

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Studijní program: Právo a právní věda
Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**INSPEKCE PRÁCE A JÍ KONANÁ KONTROLA
V OBLASTI DODRŽOVÁNÍ PRACOVNÍCH
PODMÍNEK**

Plzeň 2024

Irena Zábranská

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Studijní program: Právo a právní věda
Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Inspekce práce a jí konaná kontrola v oblasti dodržování pracovních
podmínek

**Labour Inspection and its inspection of compliance
with working conditions**

Zpracovala: Irena Zábranská

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Eva Ambrož Benešová Ph.D.,
LL.M., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Irena ZÁBRANSKÁ
Osobní číslo:	R19M0471P
Studijní program:	M0421A220004 Právo a právní věda
Téma práce:	Inspekce práce a jí konaná kontrola v oblasti dodržování pracovních podmínek
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Inspekce práce dle zákona o inspekcii práce
3. Pracovní podmínky – délka pracovní doby a doby odpočinku, zásada rovného odměňování, oblast BOZP
4. Průběh kontroly ze strany orgánů inspekce práce
5. Kontrola ze strany orgánů inspekce práce ohledně výkonu nelegální práce
6. Přestupky dle zákona o inspekcii práce
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **8. března 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**


JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan




Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Inspekce práce a jí konaná kontrola v oblasti dodržování pracovních podmínek*“ vypracovala zcela samostatně s užitím literatury a odborných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Plzeň, březen 2024

.....
Irena Zábranská

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Evě Ambrož Benešové, Ph.D., LL.M. za to, že se ujala vedení mé diplomové práce, za cenné rady v každém stádiu mého psaní práce a taktéž za podporu, pomoc, spolupráci a vstřícnost při konzultacích, které psaní této práce doprovázely.

Anotace

Ve své diplomové práci jsem se zabývala inspekcí práce, její strukturou a jí konanou kontrolou v oblasti dodržování pracovních podmínek. Cílem této práce je zdůraznit vývoj a zakotvení pracovních podmínek, uvést klíčové z nich a detailněji je v jednotlivých kapitolách představit. Další kapitoly jsou také věnovány uspořádání inspekce práce jako takové, její strukturou a působností a také kontrolou, kterou na úseku kontroly dodržování pracovních podmínek koná, a také následnému vydání kontrolního protokolu o provedené kontrole. Poslední kapitoly jsou věnovány přestupkům, kterých se lze při nedodržování pracovních podmínek dopustit.

Klíčová slova

Inspekce práce; závislá práce; pracovní podmínky; kontrola inspekcí práce; přestupky.

Annotation

In my master thesis I dealt with the Labour Inspection and its inspection in the field of compliance with working conditions and the structure of the Labour Inspection. The goal of this thesis is to highlight the development and embedding of working conditions, to list the key ones and to discuss them in more detail in the individual chapters. Next chapters are also devoted to the organisation of the Labour Inspection as such, its structure and remit, as well as the inspection it carries out in the field of control of compliance with working conditions and the subsequent issuance of an inspection report on the inspection carried out. The last chapters are devoted to the offences that can be committed in the event of non-compliance with working conditions.

Keywords

Labour Inspection; dependent work; working conditions; control by labour inspections; offences.

Obsah

Úvod.....	1
1 Inspekce práce dle zákona o inspekci práce.....	4
1.1 Jiné možnosti kontrolní činnosti napojené na činnost orgánů inspekce práce 5	
1.2 Struktura inspekce práce.....	9
1.3 Místní působnost orgánů inspekce práce.....	12
1.4 Věcná působnost orgánů inspekce práce.....	14
1.5 Osobní působnost orgánů inspekce práce.....	15
1.6 Funkční příslušnost orgánů inspekce práce.....	17
1.7 Přínos Mezinárodní organizace práce v oblasti pracovního práva a pracovních podmínek.....	18
1.8 Další přínos OSN ve vztahu k rozvoji pracovních podmínek.....	21
2 Pojem Závislá práce.....	23
2.1 Definice závislé práce.....	23
2.2 Subjekty pracovněprávního vztahu a vztah mezi nimi.....	26
3 Pracovní podmínky zaměstnanců plynoucí z definice pojmu závislé práce .	29
3.1 Osobní výkon závislé práce v pracovní době na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě na odpovědnost, náklady a dle pokynů zaměstnavatele	31
3.2 Spravedlivá odměna, zásada rovného odměňování.....	32
4 Pracovní doba a rozvržení pracovní doby, doba odpočinku.....	40
5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	49
5.1 Ochranné pracovní prostředky.....	52
5.2 Pracovní úraz.....	54
5.3 Nemoc z povolání.....	58
6 Průběh kontroly ze strany orgánů inspekce práce.....	59
6.1 Zahájení kontroly a průběh kontroly, námitky proti kontrolnímu protokolu.....	60
6.2 Přestupky, kterých se může zaměstnavatel dopustit na úseku pracovních podmínek, dle zákona o inspekci práce.....	63
6.2.1 Přestupky dle ustanovení § 22a, § 23, § 24 a § 24a zákona o inspekci práce 64	
6.2.2 Přestupky dle ustanovení § 25, § 25a, § 26 zákona o inspekci práce 66	
6.2.3 Přestupky dle ustanovení § 27 až § 29 zákona o inspekci práce.....	67

6.2.4	Přestupky dle ustanovení § 30 zákona o inspekci práce.....	68
6.2.5	Přestupky dle ustanovení § 31 a § 34 zákona o inspekci práce.....	69
6.2.6	Přestupky dle ustanovení § 32 a § 33 zákona o inspekci práce.....	70
6.2.7	Přestupky dle ustanovení § 33a zákona o inspekci práce.....	71
6.2.8	Přestupky dle ustanovení § 34a zákona o inspekci práce.....	72
6.3	Kontrola ze strany orgánů inspekce práce ohledně výkonu nelegální práce	73
	Závěr.....	77
	Resumé	78
	Seznam použité literatury	79
	Knižní publikace.....	79
	Právní předpisy České republiky.....	79
	Právní předpisy práva Evropské unie a mezinárodní předpisy	81
	Vnitrostátní judikatura.....	82
	Judikatura SDEU	84
	Internetové zdroje.....	85

ÚVOD

Tématem této práce je provedení čtenáře částí oblasti pracovního práva – konkrétněji jednotlivými pracovními podmínkami, znaky závislé práce a strukturou a působností inspekce práce, která v oblasti pracovního práva hraje velice důležitou roli – svými kontrolami ověřuje, jak jsou naplňovány nejen zákonná ustanovení především zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), ale také ověří skutečný chod práce na pracovišti zaměstnavatele. Věnuje se tedy nejen teoretickému ověřování, jak by výkon závislé práce pro zaměstnavatele měl *de iure* fungovat, ale také zda se tak opravdu v praxi děje skrze porovnávání stavu žádoucího, předepsaného právními předpisy, se stavem skutečným, který na pracovišti zaměstnavatele panuje. Vliv orgánů inspekce práce je tedy klíčový jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, neboť kontrola probíhá sice u zaměstnavatele, ale za součinnosti i jeho zaměstnanců, dotýká se tedy i jejich pracovních životů, které se v mnohých případech dotýkají i jejich soukromých životů.

Pracovní podmínky představují důležitý aspekt, neboť každý zaměstnavatel se se svým zaměstnancem podílí na jejich vylepšování. Cílem zaměstnavatele je zisk, cílem zaměstnance je odměna za práci. Tyto spolu nedílně souvisí. Pracovní podmínky představují jakési zázemí a základní pravidla, která v pracovním poměru platí, kterých se bude výkon práce držet. Pracovní podmínky jsou složeny z dílčích složek, které dohromady tvoří ucelený, pevně spjatý komplex, tvořící zázemí, ve kterém se odehrává pracovní právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Diplomová práce se tedy zaměří na základní pracovní podmínky, které plynou již z definice pojmu závislé práce, které, jak bude nastíněno, se musí posuzovat i při řešení otázky, zda se nejedná například o výkon nelegální práce, a také bude dán prostor oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“), kdy tato oblast upravuje taktéž pracovní podmínky, které nedílně souvisí se základními podmínkami plynoucími z definice závislé práce. Prostor dostane také otázka samotné kontroly prováděné orgány inspekce práce, její průběh a její výsledek. Také se práce zaměří na přestupky, kterých se na úseku porušení pracovních podmínek lze dopustit, a to včetně odkazu na přílehlavou judikaturu k tématu.

Taktéž bude v práci zdůrazněna role mezinárodních organizací, zejména Mezinárodní organizace práce, která se se svými úmluvami podílí na rozvoji pracovních podmínek. Tato část práce bude představovat krátký historický exkurs do vývoje pracovních podmínek, a zároveň bude atakovat aktuální úpravu pracovních podmínek na úrovni Mezinárodní organizace práce.

Neméně důležitým úkolem této práce bude nastínění role odborových organizací a jiných orgánů, které konají kontrolní činnost obdobnou té, kterou konají orgány inspekce práce. Klíčem je zdůraznit vztahy jejich propojenosti, vztahy při kontrole. Je zapotřebí vidět jejich užší či širší napojení na sebe, jejich jistou míru spolupráce.

Je důležité si uvědomit jednotlivé kroky kontroly, které po sobě následují, nelze totiž předpokládat, že na světě vládne bezchybnost. Je proto důležité si uvědomit, že je zapotřebí v případě zjištění závad a nedostatků, tyto defekty napravit. Kupříkladu, vznikne-li pracovní úraz, pak je o něm informován Státní úřad inspekce práce, a to zaměstnavatelem, u kterého takový pracovní úraz nastal. Klíčové napojení na pracovní podmínky je zde evidentní – prvotním předpokladem je, aby se pracovní úraz vůbec nestal, nebo aby byla do budoucna přijata taková opatření, která riziko jeho vzniku budou co nejvíce omezovat. Orgány inspekce práce se zde podílí na posílení prevence vzniku pracovních úrazů, a to právě tím, že konají kontrolu dodržování například BOZP pravidel.

Osobně činnost orgánů inspekce práce vidím jako nezastupitelnou činnost, která nemá být opomíjena. Ano, pracovní úrazy se stávaly, stávají a stávat jistě i v budoucnu budou, je ale vždy zapotřebí dělat vše potřebné, co zabrání jejich nastání, je zapotřebí nějakým způsobem označit jejich příčinu a přijmout opatření k tomu, aby se již nestávaly. Podobný sled posloupností lze hledat nejen v pracovních úrazech, ale i obecně ve vícero pracovních podmínkách, které se porušují. Nemusí jít vždy o život, ale měl by být kladen důraz na dodržování základních právních předpisů a pravidel, které hrají v pracovním právu klíčovou roli, neboť pracovní podmínky a míra jejich dodržování posouvají společnost dál a dál. Může se jednat na první pohled možná o banální oblasti – kupříkladu spravedlivá odměna za vykonanou práci, hranice minimální mzdy, oblast BOZP, délka směny a rozvržení pracovní doby, potlačování výkonu nelegální práce, aby byla vykonávána v tomto ohledu co nejvíce práce závislá. Tyto však v okruhu

širších souvislostí utváří celkový dojem o podstatě věci. Je přirozené se vždy snažit o co nejlepší celkový dojem. I proto je kladen v dnešní době důraz na dodržování pracovních podmínek, jejich správnému nastavení. Jsou-li nastaveny nespravedlivě, nešťastně, diskriminačně, nesprávně, pak je tento stav zapotřebí napravit a k tomuto úkolu jsou povolány jak orgány inspekce práce, tak soudy.

Je pravdou, že ideální svět s absolutním dodržováním pravidel asi neexistuje, a právě proto je nutno takových kontrol ze strany orgánů inspekce práce. Důvodů pro nedodržování pracovních podmínek může být jistě mnoho, ale jistě také existuje mnoho důvodů, proč je dodržovat. Snaha o dodržování pracovních podmínek může být i prostou motivací nebýt sankcionován ze strany orgánů inspekce práce. Bohužel v dnešní společnosti se jedná o důvod, který je spíše morálním a morálka a právo se ne vždy pojí ruku v ruce. Žádná společnost není dokonalá.

Touto prací bych ráda čtenáře provedla oblastí pracovních podmínek, jednotlivými pracovními podmínkami, průběhem kontroly ze strany orgánů inspekce práce a její strukturou. Nečiním tak proto, že bych měla za cíl čtenáře vystrašit přestupky, kterých se lze dopustit, nebo sankcemi. Spíše je cílem čtenáře motivovat ke snaze o dodržování pracovních podmínek a také apelovat na společnost, proč právě dodržování a správné nastavení pracovních podmínek je důležité.

1 INSPEKCE PRÁCE DLE ZÁKONA O INSPEKCI PRÁCE

Role dohledu nad dodržováním právních norem pracovního práva je pro oblast pracovního práva klíčová – v dnešní době roste snaha o co nejflexibilnější a nejunikátnější úpravu, často také ale snahu zaměstnavatele obejít právní úpravu či si ji přizpůsobit k obrazu svému. Úkolem inspekce práce je porovnání stavu reálného se stavem dle právních předpisů žádoucím.¹ Pro tyto účely jsou zde právě orgány inspekce práce, které jsou upraveny vlastním zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o inspekci práce*“), který upravuje vznik a postavení inspekce práce a jejich orgánů, které mají povahu orgánů kontrolních v oblasti pracovněprávních vztahů, pracovněprávních podmínek. Taktéž tento zákon upravuje proces kontroly dodržování pracovních podmínek a povinností, práva a povinnosti kontrolora a osob kontrolovaných, vymezení přestupků a sankcí za ně. Je zde patrný rozměr dohledu státu nad oblastí pracovního práva, např. zákoníkem práce a také zákonem č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“), který spolu se zákonem o inspekci práce udává kompetence kontrolních orgánů.^{2 3 4}

Kromě zákona o inspekci práce zde ale taktéž platí zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*kontrolní řád*“) – konkrétněji upravuje svými ustanoveními kontrolu samotnou, její zahájení i ukončení. Také upravuje práva a povinnosti při kontrole a kontrolní protokol, případně námitky proti němu.^{5 6} Kontrolní řád lze tedy definovat jako procesní právní předpis zaměřený na proces kontroly.⁷ Kontrolu zde vykonává osoba fyzická mající pověření ke kontrole od kontrolního orgánu. Kontrolorem může být například zaměstnanec kontrolního orgánu, a to na základě pracovněprávního vztahu ke

¹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 437. ISBN: 978-80-7400-667-8.

² STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 1. ISBN: 978-80-7478-931-1.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 2. ISBN: 978-80-7478-931-1.

⁶ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁷ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 526. ISBN: 978-80-7380-915-7.

kontrolnímu orgánu, dohody o provedení práce či dohody o provedení činnosti. Právě kontrolujícího osoba a její osobní údaje jsou pak taktéž součástí protokolu o kontrole, který je po vykonané kontrole vydán.

Nutno předesíť, že tato kapitola bude detailněji rozebírat klíčové souvislosti, a to dvojstupňovost inspekce práce, její strukturu, věcnou místní působnost a funkční příslušnost orgánů inspekce práce, ale také jiné možnosti kontroly, a to nejen ze strany orgánů inspekce práce – bude pojednáno o kontrole ze strany Celní správy ČR, Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřadu práce ČR, odborových organizací. Dále se tato část práce bude také zabývat oblastí mezinárodní úpravy pracovních podmínek a jejich krátkému historickému exkursu.

1.1 Jiné možnosti kontrolní činnosti napojené na činnost orgánů inspekce práce

Tato podkapitola se věnuje institucím, jejichž kontrolní činnost je velice podobná či navazuje nebo doplňuje kontrolu konanou orgány inspekce práce, a to na základě ustanovení § 125 zákona o zaměstnanosti. Jedná se tedy o celní úřady (pro stanovené případy), Úřad práce ČR, Úřad pro ochranu osobních údajů (oblast dohledu nad zpracováním osobních údajů). Dále bude taktéž zmíněna činnost odborových organizací působících u zaměstnavatele a jejich možnosti kontroly v návaznosti na nález Ústavního soudu (dále jen „ÚS“) č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008, jehož rozboru taktéž bude věnován prostor.

Společným rysem orgánů zabývajících se kontrolou je porovnávání stavu skutečného (reálného) se stavem dle právních předpisů žádoucím, příp. odstranění zjištěných nedostatků a vad pomocí sankčních nástrojů.⁸

Prve zde budou rozebrány Celní úřady – mají totiž pravomoc kontrolovat zaměstnávání cizinců. Jejich hlavní činností je tedy zkoumání, zda se jedná o práci konanou v rámci pracovního poměru či obdobného poměru a zda je tato práce konána v mezích právních předpisů, případně, zdali mají povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Je zde tedy kontrolována legálnost pracovní činnosti dané osoby a plnění zaměstnavatelských povinností, když zaměstnává osobu ze

⁸ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 526. ISBN: 978-80-7380-915-7.

zahraničí, na území České republiky.⁹ V případě, že celní úřad zjistí nedostatky na takovém úseku kontroly, pak předává informaci (v podobě protokolu a zajištěné spisové dokumentace) orgánům inspekce práce, které zahájí správní řízení o uložení pokuty.¹⁰ Je tomu tak z důvodu, že celní úřad sám nemá pravomoc správně trestat.¹¹ Zákonnou oporu kontrolní činnosti celních úřadů lze nalézt v ustanovení § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a § 87 a § 88 zákona o zaměstnanosti. Celní úřady provádí zpravidla cílenou kontrolu se Službou cizinecké policie, která má za cíl odhalit nelegální zaměstnávání cizinců.¹² Právě otázce nelegální práce bude závěrečná část práce věnována, a to hlavně s poukázáním na odlišení jejích znaků od znaků práce závislé.

Dalším orgánem, který má pravomoc kontroly, je Úřad práce ČR – zde se jedná o kontrolu dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti. Například ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. S Úřadem práce ČR spolupracuje Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) v oblasti informací o pravomocně uložených pokutách zaměstnavatelům. Vyplácí zaměstnavatelům například příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením. Jejich spolupráce je poměrně široká, neboť pokračuje do oblasti poskytování informací orgánům inspekce práce, zda bylo či nebylo zaměstnavatelem vyplaceno odstupné či také informace ohledně naplňování informační povinnosti zaměstnavatele (kupříkladu při zaměstnávání cizinců či osob se zdravotním postižením). V mnohých případech je jejich spolupráce i jakýmsi podkladem pro uložení následné sankce ze strany orgánů inspekce práce kontrolované osobě.^{13 14} Rozdělení pravomocí kontrolní činnosti náležející Generálnímu ředitelství Úřadu práce a jeho krajských poboček nalezneme v ustanovení § 127 zákona o zaměstnanosti. Generálnímu ředitelství Úřadu práce náleží například plnění programů celostátního charakteru, podpora vzniku nových pracovních míst,

⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Edice EDUCOpres. Strana 117. ISBN: 978-80-7408-230-6.

¹⁰ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 16. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹¹ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 527. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹² DANĚK, Matěj; VYŠKOVSKÁ, Magdaléna; FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky: 1.3.5 Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR*. In: Codexis. [online]. 2. aktualizované vydání. ANAG, 26.06.2020. [cit. 30.11.2023].

¹³ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 528. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹⁴ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 20-21. ISBN: 978-80-7478-931-1.

rekvalifikace; krajským pobočkám pak náleží kupříkladu kontrola plnění povinností uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci.¹⁵

Možný střet orgánů inspekce práce a krajské pobočky Úřadu práce ČR lze spatřit například v situaci, kdy pobočka pojme podezření na porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele, pak se totiž obrátí na orgán inspekce práce, který provede kontrolu.¹⁶

Dalším kontrolním orgánem může v této oblasti být Úřad pro ochranu osobních údajů – konkrétněji pro zpracování osobních údajů fyzických osob, právnických osob a ochrany soukromí. Osobním údajem může být jakákoli informace, která se týká subjektu údajů (kupříkladu rodné číslo, jméno, příjmení, datum narození či bydliště). Úřad pro ochranu osobních údajů ve smyslu ustanovení § 54 odst. 2 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, provádí dozor nad dodržováním povinností stanovených zákonem při zpracování údajů či kupříkladu přijímá podněty a stížnosti na porušení těchto povinností, projednává přestupky a ukládá pokuty, které v aktuálním znění tohoto zákona mohou dosahovat částky od 1.000.000 Kč do 10.000.000 Kč.¹⁷

Dále lze také poukázat na kontrolní činnost odborových organizací u zaměstnavatele. Touto činností nelze plně suplovat činnost orgánů inspekce práce, ale i tak lze poukázat na prospěšnost jejich činnosti, a to z pohledu kontroly dodržování ustanovení zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů týkajících se oblasti BOZP, ale i jiných pracovněprávních předpisů plynoucích z vnitřních předpisů zaměstnavatele a kolektivních smluv. Do roku 2008 platilo právo odborové organizace na zaměstnavateli závaznými pokyny žádat, aby odstranil zjištěné závady (například na strojích, na pracovním postupu), avšak nálezem ÚS č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 bylo dovozeno, že takové právo odborové organizace znamená porušení čl. 11 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*Listina*“), a proto toto oprávnění odborových organizací zrušil, neboť

¹⁵ HLOUŠKOVÁ, Pavla; KOŠNAR, Michael; ROUČKOVÁ, Dana; SCHMIED, Zdeněk; SCHWEINER, Petr; Tomandlová, Ludmila; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2023*. In: Codexis. [online]. ANAG, 01.01.2023. [cit. 30.11.2023].

¹⁶ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 8, 9, 16. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁷ Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

takové právo jí neplyne ze zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), ani práva Evropské unie.^{18 19} Ve zmíněném nálezu ÚS navrhovatelé (jakožto skupina poslanců aktivně legitimovaná ve smyslu čl. 87 odst. 1 písm. a) zákona Ústavy) vytýkali nesoulad principu spravedlivé rovnováhy mezi obecným zájmem společnosti a ochranou základních práv jednotlivce, dále navázali argumentem, že se jedná o neodůvodnitelné zvýhodnění zaměstnanců a odborových organizací oproti zaměstnavateli, přiměřeností zásahů do vlastnických práv. Zejména v bodě 295 a následujících se k této argumentaci navrhovatelů ÚS vyslovuje tak, že přisvědčuje oprávněnosti jejich námítce, a to z důvodu, že byla napadenými ustanoveními § 321 a § 322 zákoníku práce narušena rovnost mezi zaměstnanci, odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Napadené ustanovení totiž říkalo, že odborová organizace má oprávnění kontrolovat plnění závazků zaměstnavatele a zavazovat jej k povinnosti splnit případné zjištěné závady dle představ odborové organizace a dále, že dodržování právních norem je v kontrolní gesci státu a jeho organizačních složek, příp. nestátních subjektů, které tuto činnost konají jménem státu a rozhodují jako orgán veřejné moci. Napadené ustanovení dále ustanovovalo, že odborové organizaci je tato činnost svěřena jako část výkonu veřejné správy, dokonce náklady na tuto činnost nesl stát. Zde je tedy z napadeného ustanovení zřetelně vidět, že odborová organizace by se tímto dostala do postavení vrchnostenského vůči zaměstnavateli a autoritativně by rozhodovala vůči němu. Přičemž ale takové postavení odborových organizací není zakotveno ani v Ústavě, ani v žádné pro Českou republiku závazné mezinárodní smlouvě dle čl. 10 Ústavy, ale neplyne to ani z práva Evropské unie. Tedy je zde zřejmé, že takové postavení by ani odborová organizace mít neměla, jakožto zástupce zaměstnanců, nemá být ani orgánem, který by závazně uděloval pokyny zaměstnavateli o tom, jak má tu či onu vadu napravit a kontroloval, zda tak zaměstnavatel učinil či nikoli. Dalším argumentem, proč lze přitakat navrhovatelům v otázce zmíněných napadených ustanovení, je posléze rovnost zaměstnavatele a odborových organizací, které u něj působí, neboť taková široká kontrolní pravomoc odborových organizací nad

¹⁸ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 9-10. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁹ Nález ÚS č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrh na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 4.11.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116>.

všemi právními předpisy z oblasti pracovního práva by zapříčinila vznik nerovnosti, a tedy porušení zásady rovnosti těchto subjektů a zásah do vlastnického práva dle čl. 11 odst. 1. Listiny a porušení principu proporcionality, u kterého lze dle úvahy ÚS v bodě č. 302 tohoto nálezu sice stanovit jedné skupině výhody oproti skupině druhé, nikoli ale na základě libovůle či stanovení neúměrných povinností právě oné druhé skupině, bez odvolání se na veřejné hodnoty. I tak lze ale upozornit, že odborové organizace neztratily tímto nálezem právo oznámit zjištěné nedostatky nebo porušení právních předpisů zaměstnavatele či státu a ani neztratily právo sdružovat se v odborové organizaci či volit své zástupce.²⁰

Závěrem této podkapitoly je nutno říci, že se dále může jednat o specializované dozorní orgány – v oblasti kontroly technických zařízení, hygienických a protiepidemických předpisů – zde takovým specializovaným orgánem může být kupříkladu orgán státního zdravotního dozoru.²¹ Dále také kupříkladu správní orgány, které konají činnost, která je podobná činnosti orgánů inspekce práce – zde se jedná o orgány státního zdravotního dozoru, orgány státní báňské správy, zdravotní pojišťovny, finanční úřady, orgány sociálního zabezpečení, se kterými orgány inspekce práce úzce spolupracují. Účast zdravotních pojišťoven můžeme spatřit například při nastání pracovního úrazu či nemoci z povolání. Je tedy zřejmé, že zapojení pojišťoven může následovat po porušení pracovních podmínek, například nepoužití ochranné pracovní pomůcky, ale není to nutným předpokladem – zaměstnanec může přijít k úrazu, ač dodrží veškerá pravidla BOZP. Samotným pracovním úrazům je věnována také část této práce a o zdravotní pojišťovně tedy neslyšíme v této práci naposledy.

1.2 Struktura inspekce práce

Struktura inspekce práce v zásadě ukazuje její dělení na SÚIP a oblastní inspektoráty práce (kterých je celkem osm a v jejich čele stojí vedoucí inspektor). Zákon o inspekci práce je označuje jako správní úřady zřízenými na základě zákona, avšak oblastní inspektoráty lze považovat z pohledu správního práva v případě hospodaření s majetkem státu a prostředky ze státního rozpočtu jako

²⁰ Nález ÚS č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrh na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 4.11.2023]. Bod č. 295 až 319. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116>.

²¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Edice EDUCOpres. Strana 117. ISBN: 978-80-7408230-6.

organizační složky SÚIP. Lze zde tedy vidět dvoustupňovou strukturovanou instituci, která hospodaří se státním majetkem.²² Tato struktura je zakotvena v ustanovení § 2 zákona o inspekci práce.

Nutno dodat, že obecným úkolem inspekce práce je obecně vzato dozorovat; koná správní kontrolu v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů z oblasti zákona o zaměstnanosti, kolektivních smluv a interních předpisů zaměstnavatelů. Primární činností je kontrola, která je řízena SÚIP. Inspekce práce navenek vystupuje skrze své orgány, které mají působnost ve vymezené oblasti státní správy. Jejich ústředním správním úřadem v oblasti pracovněprávních vztahů, pracovních podmínek, BOZP, otázek sociálního a pracovního zaměření je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (jeho organizační složkou je právě SÚIP – vystupuje v této oblasti za stát, ale nemá vlastní právní subjektivitu, není to tedy právnická osoba).²³

SÚIP má sídlo v Opavě, je nadán celostátní působností, jeho působnost se tedy rozprostírá po celém území České republiky. Sám o sobě byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí a jak již bylo naznačeno výše, je jeho organizační složkou. V čele SÚIP stojí generální inspektor.²⁴ Mezi SÚIP a oblastními inspektoráty platí vztah služební nadřízenosti a podřízenosti, zde si tedy můžeme připomenout jeden z principů organizace veřejné správy, dá se tedy říci, že SÚIP je správní orgán nadřízený oblastním inspektorátům a oblastní inspektoráty jsou jeho organizační složkou.²⁵ Činnost oblastních inspektorátů a SÚIP je dále rozvinuta ustanoveními § 3 až § 5 zákona o inspekci práce. Novelou zákona o inspekci práce ke dni 1. ledna 2024 bylo zrušeno ustanovení § 4 odst. 1 písm. l) a § 5 odst. 1 písm. m) zakotvující totožné, avšak prve pro SÚIP, podruhé pro oblastní inspektoráty – tedy tyto již nemohou zakázat či omezit výkon práce přesčas dle § 93a zákoníku práce, neboť i toto ustanovení zákoníku práce bylo zrušeno. Tato úprava se promítla i do navazující ustanovení § 7 odst. 1 písm. f) bod 2. - inspektor již od 1. ledna 2024 nemá pravomoc zakázat či omezit výkon práce přesčas dle § 93a zákoníku práce. Toto zmíněné ustanovení zákoníku

²² KOPECKÝ, Martin. *K institutu pracovišť a jiných územních útvarů správních úřadů*. In: Codexis. [online]. Ministerstvo vnitra, 12.04.2013. [cit. 30.11.2023].

²³ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 4. ISBN: 978-80-7478-931-1.

²⁴ Tamtéž, strana 5.

²⁵ Tamtéž, strana 5 a strana 14.

práce, které bylo zrušeno, je aktuálně poměrně hodně diskutované, jedná se totiž o otázku přesčasů konaných zaměstnanci ve zdravotnictví.

SÚIP a oblastní inspektoráty kontrolují dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatelů, právních předpisů, ze kterých vznikají práva či povinnosti v pracovněprávním vztahu, právních předpisů pro zajištění bezpečnosti práce a o provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví, z právních předpisů o zaměstnanosti – tyto se tedy dotýkají nejrůznějších oblastí – ať už BOZP, pracovní doby a doby odpočinku, tak i dbají na dodržování předpisů, které se týkají spravedlnosti odměňování zaměstnanců; můžeme zde ale také nalézt oblast kontroly dodržování právních předpisů, které upravují výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti konaných dětmi.^{26 27} Další neméně významnou oblastí, kterou orgány inspekce práce kontrolují, je úsek zaměstnanosti, a to s odkazem na úzkou spolupráci kontrolní činnosti orgánů inspekce práce a Úřadu práce ČR, zmíněné v kapitole 1.1 této práce.²⁸

Co se týče komparace množství pravomocí oblastních inspektorátů a SÚIP, tak lze říci, že je více než přirozené, že SÚIP má více pravomocí, a to v tom ohledu, že jeho působnost je celostátní, disponuje navíc organizační a řídicí funkcí ve vztahu k oblastním inspektorátům, a to na základě zásady služební nadřízenosti a podřízenosti, která mezi nimi panuje.²⁹

SÚIP může tedy rozhodnout jak o přestupcích a správních deliktech dle zákona o inspekci práce, zákona o zaměstnanosti a kontrolního řádu, tak o zákazu používání objektů, pracovišť, zařízení, látek, materiálu, pracovních a technologických postupů, a to až do doby, kdy je odstraněna závada; rozhodnout o zákazu práce přesčas či v noci, rozhodnout o zákazu práce mladistvých osob a zaměstnankyň za podmínky, že je jejich práce vykonávána v rozporu se zákoníkem práce. Také může nařídit, aby všichni přítomní ihned opustili prostory, je-li v těchto prostorách ohrožena jejich bezpečnost, a to bezprostředně (v případě hrozby nebezpečí z prodlení lze takový příkaz vynést ústně a bude uvedeno

²⁶ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 527. ISBN: 978-80-7380-915-7.

²⁷ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 8, 9. ISBN: 978-80-7478-931-1.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 988. ISBN: 978-80-7676-388-3.

v dílčím protokolu). Ostatní oznámení o vydání zákazu jsou kontrolovanému oznámena písemnou formou, a to bez zbytečného odkladu po oznámení ústního rozhodnutí.³⁰

1.3 Místní působnost orgánů inspekce práce

Kontrolní činnost orgánů inspekce práce je založena na místní působnosti, to plyne již z výše uvedeného faktu, že SÚIP má celostátní působnost a oblastní inspektoráty mají svoji místní působnost určitým územím omezenou, či lépe řečeno ohraničenou. Je zde tedy cílem tuto agendu rozdělit dle právě územního klíče.³¹ Místní působnost zde můžeme rozlišovat dvojí – místní působnost v rámci ustanovení § 11 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „*správní řád*“), platící pro správní řízení, dále také ale místní působnost odvíjející se od činnosti kontrolované osoby na základě ustanovení § 6 odst. 5 zákona o inspekci práce, kdy je stanoveno, že místní příslušnost se řídí místem činnosti kontrolované osoby či sídlem organizační složky státu. Samotné ustanovení § 6 odst. 5 zákona o inspekci práce pamatuje na situace, kdy je nutné místní příslušnost změnit, a to z důvodů zejména podjatosti – podjatosti systémové či podjatosti úřední osoby; v takovém případě pak SÚIP písemným pověřením pověří jiný než místně příslušný inspektorát. Na ustanovení § 6 odst. 5 zákona o inspekci práce ohledně zjištění místní příslušnosti inspektorátu pro provedení kontroly navazuje ustanovení § 45 zákona o inspekci práce, které ukotvuje pracoviště kontrolované osoby jako: „...*místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku nebo služba z jiného místa.*“³² Přičemž je nutno mít na paměti, že za činnost kontrolované osoby se považuje zajišťování výroby nebo poskytování služeb a jiné činnosti, kterou by kontrolovaný vykonával dle zvláštních předpisů.

V odstavci prvním této podkapitoly bylo ale zmíněno, že existuje ještě jedna zde určovaná místní působnost, a to ta v rámci ustanovení § 11 správního řádu, tato je stanovena:

a) „*v řízeních o činnosti účastníka (§ 27) místem činnosti,*

³⁰ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 18. ISBN: 978-80-7478-931-1.

³¹ Rozsudek NSS ze dne 24. 6. 2008, sp. zn. 2 Afs 159/2006. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 31.01.2024].

³² Ustanovení § 45 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

b) v řízeních týkajících se nemovitostí místem, kde se nemovitost nachází,

c) v ostatních řízeních týkajících se podnikatelské činnosti účastníka řízení, který je fyzickou osobou, místem jeho podnikání,

d) v ostatních řízeních týkajících se fyzické osoby místem jejího trvalého pobytu, příp. místem pobytu na území České republiky podle druhu pobytu cizince; nemá-li fyzická osoba místo trvalého pobytu na území České republiky, je místní příslušnost určena posledním známým místem jejího pobytu na území České republiky,

e) v ostatních řízeních týkajících se právnické osoby místem jejího sídla nebo místem sídla její organizační složky; u zahraniční právnické osoby je místní příslušnost správního orgánu určena sídlem její organizační složky zřízené v České republice; po zrušení organizační složky je místní příslušnost určena posledním sídlem této organizační složky na území České republiky.“³³

Případy, kdy by kontrolovaná osoba působila v obvodu více oblastních inspektorátů se řídíme ustanovením § 11 odst. 2 správního řádu, a to tak, že nedohodnou-li se jinak, pak povede řízení ten ze správních orgánů, u kterého byla jako u prvního podána žádost nebo z moci úřední učinil úkon jako první; jedná se zde o uplatnění zásady předstížení. Dále je takové ustanovení rozvinuto rozhodnutím Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 15A 133/2012 ze dne 13.04.2015 takto: „Pokud kontrolovaná osoba působí v obvodu více oblastních inspektorátů práce, je podle názoru soudu každý z těchto inspektorátů místně příslušným k výkonu kontroly pouze ve vztahu k těm zaměstnancům, kteří působí v obvodu jeho místní příslušnosti. Jinak by rozlišení místní příslušnosti inspektorátů práce ztrácelo v případě zaměstnavatelů působících ve více regionech smysl.“³⁴

Další případy, které mohou nastat a zákon s nimi počítá jsou ty, kdy nelze podmínky místní působnosti dle ustanovení § 11 odst. 2 správního řádu určit. V takovém případě určí místní působnost nejbližše společný nadřízený správní

³³ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 34. ISBN: 978-80-7478-931-1.

³⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13.04.2015, sp. zn. 15A 133/2012. [online]. Dostupné z: https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=EVIDENCNI_LIST/2012/15A_133_2012_20150528095332_prevedeno.pdf

orgán, příp. ústřední správní úřad, do jehož působnosti patří rozhodovaná věc; v obou případech je místní působnost dle správního řádu určena usnesením. Takové situace můžeme považovat za tzv. kompetenční spory, či kompetenční konflikty, které rozlišujeme na negativní či pozitivní konflikty. Negativní kompetenční spory je příslušný projednat a rozhodnout Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“), pozitivním kompetenčním sporům je dána lhůta „dohodovací“ pro dohodnutí se na příslušnosti. Není-li k dohoda úspěšná, pak se podává kompetenční žaloba ke NSS.³⁵

1.4 Věcná působnost orgánů inspekce práce

Věcná působnost vychází z ustanovení § 3 zákona o inspekci práce a § 126 zákona o zaměstnanosti. Primárně se jedná o kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, právnických a fyzických osob konajících činnosti zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci a fyzickým osobám, kterým jsou poskytovány služby dle zákona o zaměstnanosti. Klíčovou otázkou zde ale je, co jsou to pracovněprávní předpisy, které zde orgány inspekce práce kontrolují. Jedná se ve smyslu ustanovení § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti o předpisy o zaměstnanosti a předpisy o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Samotný pojem věcné působnosti tedy představuje pravomoc jednat a rozhodnout ve věci, která je ze zákona svěřena správnímu orgánu. V souvislosti s věcnou působností náleží SÚIP právo navrhopvat na základě kontrolní činnosti jeho i jeho oblastních inspektorátů úpravu právních předpisů mířenou na Ministerstvo práce a sociálních věcí s cílem jejich zlepšení. Podobně to mají také oblastní inspektoráty, které svými podněty na zlepšení právních předpisů oblasti pracovního práva intervenují směrem na SÚIP. Tím se tedy dá říci, že i zde lze vidět napojení těchto institucí na zkvalitňování a zlepšování pracovněprávního zákonodárství v České republice. Tímto tyto orgány, které jsou jak pracovním úrazům, tak ale i jiným pracovněprávními problematikám „co nejbliže“, ukazují,

³⁵ HORZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Správní právo procesní*. [online]. Leges, 2019. Dostupné z: https://next.codexis.cz/legislativa/CR10979_2021_01_01?souvisejici=CR10979&pravyPanel=komentar&souvisejiciCast=paragraf11&strana=2&limit=10&idKomentare=LIBERIS171243&hash=paragraf11#paragraf11. [cit. 05.11.2023].

kteřé situace a otázky jsou problematické a které by se tedy měly normativní tvorbou upravit, případně zjednoduřit.³⁶

1.5 Osobní působnost orgánů inspekce práce

Je důležité stanovit okruh subjektů, na které se vztahuje působnost orgánů inspekce práce, z hlediska toho, kdo je onou kontrolovanou osobou.³⁷ Výčet těchto subjektů je uveden v ustanovení § 6 zákona o inspekci práce, jedná se o:

- a) *„zaměstnavatele a jejich zaměstnance, právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby, které konají veřejné funkce,*
- b) *fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují,*
- c) *fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu a nikoho nezaměstnávající,*
- d) *spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené v tomto výčtu pod písm. b) až c),*
- e) *fyzickou nebo právnickou osobou, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem nebo se na zhotovení podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
- f) *vysílající a přijímající organizace a dobrovolníci při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu,*
- g) *právnické osoby konající činnost školy nebo školského zařízení, další právnické a fyzické osoby, u kterých se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť nebo vyšších odborných škol,*
- h) *věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené,*
- i) *právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi,*
- j) *rodinný závod.“³⁸*

Výše uvedené osoby se označují jako kontrolované osoby.

³⁶ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 19, 26. ISBN: 978-80-7478-931-1.

³⁷ Tamtéž, strana 31-32.

³⁸ Ustanovení § 6 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Jak z tohoto výčtu plyne, nepatří sem kupříkladu vojáci z povolání, vojáci podle zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (tzv. branný zákon), nebo se také nevztahuje na bezpečnostní sbory a zařízení ozbrojených sil dle ustanovení § 6 odst. 2 a odst. 4 zákona o inspekci práce.³⁹ Kontrolu u nich lze provést jen se souhlasem příslušného ministerstva, není-li souhlas udělen, provede kontrolu ten, kdo odmítl souhlas udělit a podá ho do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku kontroly, kterou provedl, orgánu inspekce práce. Velice podobný režim stíhá i další instituci ve výše uvedeném ustanovení uvedené – kupříkladu ministerstva, Generální inspekci bezpečnostních sborů (dále jen „GIBS“) či Bezpečnostní informační službu (dále jen „BIS“) aj. Zde je tedy patrné, že ač nemusí kontrolu provést orgán inspekce práce, bude provedena a zpráva o ní bude předána právě do sféry inspekce práce. Tedy i zde je zajištěn kontrolní mechanismus.⁴⁰ V případě, že není dán souhlas ke kontrole v GIBS či BIS, ač orgány inspekce práce obdržely podnět ke kontrole ze strany veřejnosti, je pak obtížné informovat podatele podnětu o výsledku kontroly. Ten by byl totiž informován o výsledcích kontroly až po provedení kontroly ze strany GIBS či BIS (předpokládá se, že nedají souhlas), protože v takovém případě bude podatel informován jen na základě informací, které takové zařízení předalo orgánu inspekce práce. Není zde tedy žádná jiná možnost ověření těchto informací, které by se podatel předávaly.⁴¹

Co se týče zaměstnanců konajících státní správu jako službu (ve správních úřadech), tak tito jsou na základě ustanovení § 6 odst. 3 zákona o inspekci práce taktéž téměř mimo působnost inspekce práce, tedy má na ně omezenou působnost. Ono omezení spočívá v nemožnosti kontroly doby výkonu státní služby, přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a oblast bezpečnosti při výkonu státní služby. Pokud tedy bude podán podnět orgánu inspekce práce, který bude směřovat do oblasti, ve které nemůže orgán inspekce práce provést kontrolní činnost, pak tento orgán inspekce práce bude

³⁹ ŠUBRT, Bořivoj; SVĚŘČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín a kol. *Abeceda mzdové účetní 2023: 2.10.2 Koho může inspekce práce kontrolovat*. In: Codexis. [online]. ANAG, 01.01.2023. [cit. 30.11.2023].

⁴⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁴¹ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 32. ISBN: 978-80-7478-931-1.

informovat subjekt, kterého by se jinak kontrola týkala. Tento subjekt ale nemá povinnost sdělit výsledek kontroly do 60 dnů, protože sám orgán inspekce práce nemá kompetenci v dané oblasti činit kontrolu.

Závěrem této kapitoly lze shrnout, že výčet osobní působnosti je jak pozitivní (tedy osoby, na které se vztahuje působnost inspekce práce), tak negativní (výčet osob, na které se nevztahuje působnost orgánů inspekce práce).⁴²

1.6 Funkční příslušnost orgánů inspekce práce

Co se týče funkční příslušnosti, pak kontrolu provádí ten z orgánů inspekce práce, který prováděl kontrolu předcházející správnímu řízení. Aplikace funkční příslušnosti SÚIP nastává v momentě, kdy se aplikuje ustanovení § 24 kontrolního řádu – tedy v případě převzetí nadřízeným správním orgánem kontrolního orgánu, který toto převzetí ale musí odůvodnit, přičemž je zde vytvořen mechanismus, který dává SÚIP povinnost o výsledku kontroly informovat příslušný inspektorát, který by byl jinak funkčně i místně příslušný ke kontrole, kdyby si od něj věc SÚIP převzal.⁴³ Pokud takovém případě tedy rozhoduje SÚIP jako správní orgán I. stupně, pak je jeho nadřízeným správním orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí. V případě, že je správním orgánem I. stupně příslušný oblastní inspektorát, pak je jeho nadřízeným správním orgánem SÚIP v navazujícím správním řízení, kdy jsou přezkoumávána rozhodnutí o přestupku, správních deliktech.

Zde lze z dikce ustanovení § 4 zákona o inspekci práce zdůraznit, že SÚIP je služebně nadřízeným oblastním inspektorátům, také jim poskytuje technickou pomoc, vydává a odnímá průkazy inspektorům pro výkon kontroly. Dokonce ale může také sám vykonávat kontrolu v rozsahu, v jakém ji vykonávají oblastní inspektoráty. Dále je důležité opětovně zdůraznit roli SÚIP jako nadřízeného správního orgánu v navazujícím správním řízení. Co se týče SÚIP a jeho aktů, které vydává, řadí se sem metodické pokyny, stanoviska a příkazy generálního inspektora, které jsou vnitřně závazné.⁴⁴

⁴² SCHMIED, Zdeněk; KLÍMOVÁ, Růžena; SALAČOVÁ, Marie; TOŠOVSKÝ, Adam; LOŠTÁK, Milan a kol. *Mzdy! 2023: XXVI. 3 Subjekty podléhající kontrole orgánů inspekce práce*. In: Codexis. [online]. Účetní portál, 28.02.2023. [cit. 30.11.2023].

⁴³ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 17. ISBN: 978-80-7478-931-1.

⁴⁴ Tamtéž, strana 14.

Neméně důležitým posláním je ale práce SÚIP na sjednocování rozhodování ve stejných či obdobných případech stejně, je to jedna ze zásad, která je zakotvena v ustanovení § 2 až 8 správního řádu, která je pro každé správní řízení klíčová a označují se v praxi jako základní zásady činnosti správních orgánů.

1.7 Přínos Mezinárodní organizace práce v oblasti pracovního práva a pracovních podmínek

Svůj velký vliv do oblasti českého pracovního práva přinesla Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) (od roku 1946 je přidružena k OSN)⁴⁵, která byla založena již ve dvacátých letech dvacátého století.^{46 47} I to nám ukazuje, že pracovní právo má opravdu velice dlouhou tradici, co do úprav pracovních podmínek a snahy o jejich zlepšování ze strany právě této mezinárodní organizace. Československá republika byla zakládajícím členem MOP – tedy byla členem od jejího samotného vzniku v roce 1919, toto členství přešlo na Českou republiku v 90. letech 20. století.⁴⁸ Mezi základní principy MOP se řadí tzv. základní normy⁴⁹ – jedná se o zákaz diskriminace, právo na svobodné sdružování v odborech a také zákaz nucených prací. Tyto zásady musí respektovat všechny členské státy MOP bez ohledu na to, zda ratifikují nějakou z úmluv MOP; samotný zákaz diskriminace bude taktéž součástí této práce a bude detailněji rozebrán v závěrečných kapitolách práce, a to právě s odkazem na zásadu rovnosti. Dle právního řádu České republiky jsou úmluvy MOP zařazené do režimu čl. 10 Ústavy (jsou vyhlášené, k jejich ratifikaci dal souhlas Parlament, Česká republika je jimi vázána a jsou součástí právního řádu České republiky), dále také je-li rozpor mezi takovou úmluvou a zákonem, užije se úmluva na základě zásady aplikační přednosti.⁵⁰

⁴⁵ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 93. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁴⁶ Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. *ILO – Mezinárodní organizace práce*. [online]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html. [cit. 12.07.2023].

⁴⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Edice EDUCOpres. Strana 12. ISBN: 978-80-7408-230-6.

⁴⁸ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 93. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Edice EDUCOpres. Strana 13. ISBN: 978-80-7408-230-6.

⁵⁰ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-5]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Úmluvy MOP, které Česká republika ratifikovala, se pohybují v rozptylu od úmluv o pracovní době v průmyslu, oblasti odškodnění v případě pracovních úrazů či nemocí z povolání, úmluv o noční práci, BOZP při práci v dolech, úmluvy o inspekci práce v průmyslu a obchodě, v zemědělství.^{51 52} Jak je vidno, tak rozhled těchto úmluv je velice široký a s tempem dnešní doby se jistě bude čím dál tím více rozšiřovat. I zde je výčet pracovních podmínek velice rozsáhlý, nicméně tato práce se bude snažit rozebrat co nejvíce klíčových pracovních podmínek, a to s odkazy na přílehlavou judikaturu soudů.

Možné právní prameny, které vzejdou z činnosti MOP jsou prve multilaterální úmluvy (konvence; jsou pramenem práva), protokoly a nezávazná doporučení (mající pouze motivační charakter pro členské státy). Je zde tedy rozdílná povaha úmluv a doporučení MOP.⁵³

Angažovanost MOP v oblasti pracovních podmínek je taktéž velice důležitá – současná strategie nazvaná „Důstojná práce“ se věnuje otázce zlepšení jak pracovních podmínek, tak ekonomických podmínek. Ve svém výsledku má být jejím výsledkem prosperita, trvalý mír a pokrok. Zahrnuje prosazování a dodržování základních zásad, ale i vytváření pracovních příležitostí pro muže i ženy v ohledu důstojného zaměstnání a příjmu, zvýšení úrovně sociální ochrany a její sítě pokrytí, zesílit oblast sociálního dialogu.⁵⁴ Na tomto místě bych se velice ráda věnovala také důstojné práci, která je jak názvem současné strategie MOP, tak dle mého názoru velice důležitým klíčem pro dnešní pracovní nasazení obyvatel nejen České republiky, ale také velice diskutovanou otázkou v současných médiích. Má-li mít důstojná práce nějaké bližší přiblížení co do svého pojmu, nějakou svou definici, pak se přikláním k definici, kterou udává samotná MOP, a to že je prací, která zajišťuje, aby každá žena a každý muž mohl dostat produktivní práci v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty

⁵¹ BOZPinfo.cz. *Úmluvy mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 31.07.2018. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umluvny-mezinarodni-organizace-prace-ratifikovane-ceskou-republikou>. [cit. 12.07.2023].

⁵² STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 2. ISBN: 978-80-7478-931-1.

⁵³ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 94-95. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁵⁴ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. *Studie a analýzy v BOZP. Mezinárodní organizace práce (ILO)*. [online]. © 2016 - 2023. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mezinarodni-organizace-prace-ilo>. [cit. 4.11.2023].

a důstojnosti.⁵⁵ Tato práce má být odpovídajícím způsobem ohodnocena, má být zajištěna sociální ochrana zaměstnanců i rodin zaměstnanců, zabezpečení těch, kteří jsou bez zaměstnání z různých důvodů, pomoc při ztrátě či snížení příjmů z důvodu sociálních událostí (například nezaměstnanost, mateřství, stáří, nemoc aj.), rozvíjet zaměstnance po osobní stránce, umožnit jim organizování a účast na rozhodování; zde je nutno zdůraznit podstatu tvorby pracovních podmínek – je zde jistý komunikační tok, který spojuje názory a návrhy zaměstnanců a zaměstnavatele, ale také odborové organizace v určitých ohledech – dá se tedy říci, že tento komunikační most spojuje dvě až tři strany, a právě tímto způsobem by se všechny strany měly snažit dospět k prosperitě za současného zlepšování pracovních podmínek. Nezbytnou podmínkou důstojné práce je ale rovnost zacházení mezi muži a ženami, rovnost příležitostí, dobré pracovní podmínky, zdraví a bezpečnost při práci – na tyto pracovní podmínky je tato práce zaměřena a bude je podrobněji v jednotlivých kapitolách práce rozebírat.

Dále jsou vytyčena práva zaměstnance ve vztahu k zaměstnání, a to právo na svobodné zakládání odborů, na účast na rozhodování jakožto právo mužů i žen, právo nebýt diskriminován, právo nebýt nucen k nuceným pracím. Podkladem pro to je existence právního státu a řádnosti zákonodárství v oblasti pracovního práva. Také je předpokládán vznik sociálního dialogu, který se pohybuje mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zástupci zaměstnanců. Jeho podstatou je hledání řešení, a to skrze kooperaci těchto subjektů, nalezení účinné společné shody a řešení konfliktů mezi nimi pomocí dialogu.

Důstojnou práci obdobně definuje taktéž OSN – ta ji navíc spojuje s ekonomickým růstem, snahu o vyšší úroveň ekonomické produktivity, technickým rozvojem a jeho podporou. Cílem pro toto vše, trůufám si říci, je ale primárně vytvoření důstojných pracovních míst pro ženy a muže, osoby se zdravotním postižením a zajištění stejné odměny za rovnocennou práci, čímž selepší bilance v dosažení co nejvyšší zaměstnanosti, sníží se podíl mladých lidí, kteří ani nestudují, ale ani nepracují a nastolí se tímto stabilní pracovní podmínky.⁵⁶

⁵⁵ ČMKOS. *Co je důstojná práce*. [online]. © ČMKOS 2023, 16.09.2016. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/744/co-je-dustojna-prace/17010>. [cit. 4.11.2023].

⁵⁶ United Nations. Informační centrum OSN v Praze. *Důstojná práce a ekonomický růst*. [online]. © UNIC Praha. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/dustojna-prace-a-ekonomicky-rust/>. [cit. 4.11.2023].

Již zde jsou nastoleny jak základní pracovní podmínky plynoucí z pojmu závislé práce, tedy hlavně spravedlivá odměna, ale také již zde vidíme odkaz na další pracovní podmínky, které nelze pomíjet, ba naopak je dávat do společných souvislostí, a to nediskriminaci, zaručení principu rovnosti, vyrovnání rizik práce a snah o jejich eliminaci na tolik, aby práce zaručovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, tím se nám značí také snaha o prevenci před vznikem pracovních úrazů, nebo nemocí z povolání. Mezinárodní vliv této organizace je ve spojení s vnitrostátními předpisy silný. Ovšem, lze říci, že je vždy přítomna snaha stav zlepšit, a to i v pohledu k technickému a technologickému pokroku, které mohou přispívat především čím dál tím vyšší bezpečnosti práce.

1.8 Další přínos OSN ve vztahu k rozvoji pracovních podmínek

Na tomto místě je dále nutno zmínit přístup OSN ve vztahu k tématu této práce, a to tedy pracovním podmínkám. Tato kapitola se bude věnovat Mezinárodnímu paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen „Pakt“), který vznikl právě na půdě OSN a v jehož článku 7 můžeme nalézt pro toto téma klíčová ustanovení.

Prve je také nutné zde odkázat na důvod, proč se zde tímto Paktem vůbec zabývat – je to prosté, jedná se o mezinárodní smlouvu, která byla dne 7. října 1968 podepsána jménem ČSSR, dále tyto závazky přebralo Federální shromáždění ČSSR dne 11. listopadu 1975 a následně je přebrala dne 1. ledna 1993 Česká republika, jakožto nástupnický stát. Jedná se tedy o mezinárodní smlouvu, kterou je Česká republika vázána dodržovat, a to s přihlédnutím k tomu, že na našem území jsme jí byli vázáni již v průběhu minulých desetiletí, ač se zrovna náš stát zmítal v nejrůznějších politických zřízeních a názvech států.⁵⁷

Jak již sám název samotného Paktu napovídá, jeho obsahem jsou nejen sociální práva, ale také práva hospodářská a kulturní, která můžeme řadit do určité socio-ekonomické oblasti lidských práv. Jejich zakotvení můžeme hledat nejen na úrovni mezinárodní, kupříkladu v Paktu, ale také v ustanovení čl. 26 až čl. 35 Listiny. Pro nás je v této kapitole klíčové pohovořit o právech sociálních, která se

⁵⁷ Vláda České republiky. *Zprávy: plnění mezinárodních úmluv: Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. a kulturních právech.* [online]. (c) 2009-2023. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>. [cit. 17.11.2023].

nám promítají do pracovního práva, tedy i do vztahu zaměstnavatel – zaměstnanci.

Článek 7 Paktu zakotvuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují především:⁵⁸

- a) odměnu, kterou poskytuje jako minimum všem pracovníkům: rovnost pracovních podmínek mužů a žen, stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, spravedlivou odměnu a slušný život pro pracovníky i jejich rodiny, dále
- b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, a rovněž
- c) rovnost příležitostí pro všechny co do možnosti v zaměstnání dosáhnout povýšení na odpovídající stupeň, přičemž jediná kritéria, která zde lze zohlednit, jsou délka zaměstnání a schopnosti, žádná jiná být užita nemohou, a dále taktéž
- d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin, pravidelná placená dovolená, odměna za práci konanou ve dnech veřejných svátků.

Dále můžeme v následujících ustanoveních Paktu nalézt důležitá práva, která jsou spjata s právem pracovním, a to velice úzce. Jedná se o právo na zakládání odborových organizací, právo přístupu do odborových organizací, právo na stávku, které může být ovšem zákony smluvního státu blíže specifikováno kupříkladu pro příslušníky ozbrojených sil či policie, neméně důležitým právem je v dnešní době velice diskutované právo na sociální zabezpečení, které je odvíjí od velice pestré škály sociálních událostí. Dále Pakt klade důraz na přiměřenou životní úroveň pro pracovníky a jejich rodiny. Zde, troufám si říci, můžeme jasně vidět napojení správně nastavených pracovních podmínek na přiměřenost životní úrovně, neboť dle ustanovení čl. 26 odst. 3 Listiny, ve kterém je zakotveno, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, příp. je zakotveno hmotné zajištění v případě, že občan toto právo bez své viny nemůže

⁵⁸ Vláda České republiky. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. (c) 2009-2023. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politicky-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>. [cit. 17.11.2023].

vykonávat. Je zde tedy jasně vidět, že existuje propojení pracovního a soukromého života, jak říká jedno staré přísloví „bez práce nejsou koláče“, avšak je nutno připomenout, že nastavení pracovních podmínek ovlivňuje i kvalitu soukromého života, a proto je zapotřebí pracovní podmínky primárně správně nastavit a sekundárně je taktéž dodržovat.

2 POJEM ZÁVISLÁ PRÁCE

2.1 Definice závislé práce

Nejprve zde nastíním návaznost pojmu závislé práce na obecné zásady pracovního práva, a to z důvodu, že podávají představu o závislosti závislé práce na nich, tento pojem se od nich odvíjí, je s nimi v souladu, je to dle mého názoru základ, který byl právní předpisy určen jako jakési pravidlo minimálního podkladu pro výkon závislé práce. Blíže k těmto zásadám – jedná se primárně o zásadu autonomie vůle, zákaz nucených prací, právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, taktéž rovnost zacházení, zákaz diskriminace a neméně důležité právo na spravedlivé odměňování.⁵⁹ Tyto zásady nám již zde na úvod ukazují, který směrem se vývoj pracovního práva ubírá, ukazují, že je překonána doba otroctví či nucených prací, a to nejen zakotvením zákazu nucených prací v Listině⁶⁰, ale také v oblasti pracovního práva. Je důležité konat práci, ke které nebude osoba nucena, zotročována kvůli ní. S tím taktéž souvisí již zmíněné právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, které se mohou týkat pracoviště, resp. pracovního zázemí, na kterém je práce vykonávána; jsou určovány hranicí minimálních standardů, které nemají být směrem dolů překročeny, má být zabezpečena bezpečnost práce jako takové, a to nejen ve snaze předcházet úrazům vzniklých na pracovišti, ale také jejich aktivním řešením a aktivním hledáním vzniku příčiny takového úrazu. Rovnost zacházení a „ruku v ruce“ s ní jdoucí zákaz diskriminace jsou dalším aspektem, který nám ukazuje nejen překročení prahu nerovnosti mužů a žen, osob různých etnických původů apod. (zde tedy aspoň dle právních předpisů, praxe se mnohdy může lišit, avšak dovoluji si tvrdit, že tento odlišný postoj by dnes měl být díky právu na přístup k soudům, které

⁵⁹ Ustanovení čl. 28 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁶⁰ Ustanovení čl. 9 odst. 1 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

mají určitou zažitou rozhodovací praxi v oblasti diskriminačních sporů zažitou, snad jen minimální), ale i zajištění rovnosti mezi všemi zaměstnanci vzájemně a zajištění rovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v právním odvětví pracovního práva. Poslední zmíněná rovnost je jedním ze znaků právních odvětví soukromého práva. Závěrem zmíním právo na spravedlivé odměňování, které osobně považuji za velice důležité právo, které celý systém dotváří, a je zároveň jedním z klíčových pojmů v definici závislé práce, a proto se právě tomuto právu taktéž budu detailněji věnovat v části této práce.⁶¹

Samotný pojem závislé práce, ovládající pracovní právo zde již byl skrze základní zásady nastíněn, nicméně je nutné si jej definovat – jeho pojmovými znaky jsou: výkon práce osobně na pracovišti zaměstnavatele (nebo na jiném dohodnutém místě) v pracovní době, a to na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a za odměnu. Tato práce je konána jménem zaměstnavatele dle jeho pokynů, přičemž zaměstnavatel je zde ve vztahu nadřízeném k zaměstnanci, který je mu povinován osobním výkonem práce.⁶² Z této definice je zřejmé, že celý tento pracovněprávní vztah je založen na koncensu, na dohodě dvou stran, a to zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž dle povahy právních předpisů je zde slabší stranou zaměstnanec, a proto mu právní předpisy poskytují vyšší míru ochrany. Zároveň je ale nutné říci, že definice vychází z ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce, je zde tedy i tzv. legální definice tohoto pojmu. Dále je také nutno zdůraznit, že za závislou práci se považuje i výkon práce na základě vztahu mezi agenturou práce a zaměstnavatelem, který se v takovémto případě nazývá pojmem uživatel, kterému přiděluje svého zaměstnance právě za účelem (dočasného) výkonu práce na jeho pracovišti agentura práce; tedy pojem závislé práce je zde rozšířen ustanovením § 14 zákona o zaměstnanosti.⁶³

Tyto definiční znaky pojmu závislé práce podpírá taktéž přílehlavá judikatura – kupříkladu rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13.02.2014 (zde byly uvedeny znaky odlišující závislou práci od práce nelegální a naopak). Klíčovou otázkou zde bylo, zda je posouzení oblastního inspektorátu správné, prodává-li a obsluhuje-li neteř majitelky prodejny v této prodejně, ač zmíněná

⁶¹ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 20. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁶² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 – s výkladem*. [online]. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2022. In [Bookport]. [cit. 31.01.2024].

⁶³ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 21-23. ISBN: 978-80-7380-915-7.

neteř zde nepracuje (pouze totiž vypomáhá) a není jí poskytována odměna. Oblastním inspektorátem zde bylo řečeno, že tato činnost je výkonem nelegální práce. Zde toto rozhodnutí nám samo o sobě dává pobídku k připomenutí pojmu závislé práce, a to skrze jeho definiční znaky, kterým se sám rozsudek taktéž věnoval, neboť právě jejich detailní popis a charakter dávají odlišovací znaky závislé práce od práce nelegální. Podstata závislé a nelegální práce je různorodá, proto tyto pojmy nelze za sebe zaměňovat. Rozsudek v bodě 14 zdůrazňuje legální vymezení závislé práce – mzda, plat či odměna, náklady a odpovědnost zaměstnavatele, pracovní doba, pracoviště či jiné dohodnuté místo, osobní výkon, vztah nadřízenosti a podřízenosti. Pro odlišení závislé práce od nelegální je klíčový zde hlavně aspekt odměny, neboť dle bodu 19 rozsudku je zcela zřejmé, že není-li za práci poskytnuta odměna, pak není naplněn jeden z charakteristických znaků závislé práce. Bod 21 rozsudku následně odkrývá účel pojmu závislé práce dle její legální definice – tímto lze oddělit právě legálně vykonávanou závislou práci od nelegální práce. V bodě 22 až 25 úvahy pokračují směrem k onomu slovu „závislost“ závislé práce, která sama o sobě říká, že je zde úzký vztah závislosti (hospodářské a osobní) zaměstnance na zaměstnavateli, osobně konat danou závislou práci, zaměstnanec vnímá své postavení vůči zaměstnavateli jako podřízené, respektuje jeho pokyny právě z důvodu své podřízenosti zaměstnavateli. Body 26 a 27 a 29 ukazují složitost pojmu závislé práce v porovnání se znaky mezilidské výpomoci, kdy osoba pomůže přátelům, dobrovolnickou svou činností s vědomím, že nevzniká závazek poskytnutí protihodnoty za tuto přátelskou výpomoc, také zde chybí znak podřízenosti a nadřízenosti, je tedy zřejmé, že přátelská výpomoc není závislou prací, neboť nenaplnuje znaky její legální definice. V tomto daném případě, NSS rozhodl tak, že se nejednalo o výkon nelegální práce, neboť neteř majitelky prodejny nepobírala žádnou odměnu, nebyla ve vztahu k ní ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, a proto nebyly naplněny znaky závislé práce. I tato judikatura nám ovšem ukazuje, že je zapotřebí posuzovat každý případ velice pečlivě a individuálně hledět na nejrůznější aspekty, které mohou znaky závislé práce buď naplnit, či je vyloučit. Nelze totiž připustit zlehčování problematiky nelegální práce a jejího postihu, je nutné hledět na každý jednotlivý případ v nejrůznějších souvislostech a aspektech, zde se ztotožňuji s bodem 27 tohoto rozsudku. Kupříkladu o závislou práci se nejedná v případě, kdy spolupracují dva „živnostníci“ po delší dobu tak, že jeden z nich zajišťuje zakázky, dává pokyny

k jejímu plnění a rozděluje odměnu, a to proto, že není naplněn znak nadřízenost – podřízenost jakožto jeden z aspektů závislé práce.⁶⁴ Obdobně bylo rozhodnuto v rozsudku NSS sp. zn. 10 Ads 235/2021 ze dne 25.04.2023, neboť zde NSS rozhodl, že je rozdíl mezi pojmy závislá práce a závislá činnost, přičemž závislá práce je pojem užší než pojem závislé činnosti, neboť je to jedna z možností závislé činnosti. Také zde NSS vyjádřil důraz na tzv. obojetné činnosti, které nejsou ryze závislé ani nezávislé (kupříkladu zedníci, kadeřníci). Při výkonu obojetné činnosti je ale nutno zkoumat, zda jsou dány všechny znaky závislé práce, či zda nejsou, a to zejména s ohledem na roli odměny za práci, která je často rozhodovacím kritériem – je-li výlučným zdrojem příjmů zaměstnance, pak se obvykle jedná o závislou práci. V tomto rozhodnutí NSS dospěl k závěru, že se o výkon závislé práce nejednalo, neboť nebyly naplněny všechny znaky závislé práce.⁶⁵ Případům, kdy se naopak bude o nelegální práci jednat, je věnována kapitola 6.3 této práce.

