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (tzv. bezpečnostní technik), který musí být ustaven u každého zaměstnavatele.

O výsledcích kontroly, v nichž byl vysloven zákaz práce, pořizuje inspektor dílčí protokol, který musí být součástí celkového protokolu.

§ 9

(1) Inspektor může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila na pracoviště úřadu nebo inspektorátu a poskytla údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

(2) Oprávnění zaměstnanci, popřípadě zástupci kontrolované osoby jsou povinni na žádost inspektorů dostavit se v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

komentář k § 9

• K odstavci 1

Inspektor, který kontroluje, je oprávněn vstupovat na pracoviště a do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob, požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných skutečnostech. Může požadovat předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených.

? Příklad 12

Jedná se např. o pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohody o odpovědnosti

(dříve dohody o hmotné odpovědnosti), způsob vedení personální a mzdové agendy, včetně účtování cestovních náhrad apod.

Inspektoři jsou dále oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytnout inspektorům potřebnou součinnost, případně materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly.

Oprávnění zaměstnanci nebo zástupci kontrolované osoby jsou povinni na žádost inspektorů se dostavit v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

Není tedy možné, aby zaměstnavatel odmítl vstup na své pracoviště inspektorům, případně aby zakázal svým zaměstnancům podávat informace o jeho činnosti. Musí se ovšem jednat jen o dokumenty a doklady, které souvisejí s dodržováním pracovněprávních předpisů.

Inspektoři dále mohou ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění. Kontrolovaná osoba musí na vyžádání inspektora podat písemnou zprávu o přijatých opatřeních. Fyzické osobě, která nesplní povinnost stanovenou v zákoně při provádění kontroly (např. součinnost, předání příslušných dokladů apod.), může inspektor uložit pořádkovou pokutu. Tato pokuta není postihem za přešůpek nebo správní delikt, nýbrž se jedná o procesní oprávnění, které má zajistit provedení řádného a rychlého výkonu kontroly.

Inspekce práce je svým rozsahem a působností širší než dozor nad bezpečností práce. Jedná se o moderní evropskou koncepci, kdy se do oblasti pracovních podmínek a pracovního prostředí zahrnují i aspekty pracovněprávních vztahů.

Úřad a inspektoráty pokračují podle zákona v kontrole bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako tomu bylo podle zákona č. 174/1968 Sb., a kromě toho vykonávají kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Odbornost této činnosti byla – mimo jiné – zajištěna i přechodem zaměstnanců, kteří se na úřadech práce zabývali kontrolní činností.

● K odstavci 2

Zákon nevyžaduje u vedoucích zaměstnanců jen jejich účast při provádění kontroly, ale jsou povinni se dostavit na žádost inspektorů k projednání jejich výsledků.

ČÁST ČTVRTÁ PŘESTUPKY

HLAVA I

PŘESTUPKY FYZICKÝCH OSOB

§ 9a

(1) Fyzická osoba se jako osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby, dopustí přešůpek tím, že nesplní některou z povinností podle § 9.

(2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč.

komentář k § 9a

● K odstavci 1

V tomto odstavci jsou stanoveny povinnosti kontrolované osoby, aby se v odůvodněných případech dostavila na pracoviště inspektorátu nebo úřadu a poskytla potřebné údaje ke kontrolovaným skutečnostem. V případě, že tak neučiní, jedná se o přešůpek. **Jde o porušení povinností zaměstnavatelem, které jsou uvedeny v § 9.**

Skutkové podstaty přešůpků a správních deliktů jsou rozděleny na **přešůpky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku:**

- součinnosti zaměstnavatelů a orgánů jednajících za zaměstnance (např. odbory, rady zaměstnanců),
- rovného zacházení,
- pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců,
- náhrad (např. náhrady mzdy, případně platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce),
- pracovních podmínek (např. pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, bezpečnost práce, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví