

## KOMPETENCE ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE

### Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Inspektoři oblastních inspektorátů práce se při provádění kontrol zaměřují na plnění povinností vyplývajících z ustanovení § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tedy právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům a právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

### Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny:

- kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů
- vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků
- ukládat pokuty

### Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce nejsou oprávněny:

- řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (například vymáhání mzdy, vymáhání potvrzení o zaměstnání)
- vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů

### Co může udělat zaměstnanec, jestliže se domnívá, že zaměstnavatel nedodržuje pracovněprávní předpisy?

**Povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance** v pracovněprávním vztahu upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Nelegální práci definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- **může využít osobně poradenských dnů** na nejbližším oblastním inspektorátu práce (*informace naleznete na [www.suip.cz](http://www.suip.cz)*)
- **může zaslat dotaz prostřednictvím elektronické pošty** e-mailové adresy: [poradenstvi@suip.cz](mailto:poradenstvi@suip.cz) (Státní úřad inspekce práce); [paha@oip.cz](mailto:paha@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze); [stredni.cechy@oip.cz](mailto:stredni.cechy@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze); [budejovice@oip.cz](mailto:budejovice@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích); [plzen@oip.cz](mailto:plzen@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni); [usti@oip.cz](mailto:usti@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem); [hradec@oip.cz](mailto:hradec@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové); [brno@oip.cz](mailto:brno@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně); [ostrava@oip.cz](mailto:ostrava@oip.cz) (Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě).
- **může podat podnět k provedení kontroly.** K podnětu je vhodné přiložit kopie dokumentů dokládajících popisované skutečnosti (např. pracovní smlouva, mzdový výměr, potvrzení o zaměstnání, výplatní lístky apod.). Důležité je řádné označení zaměstnavatele, proti kterému podnět směřuje, to znamená jeho název, sídlo, IČ, místo výkonu práce, pokud je jiné než sídlo. Podnět je možno podat písemně poštou nebo elektronicky, osobně nebo telefonicky. Pro případ nutnosti doplnění podnětu a zaslání informace o výsledku provedené kontroly je důležité uvést jméno podatele, doručovací adresu, telefon či jiný kontakt na podatele podnětu. Orgány inspekce práce jsou ze zákona povinny zachovávat mlčenlivost o totožnosti toho, kdo podnět podal, stejně jako chránit jeho osobní údaje. Na jeho písemnou žádost mohou inspektora provádějícího kontrolu této mlčenlivosti zbavit. Na základě podnětu je u zaměstnavatele provedena kontrola příslušným oblastním inspektorátem práce. Předmětem této kontroly je především dodržování právních předpisů v oblasti, na kterou podnět upozorňuje. Po ukončení kontroly je podateli podnětu



# ROVS - Rožnovský vzdělávací servis s.r.o.

Držitel akreditace pro provádění zkoušek fyzických osob z odborné způsobilosti podle § 20 zákona č. 309/2006 Sb., v platném znění a na základě rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí.  
Držitel mezinárodního certifikátu kvality Qfor.



(pokud podatel podnětu uvedl doručovací adresu) zaslána písemná informace o výsledku spolu se sdělením, zda byly skutečnosti uváděné v podnětu kontrolou potvrzeny.

- může podat žalobu u soudu
- může podat podnět u veřejného ochránce práv na adrese: <http://www.ochrance.cz/> (ve věcech týkajících se nerovného zacházení nebo diskriminace)

## Co **nespadá** do působnosti orgánů inspekce práce?

- **pomoc zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele** (hledání zaměstnavatelů v insolvenční, žádosti o uspokojení mzdových nároků) – spadá do působnosti úřadů práce
- **průměrný měsíční čistý výdělek** pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti - spadá do působnosti úřadů práce
- **sociální pojištění** (důchodové a nemocenské pojištění) - spadá do působnosti příslušné správy sociálního zabezpečení
- **zdravotní pojištění** - spadá do správy příslušné zdravotní pojišťovny
- **dávky pomoci v hmotné nouzi** - spadá do působnosti příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR
- **uznání nemoci z povolání** - spadá do působnosti zdravotnických zařízení a krajských hygienických stanic
- **stížnosti na hygienické požadavky v pracovním prostředí** (osvětlení, větrání, teplota, hluk, poskytování ochranných nápojů na pracovišti) - spadá do působnosti krajských hygienických stanic

## **INFORMACE ŠÚIP K ZÁLEŽITOSTI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE**

**Nelegální práci** definuje zákon o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění, § 5 písm. e) jako **výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah**, resp. cizincem bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo k pobytu (v případech, kdy je povolení příslušnými právními předpisy vyžadováno) je nelegální prací.

„**Švarcsystém**“ (nazývaný tak po svém „objeviteli“ - podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej v 90. letech minulého století začal jako první systémově používat) je z pohledu pracovního práva **nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovní právního vztahu jinou smlouvou**.

**Závislou práci** definuje zákoník práce (§ 2 odst. 1) jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (*jedná se o tzv. pojmové nebo též hlavní znaky závislé práce*). Z výkonu závislé práce pak jako důsledek vyplývají podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána (§ 2 odst. 2) - závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Zároveň podle zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb., v platném znění, § 3) platí, že **závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovní právní vztahu**, přičemž základními pracovní právními vztahy jsou pracovní poměr (založený pracovní smlouvou) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Z uvedeného vyplývá, že pokud výkon práce fyzickou osobou splňuje současně všechny pojmové znaky závislé práce definované v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce a fyzická osoba tuto práci vykonává za podmínek uvedených v ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce, může fyzická osoba tuto práci vykonávat výlučně v pracovní právních vztazích podle zákoníku práce.

**Ustanoveními § 2 a 3 zákoníku práce a § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti není a priori vyloučen výkon práce na základě smluv uzavřených podle obchodního, popř. občanského zákoníku**, ovšem za předpokladu, že na základě těchto smluv nebude vykonávána práce naplňující znaky závislé práce. (*Nejčastěji se v této souvislosti setkáváme se smlouvou o obchodním zastoupení, mandátní smlouvou, smlouvou o zprostředkování, smlouvou o dílo.*)



Práce vykonávaná na základě těchto jiných (*ne – pracovněprávních*) smluv např. formou jednorázových - byť i opakujících se - zakázek, při kterých dodavatel prací používá své vlastní pracovní prostředky (*kancelář, výpočetní techniku apod.*) a nepodléhá pokynům objednatele práce ohledně pracovních postupů a pracovní doby, zakázek poskytovaných tímto způsobem více firmám, apod. (*například práce daňového poradce, externí účetní, různé obory poradenství*) znaky závislé práce nenaplnuje a je možno ji vykonávat i v obchodněprávním nebo občanskoprávním smluvním vztahu. Podpůrnou informací pro posouzení výkonu závislé práce je také skutečnost, zda u objednatele díla pracují na totožných pozicích vedle osob pracujících na základě obchodní smlouvy i zaměstnanci objednatele s pracovními smlouvami nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro úplnost je třeba konstatovat, že k tzv. zastřenému výkonu závislé práce tedy může docházet pouze v případě, že dodavatelem díla (*obchodním zástupcem, mandatářem atd.*) je fyzická osoba vlastníci živnostenský list, nikoli obchodní společnost.

Při posuzování konkrétního případu je vždy nutno vycházet z podrobného posouzení charakteru práce, kterou konkrétní fyzická osoba (*obchodní zástupce, mandatář, zprostředkovatel, zhotovitel díla, potenciální „zaměstnanec“*) pro druhou smluvní stranu (*zastoupeného, mandanta, objednatele díla, resp. potenciálního „zaměstnavatele“*) vykonává. Rozhodující přitom je, zda se jedná o výkon tzv. závislé práce či nikoli.

## **Obsah termínů „pracoviště zaměstnavatele“ a „kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu“ ve vztahu k ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)**

Obsah termínu „**pracoviště zaměstnavatele**“ v souvislosti s § 136 zákona o zaměstnanosti stanoví § 133 téhož zákona.

**Pracovištěm kontrolované osoby (zaměstnavatele)** se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních předpisů.

**Určeným pracovištěm zaměstnavatele** je sjednané místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce. Pokud zaměstnanec na takovém místě vykonává práci, inspektor práce ověří doklady prokazující pracovněprávní vztah přímo na místě.