Závěrem této kapitoly bych znovu zdůraznila význam základních definičních prvků tvořících pojem závislé práce, neboť, a to i s odkazem na přílehlavou judikaturu, je zřejmé, že hrají velkou roli. Chrání vztah zaměstnance a zaměstnavatele, ale také chrání právní jistotu, chrání naplnění obsahu právních předpisů.

V navazujících kapitolách bude dán prostor také ostatním pracovním podmínkám, a to kupříkladu na rozvržení pracovní doby, přestávkám při práci, a také velice širokému tématu, kterým je bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci. Taktéž bude dán prostor řadě přestupků, kterých se lze dopustit na jednotlivých úsecích výkonu práce.

2.2 Subjekty pracovněprávního vztahu a vztah mezi nimi

Zde v krátkosti nastíním subjekty pracovněprávního vztahu, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Mezi nimi se odehrává pracovněprávní vztah, který je zároveň naplněn vzájemnými právy a povinnostmi, taktéž ale pracovními podmínkami – kupříkladu spravedlivou odměnou, osobním výkonem práce, práce

⁶⁴ Rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13.02.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 24.01.2024].

⁶⁵ Rozsudek NSS sp. zn. 10 Ads 235/2021 ze dne 25.04.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 24.01.2024].

konaná dle pokynů zaměstnavatele. Právě tito aktéři zde hrají majoritní roli, a právě proto je zde v krátkosti stručně definuji.⁶⁶

Osobou zaměstnavatele zde může být jak fyzická osoba, tak také právnická osoba, zahraniční právnická osoba nebo stát, za kterého vystupuje příslušná organizační složka státu nebo právnická osoba veřejného práva (například obec či kraj). Podmínkou pro zaměstnavatele je mít právní osobnost.⁶⁷

⁶⁸ Co se týče organizačních složek státu, tak se nabízí zde upozornit na přílehlavou judikaturu, která poukazuje na často spleť sítí vnitřních poměrů v rámci organizačních složek státu a na nutnost řádně a pečlivě prozkoumat jejich strukturu, a to na rozhodnutí Nejvyššího soudu (dále jen „NS“) sp. zn. 21 Cdo 4336/2017 ze dne 12.12.2017, kdy předmětem sporu byla výpověď z pracovního poměru, kterou obdržel zaměstnanec Energetického regulačního úřadu (dále jen „ERÚ“), který zde byl zaměstnán na pozici ředitele odboru analyticko-kontrolního POZE, a to z důvodu nadbytečnosti (jeho pozice byla organizačně zrušena). Zaměstnanec se zde žalobou domáhal neplatnosti výpovědi z důvodu, že osoba ředitele sekce provozní, která mu jej udělila, není oprávněna takový úkon za ERÚ učinit, nýbrž osobou oprávněnou k takovému rozhodnutí byl dle názoru žalobce pouze předseda nebo první místopředseda ERÚ; tento spor došel až k NS, který rozhodl, že dovolání není opodstatněné, neboť ve smyslu zákona č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích (v tehdy účinném znění), má vedoucí ERÚ právo pověřit jiného vedoucího zaměstnance, aby jménem státu konal jednotlivé úkony, které jsou v písemném pověření výslovně vyjmenované. Tedy v tomto případě byl ředitel sekce provozní k podání výpovědi dovolateli platně pověřen, tedy dovolatel dostal výpověď od oprávněné osoby. Svou roli zde především při posuzování merita věci hrálo vnitřní organizační schéma ERÚ, které musely soudy pečlivě prostudovat; troufám si říci, že obdobný spor by mohl vyvstat i u jiných ústředních správních úřadů, které mají komplikovanější vnitřní hierarchickou strukturu.⁶⁹

⁶⁶ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 66-67. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁶⁷ Tamtéž, strana 64.

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 60. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁶⁹ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4336/2017 ze dne 12.12.2017. [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo43362017>. [cit. 24.01.2024].

Na druhé straně zde máme osobu zaměstnance, kterou je zde míněna jen osoba fyzická, která má jak právní osobnost, tak svéprávnost, dále musí splňovat podmínku věku, a to dosáhnout věku min. 15 let a podmínku ukončené povinné školní docházky. Tato jasná věková hranice ohraničuje z právního hlediska výkon práce, neboť osoba mladší 15 let je dítětem, a tedy její práce je zakázána, a to s odkazem na čl. 32 Listiny základních práv EU; děti mohou konat činnosti, které odpovídají jejich věku, musí jim být poskytnuta ochrana bezpečnosti, zdraví a musí to být v souladu s jejich duševním rozvojem, dále také nesmí tato činnost či činnosti narušovat jejich vzdělávání. Zde navazuje čl. 26 a násl. Listiny, který zakotvuje svobodnou volbu povolání a právo na přípravu k budoucímu povolání. Činnosti konané dětmi upravuje ustanovení § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti a to tak, že smí vykonávat pouze uměleckou, reklamní a sportovní činnost osoby.
70 71 72

K překročení další meze, která je podmínkou pro výkon závislé práce zaměstnancem – tedy k svéprávnosti, lze říci, že je pravda, že i osoba, která je omezena na svéprávnosti, může za určitých podmínek práci vykonávat. A to za předpokladu, že v soudním rozhodnutí o jejím omezení svéprávnosti soud vymezí podmínky vzniku pracovního poměru (například výši odměny či počet hodin, které může takový zaměstnanec pracovat pro zaměstnavatele).

Jako každý právní vztah, tak i zde lze nalézt vzájemná práva a povinnosti těchto subjektů, které plynou jak z definice závislé práce dle zákoníku práce, tak ale také ze základních pracovních podmínek zaměstnanců. Jedná se o širší škálu práv a povinností, na které bylo upozorněno již v úvodu této podkapitoly. Jejich zakotvení sahá až do ústavního pořádku, a to například ke čl. 28, čl. 29 a čl. 32 Listiny. Rozhodně tímto významně vysokým zakotvením v právním řádu České republiky dávají o to větší důraz na jejich významnost a rozměr.^{73 74}

⁷⁰ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 65. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 61-62. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-01-24]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁷³ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 67-68. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁷⁴ Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-12-05]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Některé z těchto pracovních podmínek budou v následujících kapitolách rozebrány.

3 PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ PLYNOUCÍ Z DEFINICE

POJMU ZÁVISLÉ PRÁCE

V následujících podkapitolách budou představeny, jednotlivě i v pospolitosti, prvotní klíčové pracovní podmínky, které jsou typické pro vznik pracovněprávního poměru, jsou také ale důležité pro obě smluvní strany, subjekty pracovněprávního poměru, jak bylo uvedeno v kapitole 2.2 této práce.

Jedná se o osobní výkon závislé práce, která je konaná v pracovní době na pracovišti (či jiném určeném dohodnutém místě), a to na odpovědnost a náklady zaměstnavatele, a taktéž dle pokynů zaměstnavatele, které jsou zaměstnancem respektovány na základě principu vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Závislá práce je konána za odměnu. Tyto základní znaky dohromady utváří pojem (nebo také definici) závislé práce, a zároveň vymezují ty nejzákladnější pracovní podmínky.

Každý právní vztah je typický tím, že si smluvní strany mezi sebou upraví vzájemná práva a povinnosti a není tomu jinak ani u těchto základních pracovněprávních podmínek, které nám svým obsahem uvádí pojem závislé práce do skutečnosti a naplňují právě tzv. obsah pracovněprávního vztahu, který je klíčový nejen z hlediska vymezení práv a povinností pro výkon závislé práce, ale také pro případný vznik závazkového vztahu dle ustanovení § 1721 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NOZ“), neboť lze zde nalézt právo, které zároveň ukládá nějakou povinnost a také povinnosti, která zakládá nějaké právo na straně druhé (kupříkladu povinnost náhrady škody – právo na náhradu škody). Zároveň ale nelze říci, že by se subsidiárně na pracovněprávní vztahy vždy ve všech ohledech užíval NOZ – ten se neužije (či se využije jen omezeně) kupříkladu v oblasti sjednání zástavního práva - zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, sjednání smlouvy ve prospěch třetí osoby, postoupení pohledávky z pracovněprávního poměru, ujednání o sjednání pořádkové pokuty, a to s ohledem na to, že kdyby si subjekty pracovněprávního vztahu dohodly tyto různorodé instituty např. v pracovní

smlouvě, pak se k nim nebude přihlížet, bude se jednat o tzv. zdánlivé právní jednání (nicotnost).⁷⁵

Jako každý právní vztah, tak i pracovněprávní vztah může zaniknout. S tím ovšem zaniká i obsah pracovněprávního vztahu, tedy vzájemná práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Jejich zánik co do možností je tedy stejný jako možnosti zániku pracovněprávního vztahu, a to tedy: uplynutím doby, dohodou účastníků, jednostranným právním jednáním (výpověď z pracovněprávního poměru), právní událostí (kupříkladu smrt zaměstnance) či vykonáním dohodnuté práce, která byla sjednána na DPP. Tyto možnosti mohou být rozšířené u zaměstnance, který je cizincem, a to tak, že se k těmto výše uvedeným „obecným“ důvodům zániku práv a povinností připojí ještě den, kdy skončil pobyt tohoto zaměstnance na území ČR na základě zrušení povolení k pobytu, právní mocí trestu vyhoštění z ČR či uplynutí doby, pro kterou měl tento zaměstnanec vydané povolení k pobytu a zaměstnání.⁷⁶

Na tomto místě bych také zdůraznila ustanovení čl. 31 Listiny základních práv EU, kdy je zakotveno právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky každého pracovníka, a to v oblasti zdraví, bezpečnosti, důstojnosti práce pracovníka. Také toto ustanovení zahrnuje maximální přípustnou pracovní dobu, kdy se taktéž zohledňuje a propočítává denní a týdenní odpočinek a právo na každoroční placenou dovolenou.⁷⁷

Závěrem úvodu této kapitoly nelze nezmínit směrnici Rady 2019/1152 ze dne 20.06.2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která zakotvuje v návaznosti na čl. 31 Listiny základních práv EU, zlepšení a vyšší transparentnost pracovních podmínek – tato směrnice obsahuje povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci – například do jednoho měsíce ode dne výkonu práce sdělit zaměstnanci rozsah délky placené dovolené, rozsah kolektivních smluv, které se na zaměstnance vztahují či právo zaměstnance na jakékoli odborné rozšíření jeho znalostí skrze odbornou přípravu.⁷⁸

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 78-79. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁷⁶ Tamtéž, strana 85-86.

⁷⁷ Listina základních práv EU (2016/C 202/02) C 202/389 ze dne 07.06.2016. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:12016P/TXT>. [cit. 24.01.2024].

⁷⁸ EVORPSKÁ UNIE. Směrnice Rady 2019/1152 ze dne 20.06.2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. [online]. In [EUR-Lex]. [cit. 31.01.2024].

3.1 Osobní výkon závislé práce v pracovní době na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě na odpovědnost, náklady a dle pokynů zaměstnavatele

Osobní výkon závislé práce představuje základní pracovní podmínku, kterou musí splnit zaměstnanec. Je tedy jeho povinností zajistit, aby byla závislá práce konaná přímo jím osobně a nikoli osobou od něj odlišnou, a to ode dne vzniku takového pracovního poměru. Tato základní pracovní podmínka je tedy na bedrech zaměstnance, aby zabezpečil její naplnění, a tím naplnil i výkon své závislé práce, která bude konána bezchybně. Tato základní podmínka je reflexí zásady, že v pracovním právu nelze zavázat třetí stranu. V pracovním právu by neexistence takové zásady byla velice nezvyklá, neboť možnost zavázat třetí stranu k výkonu určité dohodnuté práce za sjednanou odměnu, by zde porušovalo princip autonomie vůle té dané třetí osoby, která je jistě schopna si o svém pracovním zázemí a jeho vzniku sama učinit úsudek a při dohodě s potenciálním zaměstnavatelem reflektovat.⁷⁹

Dalším základním bodem je pak výkon závislé práce v pracovní době, a to s odkazem na ustanovení § 81 zákoníku práce, kde je zakotveno, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel (určí začátek a konec směn, a to s přihlédnutím k zásadám BOZP; dále také ale musí respektovat maximální délku pracovní doby). Tato pracovní podmínka se vztahuje jak k zaměstnavateli, tak ale také k zaměstnanci, který je zde zatížen povinností být přítomen na začátku své směny na pracovišti a odcházet z pracoviště po jejím skončení. Je zde tedy časově vymezený úsek, ve kterém je zaměstnanec přítomen na dohodnutém místě, na kterém vykonává práci pro zaměstnavatele, zde je tedy realizován v praxi výkon obsahu pracovněprávního poměru.

Otázka pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec drží, je náplní kapitoly 5 této práce.

Dalším determinátorem základních pracovních podmínek je výkon na pracovišti či jiném dohodnutém místě. Pracovištěm je míněno jakékoli místo, kde pracovník na pokyn zaměstnavatele vykonává závislou práci, a to i pokud není takové místo zároveň místem, kde koná závislou práci obvykle (co do kontextu

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 169. ISBN: 978-80-7400-667-8.

s otázkou pracovní pohotovosti) a zároveň je také pracoviště vykládáno v kontextu s prací konanou na dálku. Dle nové právní účinné od 1. října 2023 musí být výkon práce na dálku sjednán písemnou dohodou smluvních stran. Osoby, které práci na dálku konaly před 1. říjnem 2023 měly povinnost se zaměstnavatelem uzavřít tuto písemnou dohodu do 1. listopadu 2023. Nová úprava také zlepšuje postavení zaměstnance v tom slova smyslu, že při výkonu práce na dálku má právo na náhradu nákladů vůči zaměstnavateli, které mu vznikly v souvislosti s výkonem závislé práce (opotřebení nástrojů, náklady na energie aj.), a to za podmínky, že jej k tomu zaměstnanec vyzve a prokáže výši svých nákladů nebo je-li smluvně paušální náhrada nákladů například vnitřním předpisem zaměstnavatele. Problematika práce na dálku se ale nese i zákonem o inspekci práce – při kontrole dodržování pracovních předpisů může totiž kontrolor orgánu inspekce práce vstupovat se souhlasem zaměstnance a dotčených osob (které v daném místě, kde je konána práce na dálku, žijí) do těchto prostor. Právní úprava otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prozatím chybí, avšak je zde na místě, aby zaměstnavatel vnitřním předpisem upravil podmínky, které budou určovat podmínky pro výkon závislé práce v prostorách mimo pracoviště.⁸⁰

Posledním aspektem je konání závislé práce na základě pokynů a na odpovědnost a náklady zaměstnavatele – tyto svým zněním naplňují základní pracovní podmínku, a to tak, že zaměstnanec nemá závislou práci konat na své náklady, dle své úvahy a na svou odpovědnost. Odpovědnost, pokyny a náklady jsou kladeny na bedra zaměstnavatele. Je to reflexe zásady nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Tento charakteristický rys taktéž velice dobře ve spojitosti s odměnou za práci dokáže odlišit od sebe závislou práci a nelegální práci, neboť lze jen těžko předpokládat, že by zaměstnanec konal práci na základě pokynů zaměstnavatele a neočekával by za to odměnu.⁸¹

3.2 Spravedlivá odměna, zásada rovného odměňování

Odměna jako taková představuje další ze znaků pojmu závislé práce, jeho obligatorní náležitost. Je zpravidla také mezníkem pro bližší určení toho, zda se jedná o výkon závislé nebo nelegální práce. Již na ni bylo upozornováno

⁸⁰ MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*. [online]. Právní prostor, 23.10.2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>. [cit. 21.01.2024].

⁸¹ Rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13.02.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 24.01.2024].

v kapitole věnující se MOP, OSN. Představuje základní předpoklad, proč většina zaměstnanců vůbec pracuje – odměna jim dává prostředky pro své zajištění, zajištění svých zájmů a své rodiny. Ovšem nelze se spokojit jen s takovým vymezením, že by zaměstnanec měl pracovat za odměnu, nýbrž by měla být poskytována zaměstnavatelem jako spravedlivá odměna poskytovaná na základě zásady rovnosti odměňování. Měla by v sobě reflektovat prvek spravedlnosti, odrážet práci zaměstnance, kterou vykonává v závislosti na svém umu, svých schopnostech, výši odpovědnosti práce, a zároveň by měla být poskytována bez nedůvodných rozdílů mezi zaměstnanci konající stejnou či obdobnou práci stejné hodnoty.

Prve bych se ale zde vyjádřila k zakotvení výkonu práce za odměnu, tedy je nutné začít u právních předpisů nejvyšší právní síly v právním řádu České republiky, a to v ustanovení čl. 26 odst. 3 Listiny, kdy je zakotveno právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací; dále je tato oblast upravena čl. 28 Listiny, kdy je stanoveno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky; zákonné zakotvení práva zaměstnance na mzdu, plat či odměnu zakotvuje taktéž ustanovení § 109 odst. 1 zákoníku práce. Samotná spravedlivá odměna za vykonanou práci představuje směnu práce za peníze (příp. je možné sjednat i tzv. naturální odměnu za specifických podmínek); rozsah odměny je zpravidla určen obtížností, namáhavostí práce, ale také výsledků osoby, která závislou práci vykonává.⁸² Jednotlivá ustanovení § 109 a násl. zákoníku práce upravují oblast odměny co do minimální odměny (mzdy), tak co do zaručené mzdy, ale taktéž nejrůznějších příplatků za práci; taktéž zde můžeme nalézt jednotlivé rozlišování oné finanční odměny – mzda, plat, odměna z dohod. Rovnost finanční odměny za stejnou práci či práci stejného hodnoty je legálně zaručena na základě ustanovení § 110 zákoníku práce. Na úvod této kapitoly však prve nastíním pojmy minimální mzdy, zaručené mzdy a příplatků za práci.

Minimální mzda, zakotvena v ustanovení § 111 zákoníku práce, představuje nejnižší možnou hodnotu mzdy, kterou má zaměstnavatel povinnost vyplatit zaměstnanci za vykonanou závislou práci; tímto principem se tedy garantuje nejnižší možná mzda zaměstnanci, jednoznačnou funkcí je zde nejen

⁸² HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 34. ISBN: 978-80-7380-915-7.

tato garanční, ale i ochrana před chudobou; také zde ale můžeme spatřit motivační funkci v oblasti snahy o co nejvyšší zaměstnanost a co nejnižší užívání sociálních dávek. Je tedy klíčové správně nastavit mechanismus fungování minimální mzdy. Mezi základní principy, na kterých je vystaven institut minimální mzdy, patří její stanovení pro území celého území státu, tedy tak, aby se vztahovala na všechny zaměstnance (v České republice je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě) a dále, její výši vyjádřenou v Kč / hod či jako její měsíční vyjádření. Platí, že není-li vyplacena odměna ve výši minimální mzdy, pak stíhá zaměstnavatele povinnost tento rozdíl odměny doplatit do právě výše minimální stanovené mzdy zaměstnanci; a to nehledě na důvod – kupříkladu výkonnostní problémy zaměstnance.⁸³ Některé zdroje tvrdí, že institut minimální mzdy může ovlivnit a omezit smluvní volnost mezi stranami, protože při dohodě o mzdě za vykonanou práci je zde stanovena ona minimální její míra, kterou nelze smluvním ujednáním ujednat jako nižší; tato je zkrátka pevně stanovená. Můžeme v tom ale naopak spatřovat ještě další z principů tohoto institutu, a to její ochrannou funkci. Chrání zde především zaměstnance, který je považován za tzv. slabší stranu tohoto pracovněprávního vztahu. Otázka dalšího možného zvýšení minimální mzdy mimo zákonnou cestu je možná, a to skrze kolektivní smlouvy.⁸⁴

Zaručená mzda, upravena v ustanovení § 112 zákoníku práce, představuje právo zaměstnanců na odměnu za vykonanou práci ve výši, která byla sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Můžeme zde vidět několik úrovní zaručené mzdy, a to rozlišení výše dle namáhavosti práce a praxe zaměstnance v daném oboru. Je zde aktuálně 16 platových tříd. I v případě zaručené mzdy funguje institut povinnosti doplacení rozdílu do výše zaručené mzdy, celostátní nastavení její výše prostřednictvím nařízení vlády o zaručené mzdě.⁸⁵ Pojmově se tato vztahuje na zaměstnance placené z veřejných rozpočtů, tedy ty, kteří pobírají plat a na zaměstnance, kteří nemají v kolektivní smlouvě sjednanou mzdu.⁸⁶

Shrnutím k minimální a zaručené mzdě lze ještě dodat, že ani jedna z nich v sobě nezahrnuje příplatky za práci. Příplatky za práci představují přírážku,

⁸³ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 210-213. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁸⁴ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 239-240. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁸⁵ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 213-214. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 240. ISBN: 978-80-7400-667-8.

kteřou zaměstnavatel zaplatí zaměstnanci za práci konanou ve svátek, o sobotě a o neděli, za práci přesčas, za práci v noci, za práci ve ztížených pracovních podmínkách. V této kapitole nastíním příplatky za práci konanou ve svátek, o sobotě a o neděli, za práci ve ztížených pracovních podmínkách.

Příplatek za práci ve svátek, o sobotě a o neděli, za práci ve ztížených pracovních podmínkách jsou typické poskytnutím příplatku v určitém procentuálním vyjádření, jakožto jistá nadstavba k jejich základní odměně. Ty se pohybují v případě příplatku za svátek ve výši 100 % z průměrného měsíčního výdělku či poskytnutí náhradního volna zaměstnanci (zde záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), za práci o sobotě a neděli je poskytnut příplatek ve výši 10 % či 25 % z průměrného hodinového výdělku (zde je výše odvislá od sektoru „mzdy“ či „platu“), za práci ve ztíženém pracovním prostředí je poskytován příplatek ve výši 10 % ze základní sazby minimální mzdy.⁸⁷

Odměně za pracovní pohotovost se věnuje kapitola 4 této práce.

Spolu s právem na spravedlivou odměnu jde ruku v ruce zákaz diskriminace spojený s poskytnutím odměny. Pokud by tato byla poskytována za účasti diskriminačních hledisek, pak lze říci, že samotný pojem spravedlivá odměna by nemohl být již ze své podstaty odměnou spravedlivou. Proto je právě na oblast nediskriminace a spravedlivé nastavení odměny kladen tak velký důraz. Nediskriminace se týká jak práce mužů a žen, tak také oblasti stejné mzdy za stejnou práci či práci stejné hodnoty u všech zaměstnanců jednoho zaměstnavatele.⁸⁸ Této oblasti věnuji i část své práce zde. Je totiž povinností zaměstnavatele dodržovat rovnost zacházení a zákaz diskriminace vůči všem svým zaměstnancům a vůči svým jednotlivým zaměstnancům, jejich zástupcům; platí zákaz mezi nimi rozlišovat a dávat některému či některým z nich přednost na základě diskriminačních hledisek. Právní úpravou této oblasti je zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*antidiskriminační zákon*“), dále již zrušené, avšak stále obsahově podnětné směrnice Rady ze dne 09.02.1976 č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 243-246. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁸⁸ Tamtéž, strana 232-233.

vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky⁸⁹, směrnice Rady ze dne 10.02.1975 č. 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁹⁰. Obě tyto již zrušené směrnice považuji za základ pro zásadu rovnosti v této oblasti na komunitární úrovni v dobách 80. let 20. století, a tedy i teleologický podklad pro současný komunitární legislativní účel, a i náš vnitrostátní legislativní cíl v této oblasti, a právě proto zde považuji za dobré je zmínit. Směrnice rady č. 76/207/EHS upravuje zavedení zásady rovnosti mezi muži a ženami v pracovněprávní oblasti, vylučuje jakoukoli možnou diskriminaci na základě pohlaví a zároveň zakotvují, aby byly zrušeny právní předpisy členských států Evropské unie, které by tuto zásadu nedodržovaly a také ukotvují povinnost členských států zavést do svých právních řádů instituty, které umožní každé osobě, která by se stala poškozenou v této oblasti z diskriminačních důvodů domáhat se soudní ochrany. Směrnice Rady č. 75/117/EHS se věnuje rovnosti odměny za práci pro muže i ženy, a to v případě, kdy tito konají stejnou práci či práci stejné hodnoty; v takých případech nesmí nastat diskriminace z důvodu pohlaví. Principy nastavení odměny musí být nastaveny tak, aby byla právě tato diskriminace vyloučena. Zároveň i zde je následná povinnost členských států EU umožnit soudní ochranu poškozených osob a taktéž je zde kladen důraz na to, aby byly právní předpisy členských států odporujících této zásadě zrušeny. Je zde tedy v rámci obou zmíněných směrnic vidět tlak na společné postupy členských států Evropské unie v této oblasti, a to dokonce formou nařízení, která jsou přímo závazná pro všechny členské státy. V návaznosti zde také ale zmíním některé aktuálně platné směrnice v této oblasti se nacházející – kupříkladu směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, tato navazuje již ve svém odstavci 2 na směrnici Rady č. 76/207/EHS ze dne 09.02.1976 a upravuje právo všech osob na rovnost před zákonem, ochranu před diskriminací, upozorňuje, že častou obětí diskriminace jsou zpravidla ženy, a proto je důležité klást apel a podporovat rovnost zacházení mezi muži a ženami, také ale připouští existenci diskriminace

⁸⁹ EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 09.02.1976 č. 79/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. [online]. In: *EUR-Lex*.

⁹⁰ EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 10.02.1975 č. 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. [online]. In: *EUR-Lex*.

osob se zdravotním postižením, diskriminaci na základě vyznání či víry, na základě věku, kdy i zde je kladen apel na boj proti takovému druhu diskriminace, taktéž vyzývá k boji proti ní. Zdůrazňuje nutnost zaručit rovnost příležitostí pro všechny. Je důležité osobám, které se staly obětí takové diskriminace zaručit možnost přístupu k právní ochraně.⁹¹

Ani zde nelze zamlčet přílehlavou judikaturu, která dotváří rozhodovací praxi soudů – jedná se o rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) ze dne 13.05.1986 ve věci 170/84 Bilka v. Karin Weber von Hartz, nebo kupříkladu naši vnitrostátní judikaturu v podobě nálezu II. ÚS 1854/20 ze dne 18.10.2021, který je detailněji rozebrán v kapitole věnující se pracovní pohotovosti.

Rozhodnutí SDEU ze dne 13.05.1986 ve věci 170/84 Bilka v. Karin Weber von Hartz – předmětem sporu zde bylo důchodové zaměstnanecké pojištění týkající se vyřazení z něj většího počtu žen než mužů, přičemž meritem bylo zkoumání, zda k takovému vyřazení došlo na základě diskriminačních důvodů, a to diskriminace na základě pohlaví, neboť zaměstnavatel (společnost Bilka) poskytoval svým zaměstnancům penzijní zaměstnanecké připojištění, kdy zaměstnanci pracující na částečný úvazek (zpravidla ženy) získali nárok na důchod jen pokud pracovali po minimálně 15 let na plný úvazek v průběhu období 20 let. Paní Weber byla u této společnosti zaměstnána po dobu 15 let (prve na plný, pak na částečný úvazek), a právě z tohoto důvodu jí byl odepřen společností Bilka přístup k zaměstnaneckému důchodu. Paní Weber brojila, že takový systém je v rozporu se zásadou rovnosti odměňování, že systém znevýhodňuje ženy oproti mužům, protože to jsou právě ženy, které musí přistupovat na zkrácený úvazek z rodinných důvodů. Společnost Bilka se ale hájila tím, že zde jsou objektivní ekonomické důvody, pro které paní Weber nemůže být umožněn zaměstnanecký důchod – její zkrácený úvazek je spojen s vyššími vedlejšími náklady a nemohou takové zaměstnance využít po celou otevírací dobu obchodu, a že se rozhodně nejedná o diskriminaci na základě pohlaví. Celý tento spor řešily německé soudy, které předložily předběžné otázky k SDEU ve znění, zda se může jednat zde o případ nepřímé diskriminace, a pokud se jedná o nepřímou diskriminaci, pak zda může zaměstnavatel odůvodnit dané znevýhodnění tím, že

⁹¹ EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 27.11.2000 č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [online]. In: *EUR-Lex*.

upřednostňuje plný úvazek nad částečným úvazkem nebo zda je zaměstnavatel povinen sestavit svůj důchodový zaměstnanecký systém tak, aby byly zohledněny částečné úvazky žen, které k nim přistupují na základě rodinných důvodů. SDEU se zabýval povahou zaměstnaneckých důchodů, resp. jejich systému – jedná se o systém, který byl přijat mezi zaměstnavatelem a výborem zaměstnanců, tento systém doplňoval sociální dávky vyplácené státem. Tento systém tedy nebyl upraven přímo zákonem. SDEU se dále zabýval tím, zda personální politika společnosti Bilka představuje diskriminaci na základě pohlaví a sám zde odkazoval na rozhodnutí SDEU ze dne 31.03.1981 věc 96/80 Jenkins v. Kingsgate (bude rozebrán níže), který řešil obdobnou otázku, a to proto, že zaměstnanecký důchod osoby na plný úvazek versus zaměstnanecký důchod osoby na částečný úvazek, které se započítává do hodinové celkové odměny zde v našem případě paní Weber byly v nepoměru. Další otázkou bylo, zda je možné prokázat, že ženy byly z takového důchodového zaměstnaneckého systému vyloučeny na základě diskriminačních důvodů, či zda existovaly objektivní faktory, které s diskriminací absolutně nesouvisely. Je tedy nutné posoudit důvody společnosti Bilka, zda byly objektivní ekonomické či diskriminační. SDEU ponechal tuto otázku na vnitrostátním soudu, který ji sám dokáže nejlépe zhodnotit. Na druhou otázku vnitrostátního soudu ohledně sestavení důchodového zaměstnaneckého systému tak, aby byly zohledněny zkrácené úvazky žen SDEU rozhodl, že příslušná ustanovení Smlouvy o EU nevyžadují, aby zaměstnavatelé zohledňovali rodinný život svých zaměstnanců.⁹²

V souvislosti na tento rozsudek bych zmínila i aktuální znění článku 157 Konsolidovaného znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie, který byl ve své tehdejší podobě ve výše zmíněném rozsudku interpretován. Tento článek ve svých odstavcích zakotvuje zásadu rovnosti odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, dále odměnu definuje jako *„základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí*

⁹² Rozhodnutí SDEU ze dne 13.05.1986 ve věci 170/84 Bilka v. Karin Weber von Hartz. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170#SM>. [cit. 25.01.2024].

zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“.⁹³ Taktéž zakotvuje zákaz diskriminace při odměňování mužů a žen na základě pohlaví.

Taktéž bych zde krátce nastínila velice podobné zázemí jako ve výše uvedeném rozhodnutí SDEU ze dne 13.05.1986 ve věci 170/84 Bilka v. Karin Weber von Hartz v rozhodnutí SDEU ze dne 31.03.1981 ve věci 96/80 Jenkins v. Kingsgate⁹⁴, který se zabýval velice podobnou otázkou, a to vyplácení nižší hodinové sazby za práci na částečný úvazek v porovnání s prací na plný úvazek. I zde SDEU kladl důraz na odlišení objektivních podmínek od diskriminačních důvodů. SDEU zde taktéž nechal na vnitrostátním soudu, aby skutečně rozhodl, zda jsou dány podmínky pro jinou sazbu odměny u částečného úvazku oproti plnému úvazku, neboť tato situace neodporuje příslušnému ustanovení Smlouvy o Evropské unii, není-li tak výhradně útočeno proti jednomu pohlaví. I zde tedy SDEU dospěl ke stejným závěrům jako později ve věci paní Weber.

Co se týče českých judikатурních rozhodnutí ÚS, pak lze připomenout, že tento rozhodoval ve věci ústavní stížnosti České pošty, sporem byla mzda jejich zaměstnanců, kdy rozdílnou mzdu dostávali za stejnou práci zaměstnanci České pošty v Praze a Olomouci. Česká pošta se hájila vyššími náklady na život v Praze oproti Olomouci. ÚS ovšem její námitky nebral jako relevantní, tedy věc byla klasifikována jako porušení zásady spravedlivého odměňování a porušení zásady rovnosti zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele stejně.⁹⁵

I zde v této kapitole si můžeme povšimnout na nejrůznějších rozhodnutích soudů, kdy jsou pracovní podmínky jednotlivě jedna navázána na druhou, ukazují nám jakési jejich vzájemné propojení, často je-li porušena jedna, pak je porušena i jiná, která na ni navazuje. Každá totiž existuje sama, jednotlivě, ale ve svém celku tvoří pospolitý hromadný kus, a právě proto zde můžeme onu pospolitost vidět i v rámci soudních rozhodnutí, která nám ji ukazují a poskytují bližší a důležitou detailní interpretaci.

⁹³ Článek 157 odst. 2 Konsolidované znění Smlouvy o EU a Smlouvy o fungování EU. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>. [cit. 25.01.2024].

⁹⁴ Rozhodnutí SDEU ze dne 31.03.1981 ve věci 96/80 Jenkins v. Kingsgate. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61980CJ0096#SM>. [cit. 25.01.2024].

⁹⁵ Rozhodnutí ÚS ze dne 31.08.2021 ve věci I. ÚS 2820/20. [online]. In: *Codexis*. [cit. 25.01.2024].

4 PRACOVNÍ DOBA A ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY, DOBA ODPOČINKU

Pracovní doba je dalším charakteristickým znakem závislé práce – ta totiž není konána ve volném čase zaměstnance, nýbrž v čase pracovním, který je pro výkon závislé práce určen. Je to tedy znak závislé práce, který je časově ohraničen, má své rozvržení a je nutné odlišit pracovní dobu od doby odpočinku. Zde taktéž naváží na již zmíněnou dobu pracovní pohotovost, která může představovat poměrně spornou otázku jejího řešení; prve bych se chtěla krátce věnovat vymezení další základní pracovní podmínky, a to pojmu pracovní doba.

Pracovní doba představuje časový úsek, po který zaměstnanec vykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele. Dá se říci, že zaměstnanec po tuto dobu plní své pracovní povinnosti. Také se ale do pracovní doby řadí doba, ve které je zaměstnanec v pracovní pohotovosti na pracovišti a je připraven k výkonu závislé práce. Tuto oblast pracovní pohotovosti rozvádí blíže judikatura při stanovení hranic, kdy se pracovní pohotovost řadí mezi pracovní dobu a kdy je „pouze“ pracovní pohotovostí; tuto judikaturu nastíním v této kapitole níže.⁹⁶

Pojmem pracovní doby se zabývala směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby – zde definovala pracovní dobu tak, že se jedná: „... o jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“⁹⁷ Dnešní a tehdejší definice jsou tedy obsahově shodné.

Dalším pojmem odvozeným od pracovní doby a dalšími pracovními podmínkami je i rozvržení pracovní doby, které představuje určení časových úseků, po které bude zaměstnancem vykonávána závislá práce. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, a to tak, že určí počátek a konec pracovní směny zaměstnance, a to ve zpravidla 5denním pracovním týdnu. Zaměstnanci zde přísluší právo, aby znal rozvržení své pracovní doby před zahájením této práce. Je tedy i zde vidět, že obsah tohoto pracovněprávního vztahu má svá práva a povinnosti, kdy povinnost rozvrhnout pracovní dobu zde leží na bedrech

⁹⁶ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 168-170. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁹⁷ EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby. [online]. In [EUR-Lex]. [cit. 31.01.2024].

zaměstnavatele a právo dozvědět se svou pracovní dobu náleží zaměstnanci, můžeme zde tedy vidět právo a povinnost, které leží proti sobě. Je ale také pravdou, že zákoník práce umožňuje jednostranně změnit rozvržení pracovní doby, a to ale za podmínky, že s tím musí být zaměstnanec předem obeznámen. Vždy ale musí mít zaměstnavatel na paměti, že má povinnost dodržet zvláště při rozvrhování pracovní doby svých zaměstnanců principy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹⁸ Dnes je taktéž nově zavedená povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnanci způsob rozvržení pracovní doby, minimální nepřetržitý odpočinek stanovený na den a týden, poskytnutí přestávky na jídlo a oddech v práci, a to ve lhůtě 7 dní ode dne vzniku pracovního poměru (tedy od data, které je sjednáno jako den nástupu do práce v pracovní smlouvě) či na písemnou žádost již stávajících zaměstnanců, která bude zaměstnavatelem vyřízena ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení jejich žádosti o sdělení těchto informací; informační povinnosti může zaměstnavatel splnit i elektronicky nebo například ji zaměstnanci vytisknout, či jej odkázat na právní předpis, kde je tato informace zakotvena. Tato lhůta pro poskytnutí informace podle starší právní úpravy činila 30 dní. Rozhodným dnem nové úpravy je 1. říjen 2023.^{99 100}

Další povinností zaměstnavatele je také evidence pracovní doby zaměstnanců, je to jeho zákonná povinnost, a to s ohledem na tzv. příplatky za práci v noci, o víkendy, ve státní svátek, zároveň je to ale také kontrolou, zda je zaměstnanci poskytována doba odpočinku mezi směnami a přestávky na jídlo a oddech.¹⁰¹ Evidence pracovní doby zahrnuje údaje, ze kterých musí být zřejmý začátek a konec odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doba pracovní pohotovosti, dobu pracovní pohotovosti, kterou držel zaměstnanec, nebo další dohodnuté práce přesčas v období října 2023 až prosince 2028. Evidence není nutná u přestávky na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky, dobu odpočinku,

⁹⁸ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 180-181. ISBN: 978-80-7380-915-7.

⁹⁹ MÁLEK, Jakub; LANDSDORFOVÁ, Kateřina; ŠULC, Radim; KOUKLÍKOVÁ, Ráchel. *Novela zákoníku práce: Širší a upravená informační povinnost zaměstnavatele*. [online]. Právní prostor, 16.01.2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-sirsi-upravena-informacni-povinnost-zamestnavatele>. [cit. 21.01.2024].

¹⁰⁰ MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*. [online]. Právní prostor, 23.10.2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>. [cit. 21.01.2024].

¹⁰¹ ČÍPOVÁ, Iva. *Jak evidovat pracovní dobu zaměstnanců a jaký bude mít na zaměstnavatele dopad nový rozsudek Soudního dvora EU?* [online]. Právní prostor, 13.08.2019. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/jak-evidovat-pracovni-dobu-zamestnancu-a-jaky-bude-mit-na-zamestnavatele-dopad-novy-rozsudek-soudniho-dvora-eu>. [cit. 21.01.2024].

avšak zde zaměstnavatele stíhá povinnost doložit, že tyto přestávky byly poskytnuty zaměstnanci.¹⁰²

Doba odpočinku, zde také již zmíněná, představuje časový úsek, který není pracovní dobou. Lze říci, že se jedná jak o přestávky na jídlo a oddech, tak také dodržování doby povinného nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, taktéž zahrnuje dobu zaměstnancovy dovolené, překážek v práci a také dobu státních svátků. Je zde tedy vidět, že pro dobu odpočinku je společné, že po tuto dobu zaměstnanec nevykonává závislou práci pro zaměstnavatele a taktéž tyto nepatří do doby, která se započítává do pracovní doby (pokud by se nekryla s tzv. bezpečnostní přestávkou či při specifických případech držení pracovní pohotovosti).¹⁰³ Tyto doby jsou charakteristické dobou svého trvání – v případě přestávek v práci platí, že se jedná o přestávku na jídlo a oddech, kterou má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytnout po výkonu nepřetržité práce činící max. 6 hodin a délka této přestávky činí 30 minut (u mladistvých zaměstnanců je povinnost zaměstnavatele ji poskytnout po 4,5 hodinách nepřetržité práce).¹⁰⁴ Dále sem patří také již zmíněné bezpečnostní přestávky, které jsou povinné u některých zaměstnanců – kupříkladu zaměstnanců v dopravě, v městské hromadné dopravě aj. – tato je specifická tím, že se započítává do pracovní doby. Pokud by se sešla v jeden moment doba přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávka, pak by se i přestávka na jídlo a oddech započítávala do pracovní doby, a to právě díky tomu, že se sešla s bezpečnostní přestávkou. Co se týče nepřetržitého odpočinku, tak ten se posuzuje z hlediska nepřetržitého odpočinku v týdnu a mezi dvěma směnami – jejich společným klíčem je zabezpečit určitý minimální časový úsek pro zaměstnance, aby si odpočinul od práce a měl nějaký čas ke své regeneraci, přispívá to i k ochraně zdraví, větší výkonnosti v práci, od které si právě skrze takové „odpočinky“ odpočine. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami činí min. 11 hodin (lze jej zkrátit na 8 hodin u například nepřetržitých provozů, zdravotnických zařízeních,

¹⁰² Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *VIII.9 Evidence pracovní doby*. [online]. MPSV. [cit. 24.01.2024].

¹⁰³ Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main, bod 18. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>. [cit. 25.01.2024].

¹⁰⁴ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 188-194. ISBN: 978-80-7380-915-7.

sociálních službách aj.), nepřetržitý odpočinek v týdnu činí min. 35 hodin a u mladistvých min. 48 hodin. Je zde ale také stanoven odpočinek pro oblast výkonu závislé práce v zemědělství – nepřetržitý odpočinek je zde stanoven tak, že během tří týdnů má činit min. 105 hodin a během šesti týdnů při výkonu sezónních prací min. 210 hodin. Je zde tedy i zákonem myšleno na tento specifický odkaz do oblastí zemědělství, a to hlavně s ohledem na období sklizně úrody.¹⁰⁵

Poměrně novou oblastí, která se začíná upravovat v aktuální době, je oblast tzv. home office, tedy práce z domova či práce na dálku. Její podstatou je výkon závislé práce z místa odlišného, než je pracoviště zaměstnavatele, na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, avšak mimo případy pracovních cest. Její užívání se velice významně rozmohlo vlivem pandemie COVID-19 v uplynulých letech. Samotná písemná dohoda by měla upravovat označení místa, kde bude práce vykonávána, rozsah této práce, způsob zadávání a kontroly práce, způsob komunikace se zaměstnancem, otázku rozvržení pracovní doby, otázku náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci a také – a to je důležité – zajištění BOZP včetně kontroly jejího zajištění a dodržování. Hlavně ta posledně zmíněná náležitost, tedy BOZP, je velice důležitým prvkem, neboť se i zde v podobách home office práce klade důraz na ochranu zdraví zaměstnance při výkonu této práce na dálku. Tato oblast bude níže prozkoumána skrze přílehlavou judikaturu.^{106 107}

Strukturou podstaty přestupků na úseku dodržování pracovní doby je chránit zaměstnance, aby si z něj, laicky řečeno, neudělal zaměstnavatel svého otroka, který by pro něj bez ustání pracoval. Ochrana je zde zakotvena v ustanovení § 15 a § 28 zákona o inspekci práce, kdy je postihováno překročení maximálního rozsahu pracovní doby, krácení doby odpočinku či jejich neposkytnutí, pochybení při rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem, nevedení evidence pracovní doby zaměstnavatelem a také porušení pracovních podmínek u těhotných zaměstnankyň nebo mladistvých zaměstnanců nebo

¹⁰⁵ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 190-194. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹⁰⁶ Tamtéž, strana 195-197.