Jedná-li se o případy, kdy je vzhledem k charakteru práce určeným pracovištěm zaměstnavatele **vymezený obvod** (např. území obce, města, území zemědělského hospodářského celku), inspektor ověří totožnost zaměstnance vykonávajícího práci a následně ověří existenci pracovněprávního vztahu kontrolou kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v místě řídicího pracoviště zaměstnavatele pro daného zaměstnance, tj. v místě pracoviště vedoucího zaměstnance, který dotyčného zaměstnance řídí. Na tomto řídicím pracovišti je zaměstnavatel povinen mít kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel může svou povinnost rovněž splnit tím, že neprodleně doručí předmětné doklady na místo, kde byla kontrola zahájena.

Určeným pracovištěm u agentury práce místo je vždy místo výkonu práce u uživatele, uvedené v písemném pokynu o přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce podle § 309 odst. 2 písmeno b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

**Obvyklé pracoviště zaměstnavatele** je pracoviště, na kterém zaměstnanec dočasně vykonává práci a není totožné s místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě, v dohodě o pracovní činnosti a v dohodě o provedení práce.

Za taková pracoviště zaměstnavatele lze například považovat místa realizace stavebních, montážních a jiných prací (např. hlídací a úklidové služby, služby poskytované v lesnictví a zemědělství). V těchto případech, a pokud se zároveň nejedná o pracoviště ve vymezeném územním obvodu činnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen splnit svou povinnost stanovenou v § 136 zákona o zaměstnanosti přímo na těchto pracovištích.



V případě prokazování této povinnosti zaměstnavatelem **u dálkové osobní a nákladní přepravy** je za pracoviště zaměstnavatele považováno místo řídicího pracoviště daného zaměstnance (sídlo, provozovna zaměstnavatele). Inspektor ověří totožnost zaměstnance vykonávajícího práci a následně ověří existenci pracovněprávního vztahu kontrolou kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v místě řídicího pracoviště zaměstnavatele pro daného zaměstnance (tj. v místě pracoviště vedoucího zaměstnance, který dotyčného zaměstnance řídí).

**Splnění povinnosti uvedené v § 136 zákona o zaměstnanosti prokazuje zaměstnavatel** na prvním místě předložením kopií pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky v listinné podobě. Povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 zákona o zaměstnanosti **se týká všech zaměstnanců** předmětného zaměstnavatele, **nikoli pouze cizinců**. V případech, kdy má zaměstnavatel více pracovišť s malým počtem zaměstnanců nebo to vyžaduje zvláštní povaha jeho činnosti, je za splnění povinnosti dané § 136 zákona o zaměstnanosti považováno i předložení kopií předmětných dokladů **uložených** v elektronické podobě – naskenované originální dokumenty např. ve formátu pdf - **na paměťových médiích**, např. CD, DVD, flash disk, prostředcích výpočetní techniky, s možností vytisknutí pro potřeby doložení výsledků kontroly (které inspektor provede prostřednictvím své vlastní výpočetní techniky nebo výpočetní techniky kontrolovaného zaměstnavatele).

Ke splnění povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu je v případě dočasných pracovišť daných charakterem činnosti zaměstnavatele možné předložit tyto doklady jedním ze zaměstnanců pracujících na takovémto pracovišti, kterého zaměstnavatel těmito doklady za tímto účelem vybaví a pověří jej k jejich předložení kontrolnímu pracovníkovi.

Z důvodu ochrany citlivých údajů lze při pořizování kopií nebo skenů akceptovat znečitelnění údajů, které nejsou povinnými náležitostmi pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, např. začerněním, avšak takovým způsobem, aby byl splněn účel ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti – prokázání existence pracovněprávního vztahu konkrétního zaměstnance.

Pojem „v místě pracoviště zaměstnavatele“ je nutné chápat jednoznačně časově, tzn. jako povinnost zaměstnavatele, kterou je nutno splnit **v průběhu kontroly na místě**. Mimo jiné proto, aby bylo zabráněno možnému dodatečnému vyhotovení dokladů, které by tak mohly obsahovat nepravdivé údaje, především časové.

Předložení seznamu zaměstnanců, ani vybavení zaměstnanců průkazy potvrzujícími pracovněprávní vztah k zaměstnavateli, **není splněním povinnosti** mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu.

Zdroj: [www.suip.cz](http://www.suip.cz)