¹⁰⁷ MACHAČKA, Karel. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* [online]. Právní prostor, 17.08.2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>. [cit. 31.01.2024].

zaměstnanců pracujících v noci, kde jsou podmínky výkonu práce specifitěji určené. Je zde tedy cíleno na ochranu zaměstnanců před jejich zneužíváním pro práci, je chráněna jejich doba odpočinku a také – a to neméně důležitě – je skrze povinnost evidence pracovní doby chráněna odměna zaměstnance.¹⁰⁸ Zde bych zmínila přílehlavou judikaturu z českého právního prostředí, a to rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1180/2022 ze dne 31.05.2023, kdy se zaměstnanec (žalobce) domáhal rozvrhování pracovní doby způsobem původním (4 dny po sobě jdoucí práce a 2 dny po sobě jdoucí volno), kterým brojil proti novému rozvrhování jeho práce určené zaměstnavatelem (práce od pondělí do pátku, volno v sobotu a neděli), neboť změna typu plánování směny byla vůči zaměstnanci rozvrhována diskriminačně, neboť působil u odborové organizace, kdy odmítal podepisovat tzv. změnové lístky vyžadované zaměstnavatelem. Tato změna rozvržení pracovní doby mu značně zkomplikovala rodinný i manželský život. Okresní soud prve žalobci nevyhověl s odůvodněním, že to nebylo diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele. Krajský soud na základě odvolání podané žalobcem změnil rozsudek okresního soudu, a to na základě existence zdánlivého právního jednání ze strany zaměstnavatele, ovšem nepřipustil diskriminační důvody; hlavním klíčem bylo, že zaměstnavatel neseznámil zaměstnance se změnou rozvrhování pracovní doby ve lhůtě dvou týdnů předem (jak stanovuje zákon). Žalovaná strana (zaměstnavatel) podal dovolání k NS ve kterém tvrdil, že vada zdánlivosti přítomna nebyla, dovolání ale bylo zamítnuto pro neopodstatněnost, neboť je-li zaměstnanec postihnut zaměstnavatelem za to, že se domáhá svých práv, a to tak, že je změněn způsob rozvrhování jeho pracovní doby, pak má zaměstnanec právo domáhat se soudní cestou odstranění následků takového zásahu. Takové odůvodnění je zcela v souladu s rozhodnutím krajského soudu, který vyhověl odvolání žalobce v této věci a rozhodl, aby byla pracovní doba žalobci rozvrhována původním způsobem, nikoli novým způsobem.¹⁰⁹

Dalším zmíněným pojmem, který se výrazně v dnešní době dostává do popředí, je zmíněný home office, výkon práce z domova či práce na dálku. Zde

¹⁰⁸ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 81-83, 172-188. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁰⁹ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1180/2022 ze dne 31.05.2023. [online]. Dostupné z: [https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3D%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D%2022&SearchMax=1000&SearchOrder=4&Start=0&Count=15&pohled=1](https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3D%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D%2022&SearchMax=1000&SearchOrder=4&Start=0&Count=15&pohled=1). [cit. 31.01.2024].

bych zmínila rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 943/2020 ze dne 26.08.2021, kdy se žalobce domáhal vyslovení neplatnosti zrušení pracovního poměru – žalobce vůči zaměstnavateli vykonával práci na dálku, kterou ale zaměstnavatel zrušil a začal evidovat domnělé neomluvené absence, zaměstnanec tedy ztratil „výhody“ plynoucí z práce na dálku, to mělo podobu možnosti doprovázet členy své rodiny na zdravotní vyšetření k lékaři. Takové jednání považoval žalobce za „evidentní šikanu“ své osoby ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel se ale hájil, že zaměstnanec mu nepředložil dokument o době, po kterou trvalo vyšetření členů jeho rodiny, případně je dokládal se zpožděním nebo nedostatečným způsobem (chybějící údaje), které na tyto doprovázel. Na základě těchto neomluvených absencí se zaměstnavatel rozhodl pro okamžité zrušení pracovního poměru za porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Okresní soud žalobu zamítl s tím, že se jedná o porušení pracovní kázně. Krajský soud, rozhodující o podaném odvolání žalobcem, odvolání vyhověl s tím, že cesta k lékaři se počítá také do doby překážky trvající na straně zaměstnance. Tedy záleží na místě, kde je jeho rodinný příslušník ošetřován. Klíčové zde je, zda po cestě tam a zpět k lékaři s daným členem rodiny má časový smysl, aby se zaměstnanec vracel do práce a plnil pracovní úkoly, neboť může velice často nastat situace, kdy se zaměstnanec vrátí do zaměstnání těsně před koncem pracovní doby. Žalovaný (zaměstnavatel) proti takovému rozhodnutí podal dovolání – NS hodnotil stupeň intenzity porušování povinností zaměstnance (jeho neomluvenou absenci) - tedy, zda opravdu měl zaměstnavatel právo užít nejtvrdsí možný prostředek – okamžité zrušení pracovního poměru – oproti mírnějším, kupříkladu výpovědi, a to s ohledem na dobu práce na dálku, kdy své povinnosti vykonával bezchybně. Dovolací soud zde rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a to na základě těchto argumentů.¹¹⁰ Tento rozsudek nám přináší praktický pohled na svět práce na dálku, jaké výhody na jedné straně a jaké problémy na druhé straně může zaměstnancům přinést.

Dále zde bude věnován prostor pracovní pohotovosti. Tato otázka byla v průběhu minulých let zvláště rozpornou, proto bych prve uvedla její determinální znaky, a to, že během pracovní doby je zaměstnanec připraven na pracovišti zaměstnavatele či na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, ale

¹¹⁰ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 943/2020 ze dne 26.08.2021. [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo9432020>. [cit. 31.01.2024].

v obou případech je připraven k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Dále je během této doby pracovní pohotovosti omezen na užívání svého volného času právě tím, že drží pracovní pohotovost či drží pracovní pohotovost na zavolání. Jedná se o určité modelové situace, které rozlišují, zda se jedná o pracovní dobu či „pouze“ dobu pracovní pohotovosti – tyto bych zde v krátkosti nastínila:

1. je-li konána pracovní pohotovost na místě odlišném od místa obvyklého pracoviště a je-li zaměstnanec výrazně ovlivněn na svých osobních zájmech, pak se jedná o pracovní dobu; ¹¹¹

2. je-li konána pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele, ač má zaměstnanec možnost odpočinku, ale je připraven konat práci, bude-li potřeba práci konat, pak se jedná o pracovní dobu; ¹¹²
113

3. je-li konána pracovní pohotovost na místě odlišném od místa obvyklého pracoviště a není-li zaměstnanec výrazně ovlivněn na svých osobních zájmech, pak se jedná o dobu pracovní pohotovosti; ¹¹⁴

4. je-li konána tzv. pracovní pohotovost na zavolání a zaměstnanec je omezen na svých osobních zájmech a objektivně významně tímto uložená opatření ztěžují možnost volně nakládat s jeho volným časem, pak se tato považuje za pracovní dobu. ¹¹⁵

Ve všech těchto modelových případech můžeme vidět několik aspektů klíčových pro rozlišení pracovní pohotovosti a pracovní doby ve svém výsledku. Jedná se o přípravu ke konání práce, bude-li její konání potřeba, a to na pracovišti či mimo pracoviště, a také míru omezení zaměstnance na jeho užívání volného času, po který ale drží pracovní pohotovost. Zmíněná míra omezení zaměstnance na jeho osobních nebo společenských zájmech v době držení pracovní pohotovosti

¹¹¹ Rozsudek Městského soudu Praha ze dne 14.11.2023, č.j. 10 Ad 7/2023 – 111. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/msph/10-ad-7-2023-111>. [cit. 21.01.2024].

¹¹² SDEU. *Pracovní pohotovost a pracovní doba*. [online]. Právní prostor, 11.03.2021. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost-pracovni-doba>. [cit. 21.01.2024].

¹¹² HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 170-172. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹¹³ Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main, bod 33 až 36. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>. [cit. 25.01.2024].

¹¹⁴ Tamtéž, bod 36-37.

¹¹⁵ Tamtéž, bod 37-38 a bod 61.

je taktéž klíčovým faktorem pro určení, zda se jedná o pracovní dobu či pracovní pohotovost – kupříkladu reakční doba zaměstnance při pracovní pohotovosti činící 8 minut je velice omezujícím opatřením pro zaměstnance.¹¹⁶

Situace popsaná v bodě 2. byla do konce roku považována za pracovní pohotovost, ale s ohledem na judikaturu SDEU se rozhodovací praxe přiklonila k tomu, že se o pracovní pohotovost jedná, je-li tato konána na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.¹¹⁷

Otázce držení pracovních pohotovostí (a případně jejich krytí se s dobou, kdy je zaměstnanci poskytnuta přestávka v práci) se věnuje například ÚS ve svém nálezu II. ÚS 1854/20 ze dne 18.10.2021¹¹⁸ ve věci práva na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu čl. 28 Listiny v případě, kdy je zaměstnanec připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném, tedy když je zaměstnavateli k dispozici. Stěžovatel zde byl zaměstnán ve společnosti Letiště Ostrava, a. s., na pozici hasič-strojník, přičemž měl povinnost se v době požáru nejpozději do tří minut dostavit a zasáhnout v areálu celého letiště (a to i v době, kdy čerpal přestávky na jídlo a oddech) a domáhal se u obecných soudů, aby mu byla přiznána a uhrazena finanční částka za nečerpané přestávky v práci. ÚS poznamenal, že do pracovní doby dle judikatury SDEU patří i doba pracovní pohotovosti, kdy je zaměstnanec významně ovlivněn v možnosti volně nakládat se svým časem a věnovat se vlastním zájmům. Pokud tedy stěžovatel měl dobu přestávky na jídlo a oddech, a zároveň po tuto dobu měl být připraven k zásahu, pak se tato situace zcela bije s účelem právní úpravy přestávek v práci a zároveň jde proti judikatuře SDEU. Příléhavou judikaturou SDEU k tomuto případu je rozhodnutí SDEU ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main ze dne 09.03.2021¹¹⁹, taktéž se zde řešila otázka dostupnosti hasiče v době přestávek

¹¹⁶ Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main, bod 18. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>. [cit. 25.01.2024].

¹¹⁷ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 185-186. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹¹⁸ Rozhodnutí ÚS II. ÚS 1854/20 ze dne 18.10.2021. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/uscr/ii-us-1854-20-1>. [cit. 25.01.2024].

¹¹⁹ Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>. [cit. 25.01.2024].

a dojezdové vzdálenosti několika desítek minut, bezprostřední reakce na příchozí telefonní hovory. SDEU i zde zdůraznil, že je potřeba, aby vnitrostátní soudy posoudily intenzitu takových zásahů do volného času daného zaměstnance, neboť v praxi bývá často zaměstnanec odrazen od jakékoli odpočinkové aktivity, neboť laicky řečeno, neví, kdy jej zavolají. Ve zmíněném rozhodnutí SDEU taktéž bylo zmíněno v bodech 42 a 54, že není relevantní pro určení toho, že se jedná o pracovní dobu, vzdálenost mezi bydlištěm, které si zaměstnanec dobrovolně určil a místem, na které se musí během např. pohotovosti na zavolání dostavit.¹²⁰

Jako další příklady judikatury tentokrát z oblasti komunitárního práva v otázkách posouzení pracovní pohotovosti lze uvést rozhodnutí SDEU ve věci C-303/98 Simap ze dne 3. října 2000 a rozhodnutí SDEU ve věci C-151/02 Zemské město Kiel v. Norbert Jaeger ze dne 9. září 2003.^{121 122 123} První z těchto zmíněných rozsudků (ve věci C-303/98) dospěl SDEU k závěru, že čas pracovní pohotovosti ve zdravotním zařízení lékařů musí být v celém svém rozsahu považován za pracovní dobu, příp. za práci přesčas; jsou-li ale v pracovní pohotovosti na zavolání, pak se jedná o pracovní dobu, jen pokud budou skutečně poskytovat zdravotní službu. Druhý zmíněný rozsudek SDEU (věc C-151/02) vymezil pojem pracovní dobu a dobu odpočinku, pracovní pohotovosti v případě lékaře-asistenta pana Jaegera a sporu o tom, zda se doba výkonu jeho pracovní pohotovosti považuje za pracovní dobu či za „pouze“ dobu pracovní pohotovosti. Město Kiel zde oponovalo, že pan Jaeger vykonává dle vnitrostátních právních předpisů dobu odpočinku, která není pracovní dobou, neboť je mu dovoleno během této doby spát, tedy odpočívat. SDEU zde odkázal na stejný fakt jako

¹²⁰ Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>. [cit. 25.01.2024].

¹²¹ SDEU. *Pracovní pohotovost a pracovní doba*. [online]. Právní prostor, 11.03.2021. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost-pracovni-doba>. [cit. 21.01.2024].

¹²² Rozhodnutí SDEU ve věci C-303/98 ze dne 3. října 2000. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C&num=C-303%252F98&for=&jge=&dates=&language=cs&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lg=&page=1&cid=1431774>. [cit. 31.01.2024].

¹²³ Rozsudek SDEU ve věci C-151/02 ze dne 9. září 2003. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C&num=C-151%252F02&for=&jge=&dates=&language=cs&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrec=cs&lg=&page=1&cid=1431774>. [cit. 31.01.2024].

rozsudek ve věci C-303/98 výše uvedený, a to, že musí-li lékař držet pracovní pohotovost na svém pracovišti, ač smí odpočívat, musí být tato doba kvalifikována jako pracovní doba.

5 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, často obecně označována jen jako BOZP, je dalším velkým tematickým okruhem, který představuje určité pracovní podmínky. Zaměření těchto podmínek je více zaměřeno na bezpečnost a ochranu zdraví a života zaměstnance při výkonu práce. Tedy ve své podstatě jej lze jednoduše odlišit od základních pracovních podmínek, kterým byl prostor již věnován – tedy od spravedlivé odměny, pracovní doby, pracoviště, vztahu nadřízenosti a podřízenosti, osobního výkonu práce. Je ale tak přirozené, že bez bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by se tyto v předchozí větě vyjmenované jen těžko obešly. Každý zaměstnanec chce vykonávat závislou práci s vidinou získání odměny za ni, ale také, laicky řečeno, chce vědět, že jeho výkon práce je bezpečnostně zabezpečen, že zaměstnavatel činí vše proto, aby práce nepřinášela zdravotní a jiná rizika, aby práce byla co nejvíce bezpečná, je to jeho zájmem. S ohledem na co nejbezpečnější výkon závislé práce jsou přijímána pravidla, která tuto oblast regulují – může to mít v reálné situaci dopad do oblasti technických opatření, ale také organizačního vedení, na vytváření parametrů pracoviště (osvětlení, míra hluku, výše teploty aj.), ale také zde lze vidět na pravidla tvorby rozvrhu pracovní doby právě s ohledem na maximální limit denního vystavení určitému hluku atd. ¹²⁴

Také je zde důrazný ale i druhý aspekt bezpečnosti práce, a to, že danou práci má vykonávat jen zaměstnanec, který je zdravotně způsobilý pro její výkon. Primárně má totiž platit, že výkon práce zabezpečuje zaměstnanec, který je schopen řádného a včasného výkonu svých pracovních úkolů, aniž by samotný výkon práce měl dopad na jeho zdraví či život. Náročnost práce musí být úměrná zdravotní schopnosti takového zaměstnance, a to s odkazem na ustanovení § 102 a násl. zákoníku práce. ¹²⁵

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav; PICHR, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 281-284. ISBN: 978-80-7400-667-8.

¹²⁵ HORECKÝ, Jan; HALÍR, Jakub; SMEJKAL, Michal; STRÁNSKÝ, Jaroslav; HAVLOVÁ, Jana a kol. *Zdraví a práce*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. strana 15. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 639. ISBN 978-80-210-9150-4 (brož.).

Tato kapitola představí práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které lze v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nalézt, a to s přílehlavou judikaturou k tomuto tématu.

Je taktéž nutné zde zdůraznit zakotvení BOPZ, a to na mezinárodní i vnitrostátní úrovni – prve bych zmínila Úmluvu MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o bezpečném pracovním prostředí z roku 1989¹²⁶ – jsou v ní zakotveny klíčové principy pro tuto oblast, a to princip prevence, šetření a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání, nezávislost státního dohledu nad touto oblastí. Dále je tato oblast rozvinuta i v rámci komunitárního práva EU v podobě Evropské sociální charty, která zakotvuje pro tuto oblast stanovení přiměřené denní a týdenní pracovní doby, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, které zahrnuje vydávání právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, snahu o neustálé zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, právo na ochranu zdraví (vč. odstranění příčin nemocí v co největší míře).¹²⁷ Pro oblast vnitrostátních právních předpisů lze jednoznačně zmínit ustanovení § 102 a násl. zákoníku práce, § 349 zákoníku práce, ale také kupříkladu ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce, které zakotvuje povinnost zaměstnance seznámit při nástupu do práce s pracovními předpisy a předpisy k zajištění BOZP, které má povinnost dodržovat. Dále taktéž mezi vnitrostátní prameny patří zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, upravující bezpečnost a hygienické požadavky v pracovním prostředí, rozměr a povrch prostor určených pro práci, prostor pro odkládání osobních věcí zaměstnanců, únikové cesty, úklid a údržbu těchto prostor, ochranné mechanismy strojů, ochranné prostředky, pravidelnou kontrolu správného fungování strojů a dopravních prostředků na pracovišti, povinnost zaměstnavatele dbát takových pracovních postupů, které nezatěžují jednostranně organismus zaměstnance, dodržování bezpečnostních přestávek, bezpečnostní značky a signály a mnoho jiných.¹²⁸

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 285. ISBN: 978-80-7400-667-8.

¹²⁷ Sdělení č. 14/200 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, ze dne 29.02.2000. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>. [cit. 31.01.2024].

¹²⁸ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Dále nelze rozhodně opomenout ustanovení zakotvená v ústavním pořádku České republiky, a to konkrétněji v čl. 28 Listiny, kdy zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky, dále čl. 31 Listiny – právo na ochranu zdraví.

Taktéž nelze opomenout situace, kdy je potřeba, aby se uplatnilo ustanovení § 583 občanského zákoníku, a to pro případy, kdy by zaměstnanec byl uveden v omyl zaměstnavatelem ve věci pracovních podmínek, které by byly horší, než zaměstnavatel sdělil zaměstnanci. Zde by se jednalo o neplatnost takového jednání zaměstnavatele.¹²⁹

Na druhou stranu nelze vynechat práva a povinnosti zaměstnanců v této oblasti – mají právo na informace o rizicích práce a o přijatých opatření, která je mají ochránit před riziky práce, taktéž sem patří i právo odmítnout výkon práce, která by bezprostředně ohrožovala zdraví či život zaměstnance nebo jiných osob. Také je nutné ale zmínit povinnosti zaměstnanců, ke kterým patří povinnost se podílet na tvorbě bezpečného pracovního prostředí. K čemuž přispívá zákaz požívat alkoholické nápoje a návykové látky v pracovní době i mimopracovní dobu, pokud se nachází na pracovišti.¹³⁰

Taktéž je pro tuto oblast klíčové provádění kontroly oblasti BOZP a rozvržení pracovní doby s tím související, zajištění provozu technických zařízení tak, aby tyto byly provozovány bezpečným postupem. Dále SÚIP pro oblast BOZP zajišťuje provozování informačního systému o pracovních úrazech. Tyto vztahy jsou velice pestře propojené, ať již vztah kontroly orgánu inspekce práce u zaměstnavatele zaměřující se na oblast BOZP, tak také vzájemný komunikační tok informací mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, kteří se společným dialogem snaží přispět k co nejvíce bezpečnému prostředí na pracovišti. Vidíme zde tedy jak vnitřní vztah, tak ten vnější, kdy je nasnadě říci, že není nutnou podmínkou, že vnitřní vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem formou vzájemné komunikace funguje vždy na sto procent. A právě v takových případech je nutné velice významně ocenit přístup zvenčí, a to ze strany orgánů inspekce práce.¹³¹

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav; PICHT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. strana 291. ISBN: 978-80-7400-667-8.

¹³⁰ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 269-270. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹³¹ Tamtéž, strana 277-280.

Téměř závěrem této kapitoly je také klíčové poznamenat, že osobou odpovědnou za dodržení pravidel BOZP je zaměstnavatel, který zajišťuje pracovní podmínky na pracovišti. V dnešní době mohou existovat například i tzv. „pet friendly office“ (při dodržení hygienických požadavků) – zde jsou vítána určitá zvířata, nejčastěji psi a kočky zaměstnanců; už jen při takové představě si lze představit možné přítomné hrozby pro zdraví ostatních zaměstnanců (například alergie na dané zvíře, kousnutí od takového zvířete). Je totiž problematické z hlediska bezpečnosti ze strany zaměstnavatele zaručit, aby žádný z těchto domácích mazlíčků přítomných na pracovišti nezpůsobil úraz jinému zaměstnanci. Určitě je cestou z takových peripetií snaha o dohodu mezi stranami, které by se dohodly, že takové zvíře nesmí být na pracovišti, nebo zde smí být jen jeden den v týdnu nebo jen po určitý časový úsek. Pokud by z takového domácího mazlíčka šel i esenciální zápach, pak se zaměstnanec může v případě neúspěšnosti dohody, obrátit na krajskou hygienickou stanici, která je orgánem pro ochranu veřejného zdraví.¹³²

Dále lze ještě připojit, že přestupkům v oblasti BOZP se věnuje i zákon o inspekci práce v ustanovení § 17 - § 19 a § 30 - § 33, kterým zde bude dán taktéž prostor.¹³³ Také je nutno dodat, že některé povinnosti zaměstnavatele a požadavky na pracoviště rozvíjí příslušná nařízení vlády – kupříkladu nařízení č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí či nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.^{134 135}

5.1 Ochranné pracovní prostředky

Pracovní pomůcky představují pomůcky poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem bezplatně, neboť mají eliminovat riziko vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání, které se nepovedlo jinak odstranit. U osobních ochranných prostředků není možnost, aby zaměstnavatel takřikajíc odbyl

¹³² BOZPinfo.cz. *Domácí zvíře na pracovišti*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 13.12.2023. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/domaci-zvire-na-pracovisti>. [cit. 31.01.2024].

¹³³ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹³⁴ Nařízení č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹³⁵ Nařízení č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

zaměstnanec peníze. Musí totiž osobní prostředky poskytnout věcným způsobem, a to i v případě, pokud by na tom zaměstnanec netrval a tvrdil by, že si je obstará sám – kupříkladu pracovní rukavice, respirátory, ochranné a svářečské brýle, průtažné lano pro práci ve výškách, mycí a dezinfekční prostředky či ochranné nápoje, neboť tyto chrání přímo zaměstnance před riziky ohrožení bezpečnosti a zdraví.^{136 137}

Na tomto místě bych uvedla přílehlavou judikaturu k používání ochranných pracovních prostředků, neboť zpravidla jejich neužití je meritem soudního sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to právě kvůli vzniku pracovního úrazu. Zmínila bych zde rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 1209/2001 ze dne 13.06.2002, kdy se NS věnoval rozsahu povinnosti zaměstnance používat ochranné pracovní prostředky, které mu byly přiděleny. Jak jsem již nastínila výše, většina těchto soudních sporů je spuštěna vznikem pracovního úrazu a ani zde tomu není jinak – žalobci vznikl pracovní úraz - vypadl uhelný pilíř a zaměstnanec musel rychle opustit dané místo. Nicméně, cestu útěku mu zkomplikovala hornina, která se uvolila a spadla mu na ruku, kterou si zranil. Podstatné zde bylo, že neměl na ruku pracovní rukavice, neboť dle jeho argumentace pro práci, kterou právě konal, nebyly dle běžné praxe potřeba (činnost spočívala v přesnosti měření vzdálenosti mezi dvěma místy) a v žádném předpise nebylo stanoveno, že při veškerých pracích v dolech je má mít nasazené. Okresní soud jeho tvrzení přisvědčil a vyhověl jeho žalobě na náhradu za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Proti tomu ale žalovaná podala odvolání ke krajskému soudu, který jejímu odvolání vyhověl a věc vrátil okresnímu soudu s tím, že je potřeba vyřešit velice odborně založené skutkové otázky. Okresní soud ale opět po doplnění odpovědí na odborné otázky žalobě vyhověl a žalovaná se opět odvolala, přičemž krajský soud odvolání okresního soudu potvrdil s tím, že nesouhlasí s argumentem žalované, že by byl zaměstnanec povinen používat ochranné pracovní prostředky vždy ve vztahu k hrozícímu riziku poškození jeho zdraví, neboť nelze tyto činnosti takovým způsobem generalizovat. Žalovaná následně podala dovolání s odkazem na argument, že pracovní úraz nebyl způsoben horninou, nýbrž tím, že zaměstnanec neměl nasazené pracovní ochranné

¹³⁶ BOZP.cz. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO: Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)*. [online]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/osobni-ochranné-pracovní-prostředky/>. [cit. 31.01.2024].

¹³⁷ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 267. ISBN: 978-80-7380-915-7.

rukavice. NS zkoumal otázku objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz – za existence liberačních důvodů, pokud by zaměstnanec porušil konkrétní ustanovení bezpečnostních předpisů, neboť porušení předpisů všeobecného charakteru není důvodem pro liberaci. Dále také přisvědčil okresnímu a krajskému soudu v rozuzlení otázky povinnosti všeobecně nosit ochranné rukavice; taktéž se neztotožnil s argumentem dovolatelky, která tvrdila, že hornina nebyla zdrojem úrazu, je totiž nutné zkoumat vznik škody ke vztahu k dodržení či nedodržení BOZP předpisů.¹³⁸

5.2 Pracovní úraz

Prve je jistojistě namístě zmínit povinnost zaměstnavatele, které jej stíhají při pracovních úrazech či nemoci z povolání. Prve má zaměstnavatel povinnost prevence – snažit se předejít jejich vzniku, avšak nelze tak učinit ve všech případech, a pak vzniká pracovní úraz, příp. nemoc z povolání zaměstnanci. Tento okamžik spouští u zaměstnavatele jeho další povinnosti v této oblasti, a to vyšetřit příčinu vzniku a okolnosti vzniku úrazu, nemoci, zajistit, aby se tento již neopakoval, snažit se jej do budoucna eliminovat, taktéž písemně zaevidovat vzniklý úraz či nemoc.¹³⁹ Záznam o úrazu má povinnost vyhotovit, trvala-li pracovní neschopnost zaměstnance více než 3 kalendářní dny nebo nastala-li jeho smrt. Tento záznam pak předává zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům v případě smrti zaměstnance vlivem pracovního úrazu a má povinnost jej předat příslušným orgánům – Policii ČR, oblastnímu inspektorátu práce aj.¹⁴⁰ Zde je taktéž namístě upozornit na nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, které upravuje náležitosti evidence zaměstnavatele i výše zmíněné instituce, které musí o úrazu, smrti či nemoci z povolání být informovány.¹⁴¹

Pracovní úrazy nastávají v souvislosti s výkonem práce, jedná se dle legální definice ustanovení § 271k odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce o poškození

¹³⁸ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1209/2001 ze dne 13.06.2002. [online]. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/31D929308A2FA791C1257A4E0066A8A6?openDocument&Highlight=0,null, [cit. 31.01.2024].

¹³⁹ DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 159. ISBN: 978-80-7676-296-1.

¹⁴⁰ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. strana 268. ISBN: 978-80-7380-915-7.

¹⁴¹ Nařízení č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

zdraví zaměstnance, smrt zaměstnance, ke které došlo nezávisle na vůli zaměstnance, a to krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších jevů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (kupříkladu – zaměstnanec si během výkonu práce odskočí na toaletu nebo při krátké přestávce na oddech při dlouhém školení nebo úraz vzniklý při aktivním zapojení se zaměstnance do aktivit povinné team-building akce), nebo pro plnění pracovních úkolů. Do skupiny pracovních úrazů se neřadí úrazy, ke kterým došlo při cestě do zaměstnání nebo při cestě ze zaměstnání.¹⁴² Pod jednotlivými definičními prvky pojmu pracovní úraz si lze tedy obecně představit poškození zdraví či smrt zaměstnance, nezávislost vůle zaměstnance na nastání úrazu a také je determinován způsob jejich vzniku, a to krátkodobé, náhlé a násilné působení vlivů z vnějšího prostředí. Pod poškozením zdraví zaměstnance si lze představit porušení duševní či fyzické funkce zdraví, které znesnadňuje zaměstnanci jeho obvyklý život; jedná se o pořezání určité části těla nebo utrpěný šok v důsledku šikanózního jednání vůči zaměstnanci ze strany zaměstnavatele. Intenzita takového poškození zdraví je zpravidla určujícím hlediskem pro otázku následného odškodnění nemajetkové újmy zaměstnanci. Aspekt nezávislosti na vůli zaměstnance představuje všechny situace, kdy zaměstnanec si nezamýšlí způsobit pracovní úraz nebo smrt vědomě na základě své vůle. Velice spornou otázkou, jak již judikoval NS pod sp. zn. 21 Cdo 3899/2007 ze dne 21.08.2008, jsou sebevraždy zaměstnanců, kteréžto jsou spáchány na základě pracovního přetížení zaměstnanců, na základě neshod s ostatními zaměstnanci na pracovišti; tomuto zmíněnému rozhodnutí NS bude věnován následující odstavec této kapitoly. Následující aspekt pracovních úrazů – tedy krátkodobé, náhlé a násilné působení vlivů vnějšího prostředí představují nejružnější dějové linie – například pád zdviženého materiálu, uklouznutí zaměstnance, působení chemické látky na zaměstnance, přičemž je zde nutná podmínka, že kdyby zaměstnanec nevykonával pro zaměstnavatele práci, pak by k takovému úrazu nedošlo. Tedy velice často, troufám si říci, se zde posuzuje i zdravotní stav zaměstnance z pohledu jeho zdravotní kondice či predispozic, zejména u infarktu myokardu či například vyhrěznutí meziobratlových plotének zaměstnance. Posledním kritériem je zde

¹⁴² Ustanovení § 271k odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-5]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

nutnost, aby k takovému pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů, v souvislosti s nimi, anebo pro plnění pracovních úkolů. Toto poslední kritérium tedy v podstatně znamená povinnost vykonávat pracovní povinnosti, úkoly, konání činnosti na příkaz zaměstnavatele nebo činnost na základě podnětu odborové organizace nebo vykonání činnosti na základě žádosti jiného zaměstnance, tedy zde i kolegy poškozeného zaměstnance; může sem ale také patřit dobrovolnická činnost organizovaná zaměstnavatelem či činnost, kterou dobrovolně pro zaměstnavatele koná zaměstnanec a zaměstnavatel tuto nezakázal. Pod pojmem „pro plnění pracovních úkolů“ si můžeme představit situaci, kdy byl nadřízený zaměstnanec, které negativně ohodnotil práci podřízeného, napaden tímto podřízeným zaměstnancem, příp. napadení zaměstnance třetí osobou, která se zaměstnanci tímto mstila za určité vyřízení jeho věci. Tento způsob vzniku pracovního úrazu je ale veden určitými objektivními důvody – kupříkladu negativním hodnocení, spor o rozhodnutí určité věci vůči jiné osobě. Naopak je-li pracovní úraz následkem sporu ze subjektivních důvodů vyvolaných, pak se nejedná o pracovní úraz.

V rámci všech těchto kritérií lze dospět k závěru, že je potřeba při nastání pracovního úrazu hledat objektivní nebo subjektivní důvod jeho vzniku. Nepostačuje pouze fakt, že se pracovní úraz stal na pracovišti v pracovní době.

Kupříkladu situace, kdy si zaměstnanec v pracovní době místo plnění pracovních úkolů vyrábí určité nástroje na stroji svého zaměstnavatele a při tom utrpí úraz, nějaké poškození svého zdraví – tedy tzv. melouchaří.¹⁴³ Chybí-li některý ze znaků pracovního úrazu, pak se o pracovní úraz nejedná. Můžeme tedy na závěr uzavřít, že není vždy jednoduché posoudit vznik pracovního úrazu ze všech těchto jeho determinujících znaků a rozhodne nelze pominout při vlastním zkoumání i příslušnou judikaturu, které budou věnovány následující odstavce této kapitoly.

Prve bych blíže rozebrala podstatu rozhodnutí NS 21 Cdo 3899/2007 ze dne 21.08.2008, kterou bylo posouzení nároku na výživu pozůstalé manželky po manželovi, který byl zaměstnán u žalované. Nadřízení tohoto zaměstnance jej podle slov jeho pozůstalé manželky psychicky šikanovali, hanili jeho úsilí v práci tím, že zpochybňovali jeho kvalitu a pracovní nasazení, načež několik měsíců po

¹⁴³ DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 50-64. ISBN: 978-80-7676-296-1.

ukončení pracovního poměru tento zaměstnanec spáchal sebevraždu. Okresní soud na základě znaleckého posudku, který tvrdil, že zaměstnanec byl pro svou duševní poruchu opakovaně hospitalizován a jeho sebevražedné myšlenky tedy mohly slovy znalce vygradovat v sebevraždu, a to i bez pracovních problémů, žalobu zamítl. Krajský soud na základě podaného odvolání žalobkyní se ztotožnil se závěry okresního soudu. NS, který rozhodoval o podaném dovolání ve věci žalobkyně, rozhodl, že není, shodně jako okresní i krajský soud, naplněn znak pracovního úrazu – sebevražda nebyla vyvolána vnějšími vlivy, neboť zaměstnancova duševní choroba jej k tomu uvnitř nabádala a on sám ji chtěl spáchat, vykonat. Taktéž nebyla naplněna podmínka „v souvislosti s pracovními úkoly, při pracovním úkolu nebo pro pracovní úkoly“.¹⁴⁴ Jak již bylo uvedeno v předcházejícím odstavci této práce, tak i tento judikaturní případ potvrzuje, chybí-li byť jen jeden ze znaků pracovního úrazu, pak se o pracovní úraz nejedná.

Jako další příklad přílehlavé klíčové judikatury bych uvedla rozsudek NS 21 Cdo 2034/2019 ze dne 21.01.2020, kdy se žalobce domáhal náhrady za vzniklý pracovní úraz (pře řezání dřeva došlo k úrazu, který skončil amputací čtyř prstů na pravé ruce a zlomeninou záprstní kosti pravé ruky). Žalovaný namítal, že žalobce nebyl jeho zaměstnancem, že byl pouze uchazečem o zaměstnání, nebyla s ním ani sepsána pracovní smlouva, dále argumentoval tím, že si úraz žalobce způsobil vědomě v době, kdy neměl v areálu žalovaného vůbec být. Okresní soud rozhodl, že se o pracovní úraz nejedná, neboť nebyla uzavřena pracovní smlouva a k užití nástroje, který mu úraz způsobil, nedostal pokyn od žalovaného, dále se na místě pracoviště neměl zdržovat, neboť jej zaměstnanec „poslal domů“. Krajský soud rozhodoval o podaném odvolání žalobcem v této věci, přiklonil se ke stejným závěrům jako okresní soud. Žalobce dále podal dovolání k NS, které jej ale odmítl pro neuvedení dovolacího důvodu. Posléze žalobce podal ústavní stížnost pro porušení spravedlivého procesu¹⁴⁵ – ÚS shledal tento důvod jako relevantní, neboť spravedlivý proces byl porušen u obecných soudů v tom, že na základě judikatury a ustanovení zákoníku práce byla odepřena ochrana plynoucí z fakticity pracovního poměru, který sice nebyl uzavřen formou pracovní smlouvy, ale reálně

¹⁴⁴ Usnesení NS ze dne 21.08.2008, sp. zn. 21 Cdo 3899/2007. [online]. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B1BE33DC4CC2A885C1257A4E0067909F?openDocument&Highlight=0,null, [cit. 05.02.2024].

¹⁴⁵ Nález ÚS I. ÚS 615/17 ze dne 10.08.2017. [online]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=98666&pos=2&cnt=2&typ=result>. [cit. 05.02.2024].

byl vykonáván pro zaměstnavatele, dle jeho pokynů a s jeho vědomím.¹⁴⁶ ¹⁴⁷ ÚS zrušil rozhodnutí okresního soudu, krajského soudu a usnesení NS pro porušení práva na spravedlivý proces. Čímž se celé řízení dostalo zpět k okresnímu soudu, který žalobu opět zamítl z důvodu, že se žalobce nacházel na pracovišti v době, kdy dle pokynů žalovaného neměl být; jeho rozhodnutí potvrdil i krajský soud. Následně rozhodoval o dovolání NS – ten se neztotožnil s důvody rozhodnutí krajského soudu – totiž existoval zde faktický pracovní poměr, ač nebyla platně či vůbec uzavřena pracovní smlouva a taktéž činnost, při které si úraz způsobil, lze považovat za činnost konanou v rámci jeho pracovních úkolů – touto činností je totiž i ta, kterou zaměstnanec konal sice bez pokynu zaměstnavatele, ale na základě vlastního uvážení a nebyl zde přítomen výslovný zákaz k této činnosti daný zaměstnavatelem. Tuto činnost dále vykonával na pracovišti, v pracovní době a konal ji pro zaměstnavatele. Pokyn žalovaného „aby šel domů“ nelze považovat za výslovný zákaz k dané činnosti. NS tedy napadené rozhodnutí zrušil a vrátil k novému rozhodnutí okresnímu soudu.¹⁴⁸

5.3 Nemoc z povolání

Nemoc z povolání představuje přítomnost objektivních podmínek, které jsou společně dány pro vznik příslušné nemoci z povolání; nemoc z povolání musí být zapsaná ve zvláštním právním předpisu jakožto nemoc z povolání – jedná se nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Je zde oproti pracovním úrazům nerelevantní, zda zaměstnanec by jinak onemocněl či neonemocněl touto nemocí, kdyby pro zaměstnavatele nepracoval. Na odpovědnost zaměstnavatele se zde nevztahuje skutečnost, zda při výkonu závislé práce skutečně onemocnění vzniklo. Případná přítomnost zdravotní predispozice zaměstnance pro větší náchylnost k takové nemoci není překážkou pro následné vyhodnocení nemoci, jakožto nemoci z povolání. Často může být zde uváděn příklad alergických onemocnění – kdy zaměstnanec alergický na prach s tímto alergenem přichází do kontaktu jak v pracovním, tak v domácím prostředí. Přítomnost alergenu v obou těchto

¹⁴⁶ DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 5. ISBN: 978-80-7676-296-1.

¹⁴⁷ Je zajímavostí, že pracovní úraz vzniklý při faktickém pracovním poměru není hrazen ze zákonného pojištění zaměstnavatele.

¹⁴⁸ Rozsudek NS ze dne 21.01.2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019. [online]. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AF5A2B100BD17E5BC125854A001601B2?openDocument&Highlight=0,null, [cit. 05.02.2024].

prostředích ovšem není překážkou pro stále přítomnou možnost vyhodnocení věci jako nemoci z povolání.¹⁴⁹

Co je ale ovšem shodné pro nemoci z povolání a pracovní úrazy je to, že mohou vznikat působením chemických či biologických látek. Obdobné je zde i fakt, že zaměstnavatel má vždy povinnost evidence jak pracovních úrazů, tak nemocí z povolání, které vznikly na jeho pracovištích. Také má povinnost minimalizace rizik vzniku nemoci z povolání, to je další společný bod jak pracovních úrazů, tak právě nemocí z povolání. Co je dále společné, pak to jsou náhrady za pracovní úraz či nemoc z povolání ze strany zaměstnavatele.¹⁵⁰ Otázka liberace zaměstnavatele v jeho odpovědnosti za vzniklý pracovní úraz či nemoc z povolání možná je, ale musí prokázat, že zaměstnanec si úraz nebo nemoc zavinil tím, že porušil právní nebo například bezpečnostní předpisy mající povahu z oblasti BOZP, se kterými byl řádně seznámen a zaměstnavatel neustále kontroloval a vyžadoval jejich znalost. Liberace zde může být úplná nebo částečná.¹⁵¹

V uplynulých letech jsme se setkali s vícero případy, kdy zaměstnanci ve zdravotnictví poukazovali na vznik nemoci z povolání – tedy COVID-19. Bylo zde pravidlem, že o nemoc z povolání se jedná, pokud takový zaměstnanec přišel prokazatelně do kontaktu s osobou, které bylo toto zmíněné onemocnění prokázáno, a to v době inkubační doby tohoto onemocnění. Pokud byl ale takový zaměstnanec pozitivně testován na COVID-19 a nemoc u něj neprojevila své účinky, a tedy byl „pouze“ v karanténě, pak se o nemoc z povolání nejednalo. Dle současné právní úpravy je ale nutné zdůraznit, že ohrožení nemocí z povolání pro zmíněnou nemoc COVID-19 není již možné!¹⁵²

6 PRŮBĚH KONTROLY ZE STRANY ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE

V této kapitole bude pojednáno o průběhu kontroly ze strany orgánů inspekce práce, o kontrolním protokolu, jakožto výstupu vykonané kontroly, dále taktéž případným námitkám proti němu vznesených. Druhá část této kapitoly bude

¹⁴⁹ DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 69-71. ISBN: 978-80-7676-296-1.

¹⁵⁰ BOZPinfo.cz. *Nemoc z povolání od A do Z*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 30.08.2021. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/nemoc-z-povolani-od-do-z-0>. [cit. 05.02.2024].

¹⁵¹ DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 89-97. ISBN: 978-80-7676-296-1.

¹⁵² Tamtéž, strana 78-80.

věnována přestupkům, kterých se lze dopustit, a které kontroly orgánů inspekce práce odhalí. Tyto přestupky se rozpínají na různorodé škále oblastí, jsou tedy seskupeny do harmonických celků právě s ohledem na oblast, ve které se pohybují.

6.1 Zahájení kontroly a průběh kontroly, námitky proti kontrolnímu protokolu

Samotný SÚIP vypracovává na každý rok program kontrolní činnosti, který předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí a informuje o něm vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů. Kontrolní program je závazný pro oblastní inspektoráty, které se jim řídí a konají dle něj kontrolní činnost. Nedá se ovšem říci, že kontrolní program je jedinou možností, jak by se dala kontrola zahájit, resp. naplánovat. Další podněty k provedení kontroly mohou vzejít od podnětů občanů, které jsou velice důležitým zdrojem pro následné vykonání kontrolní činnosti, a z mimořádných kontrolních akcí. Nutno ale zdůraznit, že na provedení kontroly na základě podnětu podaného občanem není právní nárok, je tedy na správním uvážení orgánu inspekce práce, jak posoudí podnět; platí zde ale povinnost vyrozumět podatele o výsledku kontroly. Dále také mají orgány inspekce práce povinnost mlčenlivosti co do identifikace podatele, a to z povahy citlivých informací, které tato osoba v podnětu podala. Podněty, které orgány inspekce práce obdrží, avšak nejsou příslušné pro jejich vyřízení se na základě § 12 správního řádu postoupí příslušnému správnímu orgánu formou usnesení. Pokud je orgán inspekce práce příslušný k projednání podnětu, avšak písemný podnět je anonymní, pak se posuzuje nakolik konkrétní je informace, která sděluje porušení pracovněprávních předpisů. Je-li totiž tato obecné povahy, pak není možné chtít její doplnění po anonymním podateli a podnět nemůže být z pochopitelných důvodů prošetřen. Je ale také nutno podotknout, že podnět lze podat i skrze svého právního zástupce, který jej podává jménem svého klienta. Na neanonymní podnět pak příslušný inspektorát musí zareagovat a odpovědět podateli na otázku, jaké skutečnosti byly zjištěny při provedené kontrole a jaké právní předpisy byly porušeny, nutno ale dbát na ochranu osobních údajů zaměstnanců ve vztahu ke kterým bylo porušení předpisů zjištěno.¹⁵³

¹⁵³ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 20, 26-27. ISBN: 978-80-7478-931-1.

Po uplynutí daného roku je výstupem z nich zpracován pro každý jednotlivý inspektorát zpráva o kontrolních akcích, které jsou na webových stránkách těchto oblastních inspektorátů volně přístupné.¹⁵⁴

Kontrola, která má zde vnější charakter (konaná subjektem mimo vnitřní strukturu kontrolovaného), může být zahájena pověřením ke kontrole nebo příkazem dle ustanovení § 150 správního řádu.¹⁵⁵

Pověření ke kontrole má formu průkazu, není-li jiným právním předpisem stanoveno jinak, přičemž tento průkaz není jen osvědčením, že osoba, které náleží je státním zaměstnancem, nýbrž je oprávněna i ke kontrole ve smyslu zákona o inspekci práce a kontrolního řádu; průkazy vydává a odnímá SÚIP, jejich vzor a podoba je stanovena vyhláškou č. 266/2005 Sb., kterou se stanoví vzor a provedení průkazu inspektorů Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, respektive přílohou této vyhlášky.¹⁵⁶

Proti příkazu ve smyslu § 150 správního řádu může kontrolovaná osoba podat odpor, a tím začíná klasické správní řízení.¹⁵⁷

Kontrola je provedena na základě místní a funkční příslušnosti, jak již bylo naznačeno v kapitole 1.3 až 1.6 této práce. Také má ale SÚIP možnost sám za podmínek § 24 kontrolního řádu provést kontrolu, v takovém případě má také pravomoc uložit osobě kontrolované opatření, která odstraní nedostatky zjištěné při dané kontrole či určit lhůty, ve které budou tyto nedostatky napraveny a také může vyžadovat písemné zprávy o přijatých opatření od kontrolovaného. Stejně pravomoci jsou v případě, kdy danou kontrolu provede příslušný oblastní inspektorát; tedy výsledek kontroly je v obou případech stejný.¹⁵⁸

Opatření uložené kontrolované osobě má formu rozhodnutí dle § 67 a násl. správního řádu z pohledu judikatury. Dle pohledu praxe orgánů inspekce práce má

¹⁵⁴ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 20, 26. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁵⁵ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 987. ISBN: 978-80-7676-388-3.

¹⁵⁶ Vyhláška č. 266/2005 Sb., kterou se stanoví vzor a provedení průkazu inspektorů Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce. [online]. In: [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-15]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁵⁷ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 16, 26. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁵⁸ Tamtéž, strana 24.

podobu neformálního přípisu.¹⁵⁹ Opatření, jako akt, kterým je kontrolované osobě ukládána určitá povinnost, je vždy ukládáno až po vyřízení námitek, které byly vneseny proti protokolu o kontrole. Dříve uložené opatření by bylo podkládáno za předčasné a z povahy věci by takto uložené opatření předjímalo, jak budou námitky vypořádány. To by vneslo pochybnost o existenci objektivitu při posuzování námitek a zpochybnilo by to nestrannost jejich posuzování.¹⁶⁰

Námitkami proti kontrolnímu protokolu brojí zaměstnavatel vůči znění kontrolního protokolu – kupříkladu v rozhodnutí NSS sp. zn. 1 Ads 282/2017 ze dne 31.05.2018, brojil zaměstnavatel proti neohlášení kontroly předem. Zde je nutno poukázat na fakt, že kdyby tato ohlášení předem byla, pak by pravděpodobně veškeré vědomé nedostatky a vady byly zaměstnavatelem opraveny a kontrola by bezúspěšně nemohla za vady, které zde přítomny byly, kontrolovaného sankcionovat. Takové jednání by totiž vedlo k účelové změně chování kontrolovaného, a to právě za účelem, aby nebyl sankcionován za nedostatky, kterých si je vědom, přičemž tyto by stihl napravit, než by inspektor přišel na kontrolu.¹⁶¹

Uložená sankce má povahu příkazu dle § 150 správního řádu.

Rozhodnutí inspektora inspekce práce je soudně přezkoumatelné. I tomuto se věnuje i příslušná judikatura – kupříkladu rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 3 Ads 103/2012 ze dne 28.08.2013, kdy se NSS vyslovil, že protokol o kontrole musí obsahovat spolehlivě zaznamenané zjištění o spáchaném skutku, aby mohl být podkladem pro zahájení řízení a důkazem v řízení o správním deliktu.¹⁶² Obdobně se vyjádřil NSS i v rozhodnutí sp. zn. 8 As 22/2014 ze dne 18.06.2014, kdy dovedl, že správní orgán má povinnost dle zásady materiální pravdy zjistit náležitě sta věci tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti – v tomto případě byl taktéž veden spor o to, kdo je zaměstnavatelem poškozeného zaměstnance, který utrpěl úraz (poranění krční páteře), avšak s tímto zaměstnancem nebyla uzavřena písemná pracovní smlouvy a ani jedna z tzv. dohod; právě v takových

¹⁵⁹ Rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 149/2020 ze dne 08.10.2021. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 06.02.2024].

¹⁶⁰ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. strana 17-18. ISBN: 978-80-7478-931-1.

¹⁶¹ Rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 1 Ads 282/2017 ze dne 31.05.2018. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 06.02.2024].

¹⁶² Rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 3 Ads 103/2012 ze dne 28.08.2013. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 05.02.2024].

případech má správní orgán dle zásady materiální pravdy zajistit zjištění důkazními prostředky, kdo byl zaměstnavatelem poškozeného.¹⁶³ Také je nutné dodat, že provedení kontroly může být považováno za nezákonný zásah, postupoval-li kontrolní orgán například šikanózně. Takový zásah pak může být předmětem následně podané zásahové žaloby.¹⁶⁴

Závěrem této podkapitoly bych doplnila, že výkon kontroly orgánem inspekce práce představuje veřejnoprávní činnost, tedy i zde je nutné, aby inspektor provádějící kontrolu byl vůči osobě kontrolované nepodjatý. Dozví-li se inspektor o skutečnosti či skutečnostech, pro které lze spatřovat jeho vztah ke kontrolovanému a které tedy nasvědčují, že není nepodjatý, pak je povinen toto oznámit svému nadřízenému. O otázce podjatosti či nepodjatosti takového inspektora rozhodne vedoucí kontrolního orgánu (či jím pověřený pracovník), a to bez zbytečného odkladu. Do doby, než je rozhodnuto, smí prověřovaný inspektor činit pouze úkony, které nesnesou odkladu.¹⁶⁵

6.2 Přestupky, kterých se může zaměstnavatel dopustit na úseku pracovních podmínek, dle zákona o inspekci práce

V této kapitole je cílem vyjmenovat přestupky, kterých se může zaměstnavatel dopustit na úseku pracovních podmínek podle zákona o inspekci práce, klíčem je taktéž zdůraznit princip jejich ochrany, jejichž základ byl nastolen kapitolami výše uvedenými.

Prve je ale nutné na počátek zdůraznit, že samotný zákon o inspekci práce rozlišuje svými ustanoveními přestupky fyzických osob a dále přestupky fyzických podnikajících osob a právnických osob; jedná se tedy o dvě větší skupiny, jejichž přestupkům se zákon o inspekci práce v svém ustanovení § 9 a násl. věnuje. Je třeba ale říci, že některé přestupky jsou těmito skupinám společné – kupříkladu přestupky na úseku rovného zacházení, ochrany soukromí a osobnostních práv zaměstnanců, úsek pracovního poměru, úseku výkonu práce na dálku, odměňování zaměstnanců či pracovní doby. Prvek, v čem se přestupky těchto dvou skupin mohou odlišovat je výše pokuty – kupříkladu ale za přestupek

¹⁶³ Rozhodnutí NSS sp. zn. 8 As 22/2014 ze dne 18.06.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 05.02.2024].

¹⁶⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. strana 988-989. ISBN: 978-80-7676-388-3.

¹⁶⁵ Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 845/2013 ze dne 14.01.2014. [online]. Dostupné z: https://www.nsouid.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F145380497D08CC1257C6F0036546B?openDocument&Highlight=0,null,. [cit. 06.02.2024].

na úseku pracovního poměru, kdy není písemně uzavřena pracovní smlouva se zaměstnancem v případě zaměstnavatele, kterým je fyzická, fyzická podnikající či právnická osoba je pokuta ve výši až 10.000.000 Kč, zde tedy rozdíl ve výši pokuty (zatím) sledovat nemůžeme.¹⁶⁶

V této kapitole bude věnován prostor přestupkům na úsecích součinnosti s inspektorem orgánu inspekce práce ve smyslu ustanovení § 9 a § 22a zákona o inspekci práce, dále se jedná o přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, úseku rovného zacházení (vč. rovnosti odměny za práci, diskriminace), úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců, úseku pracovního poměru, úseku práce na dálku (tzv. home office), úseku odměňování zaměstnanců, úseku náhrad, úseku pracovní doby, úseku dovolené, úseku bezpečnosti práce, úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví, úseku bezpečnosti vyhrazených technických zařízení, úseku agenturního zaměstnávání, úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti, úseku ochrany oznamovatelů. Těmto zde bude dán prostor, ve kterém budou tyto přestupky na těchto úsecích představeny a popsány. Vzhledem k vyššímu počtu těchto jednotlivých úseků, tyto budou spojeny do tematicky ladících podkapitol této kapitoly.

Přestupkům na úseku nelegální práce dle zákona o zaměstnanosti se věnuje kapitola 6.3 této práce.

6.2.1 Přestupky dle ustanovení § 22a, § 23, § 24 a § 24a zákona o inspekci práce

Ustanovení § 22a zákona o inspekci práce zakotvuje přestupek, kterého se dopustí kontrolovaná osoba v průběhu kontroly orgánem inspekce práce, pokud neposkytne svou součinnost či nesplní svou povinnost dle ustanovení § 9 zákona o inspekci práce. Je zde zakotvena povinnost kontrolované osoby na výzvu inspektora orgánu inspekce práce se dostavit ve lhůtě na pracoviště úřadu nebo na pracoviště inspektorátu, kde poskytne údaje a dokumenty či jiné věci, které souvisí s výkonem kontroly. Kontrolovaná osoba ale může poskytnout jakousi

¹⁶⁶ Ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) a ustanovení § 12 odst. 2 písm. b) a ustanovení § 25 odst. 1 písm. b) a ustanovení § 25 odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

omluvu z této své povinnosti, musí ji ale prokázat jako vážnou překážku. Dříve platilo v tomto ustanovení, že kontrolovaná osoba nemusí tuto svou povinnost plnit či poskytovat součinnost inspektorovi, pokud by jejím splněním způsobila nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobě blízké; dnes takové ustanovení již v zákona o inspekci práce není.

Ustanovení § 23 zákona o inspekci práce ukotvuje přestupek právnické či fyzické podnikající osoby na úseku součinnosti zaměstnavatele a na druhé straně stojících zástupců zaměstnanců či odborových organizací, radám zaměstnanců, nebo zástupcům pro oblast BOZP. Do dne 20.7.2020 se tento přestupek týkal pouze zaměstnavatelů, kteří byli právnickou osobou. Od tohoto data byl ale novelou zákona okruh zaměstnavatelů s touto povinností rozšířen i na zaměstnavatele, kteří byli fyzickou podnikající osobou.

Ustanovení § 24 zákona o inspekci práce se věnuje realizaci a vlastně i dohledu nad realizací zásady rovnosti, neboť v sobě seskupuje přestupky na úseku rovného zacházení. Tato rovnost zacházení je zakotvena již v čl. 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie (zde se týká rovnosti práv žen a mužů i v zaměstnání, odměny za jejich práci). Můžeme tedy říci, že sankcionování nedodržování pravidel v této oblasti, které mají svůj původ již v Listině základních práv Evropské unie, je zde klíčové. Samotné rovnosti v oblasti spravedlivého odměňování, které je zde ukotveno v ustanovení § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, bylo taktéž detailně rozebráno v kapitole 4.2 této práce, a to společně s přílehlavou judikaturou. Taktéž toto ustanovení nicméně zakotvuje rovnost zacházení se všemi zaměstnanci, co do jejich pracovních podmínek, odbornost přípravy, kariérního postupu v zaměstnání, tak sankci za diskriminaci zaměstnance, sankci za znevýhodnění zaměstnance, který se zákonnou cestou domáhal svých práv, která mají původ v pracovněprávním vztahu. Je zde tedy ochrana zaměstnance i před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele, který by se mu mohl touto cestou různorodě mstít. Zde ještě v krátkosti připomenu, že odměňování nemá být úzce pojímáno jen v porovnání mužů a žen, má ale také reflektovat i zákaz nerovného odměňování založeného na základě příslušnosti zaměstnance k určité národnostní skupině – kupříkladu

romské národnosti, zde by totiž byl zaměstnanec diskriminován na základě své rasy.¹⁶⁷

Ustanovení § 24a zákona o inspekci práce zakotvuje ochranu soukromí zaměstnance a jeho osobnostních práv. Takové ustanovení může mít v praxi poměrně jednoduchý skutkový děj, a to, kdy zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 24a odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce bude od zaměstnance vyžadovat informace, které nesouvisí bezprostředně s výkonem práce a pracovněprávním vztahem – v praxi se může jednat o otázku náboženství, rasy, politického názoru.

Závěrem této podkapitoly je nutno zdůraznit sankce, které za tyto přestupky může inspekce práce uložit – ve všech případech se totiž jedná o peněžité pokuty, které se v aktuální době dle zákona o inspekci práce pohybují v mezích statisíců korun až milionu korun českých, odvisle od konkrétního přestupku, ze kterého je uznán vinným zaměstnavatel.

6.2.2 Přestupky dle ustanovení § 25, § 25a, § 26 zákona o inspekci práce

Ustanovení § 25 zákona o inspekci práce se věnuje přestupkům, které se vyskytují na úseku pracovního poměru (či dohod konaných mimo pracovní poměr – dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Zde je zahrnuto jak porušení pravidel při vzniku, změně, ukončení pracovního poměru či dohod, ale také neuzavření či neplatné uzavření písemné pracovní smlouvy či dohod nebo překročení stanovený rozsah práce konané na základě dohod, neinformování zaměstnance o obsahu pracovního poměru či dohody (o tom, na jaké pozici a na jakém pracovišti kupříkladu pracuje) nebo neinformuje zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Toto ustanovení bylo o mnoho skutkových podstat přestupků rozšířeno novelou zákona o inspekci práce ke dni 01.01.2012.

Ustanovení § 25a zákona o inspekci práce se zaměřuje svými skutkovými podstatami přestupků na oblast práce na dálku – je zde skutková podstata přestupku, která je spatřována v tom, že není uzavřena písemná dohoda o práci na dálku či není splněna podmínka pro výkon práce na dálku ve smyslu ustanovení § 317 zákoníku práce, taktéž, nejsou-li určeny výše náhrady mzdy, platu či odměny, čerpání dovolené při výkonu práce na dálku. Tato úprava nově doplnila

¹⁶⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. [online]. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2020. In [Bookport]. [cit. 31.01.2024].

přestupky dle zákona o inspekci práce, a to ke dni 01.10.2023, je tedy nutno upozornit, že tato skutková podstata přestupku je velice nová.

Ustanovení § 26 zákona o inspekci práce se věnuje úseku odměňování zaměstnanců. Tematicky i obsahově navazuje na zásadu rovnosti a skutkovou podstatu porušení zásady rovnosti zaměstnanců vyjádřenou v ustanovení § 24 zákona o inspekci práce. Je zde zahrnut kupříkladu přestupek zaměstnance, když není poskytnuta stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty zaměstnancům či není tato poskytnuta ve stanoveném termínu. Také se sem ale řadí kategorie příspěvků za práci – ve svátek, v noci, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za pracovní pohotovost, a to dle úhlu pohledu, kdy zaměstnavatel tyto neposkytne. Spravedlivá odměna jistě zahrnuje nejen zohlednění práce stejné hodnoty či stejné práce, ale právě také zvýhodnění zaměstnance z pohledu jeho odměny právě skrze tyto příplatky za práci, kterou koná ve zvláštní den (například ve svátek), ve zvláštní hodinu (například v noci, práce přesčas) nebo ji koná v prostředí, které je zdraví škodlivé. I takové příplatky dotváří pojmově skupinu „spravedlivé odměny“.

Je ale nutno podotknout, že ujednání o pozdější splatnosti mzdy za práci přesčas nepředstavuje narušení požadavku na pravidelnost vyplácení mzdy, je-li důvodem čerpání náhradního volna zaměstnance.¹⁶⁸

Všechny tyto skutkové podstaty mají své sankce, které se aktuálně pohybují jakožto peněžité pokuty ve výši statisíců až několika milionů korun českých.

6.2.3 Přestupky dle ustanovení § 27 až § 29 zákona o inspekci práce

Ustanovení § 27 zákona o inspekci práce se věnuje přestupkům na úseku náhrad mzdy, platu nebo odměn z dohod – zaměstnavatel se dopustí tohoto přestupku, pokud zaměstnancům nevyplatí náhradu.

Ustanovení § 28 zákona o inspekci práce zakotvuje skutkové podstaty přestupků na úseku pracovní doby. Pracovní doba je jednou ze základních pracovních podmínek, neboť závislá práce je konána v určitých časových mantinelech. Překročení délky směny, špatné naplánování rozvržení pracovní doby, nestanovení začátku a konce směny, ale také neposkytnutí přestávky na

¹⁶⁸ Rozhodnutí NSS sp. zn. 6 Ads 138/2022 ze dne 25.08.2022. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 06.02.2024].

jídlo a oddech či bezpečnostních přestávek jsou přestupkem ve smyslu tohoto ustanovení. Přestupkem je také ale porušení zaměstnavatelovy povinnosti vedení evidence pracovní doby. Do této skupiny přestupků se ale zahrnují i přestupky, kterých se může zaměstnavatel dopustit vůči speciálním skupinám zaměstnanců, kterými jsou těhotné zaměstnankyně, mladiství, a to v případech, kdy by jim nařídil práci přesčas či v noci. Také se sem ale řadí přestupky, kterých se zaměstnavatel dopustí tak, že nevybaví pracoviště prostředky, které umožní přivolat rychlou lékařskou pomoc, nebo jej nevybaví prostředky pro poskytnutí první pomoci.

Ustanovení § 29 zákona o inspekci práce obsahuje ustanovení skutkové podstaty přestupků na úseku dovolené – dovolená má být časem pro oddech zaměstnance, realizace jeho soukromých zájmů – není tedy překvapivé, kdy zákonodárce myslel i na případy, kdy zaměstnanec neposkytne dovolenou ve stanovené délce.

Souhrnem těchto přestupků lze říci, že jejich společnou sankcí je peněžitá pokuta, která se v současné době pohybuje ve výši statisíců korun českých až několika milionů korun českých.

6.2.4 Přestupky dle ustanovení § 30 zákona o inspekci práce

Ustanovení § 30 zákona o inspekci práce je už z podstaty jejího rozsahu věnována celá tato podkapitola, úsek, jehož přestupky v sobě toto ustanovení zahrnuje, je svou podstatou velice široké – jedná se totiž o bezpečnost práce. Skutkové podstaty přestupků jsou například nezajištění bezpečnosti osob (jejich života, zdraví), které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím, nesplnění povinnosti zaměstnavatele účastnit se řešení otázek BOZP, nezajištění spolupráce osob na jednom pracovišti (kdy mají být chráněni všichni zaměstnanci všech zaměstnavatelů zde se pohybujících), ale také porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit BOZP s ohledem na možná rizika. Zde bych jako příklad uvedla rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 62/2020 ze dne 08.01.2021, kdy byl spáchán přestupek na úseku nezajištění bezpečnosti a bezpečných pracovních podmínek zaměstnancům více zaměstnavatelů, kteří se pohybovali na stejném pracovišti v době opravy jedné z větrných elektráren.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 62/2020 ze dne 08.01.2021. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 06.02.2024].

V úseku pracovních úrazů se sem řadí i přestupek nevyšetření příčin a okolností pracovního úrazu, nevyhotovení záznamu o pracovním úrazu či jeho nepředání poškozenému zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům, neohlášení pracovního úrazu, porušení povinnosti přijmout opatření k eliminaci pracovních úrazů.

Pro úsek nemocí z povolání je zde přestupek nevedení evidence zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání.

Také sem ale patří úsek týkající se zajištění podmínek bezpečnosti při práci s ohledem na výkon práce ve výškách, v hloubkách, při nebezpečí výbuchu, ale také co do zajištění bezpečnosti při používání výrobních strojů, užívání nářadí, a také povinnost zaměstnavatele určit pracovní postupy a organizaci práce aj. Zde bych uvedla rozhodnutí NSS sp. zn. 4 Ads 138/2018 ze dne 26.07.2018, kdy byl žalobce uznán oblastním inspektorátem vinným ze spáchání správního deliktu ve smyslu ustanovení § 30 zákona o inspekci práce tím, že nerozvrhl svým zaměstnancům (řidiči městské hromadné dopravy) pracovní dobu tak, aby jim byl zaručen a poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu ve výši minimálně 24 hodin – zde se toto jednání podřadilo pod nedodržení povinnosti zaměstnavatele určit organizaci práce.¹⁷⁰ Tento správní delikt byl taktéž věcí rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 1 Ads 272/2019 ze dne 21.11.2019.¹⁷¹

S oblastí BOZP souvisí i přestupek, jehož skutková podstata spočívá v nezajištění dodržování zákazu požívání alkoholických či návykových látkách na pracovišti.

Peněžité pokuty, které lze uložit za tyto vyjmenované přestupky, jsou určeny ve výši statisíců až milionů korun českých.

6.2.5 Přestupky dle ustanovení § 31 a § 34 zákona o inspekci práce

Ustanovení § 31 zákona o inspekci práce se věnuje úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, kterými je myšleno zvláštnost pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, kojících zaměstnankyň nebo zaměstnankyně do devátého měsíce po porodu – skutkové podstaty přestupku vystihují situace, kdy není zaměstnankyni poskytnuta mateřská dovolená či

¹⁷⁰ Rozhodnutí NSS sp. zn. 4 Ads 138/2018 ze dne 26.07.2018. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 05.02.2024].

¹⁷¹ Rozhodnutí NSS sp. zn. 1 Ads 272/2019 ze dne 21.11.2019. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 05.02.2024].

rodičovská dovolená, nejsou jí poskytnuty přestávky ke kojení, nebo že nevyhoví písemné žádosti zaměstnankyni zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let věku či těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, které dlouhodobě pečuje o osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby o kratší pracovní dobu. Také se sem řadí i zaměstnání mladistvého nepřiměřenými pracemi, které by byly v rozporu s ustanovením § 244 až 246 zákoníku práce či není zabezpečeno jeho lékařské vyšetření nebo se při jeho zaměstnávání zaměstnavatel neřídí lékařským posudkem ohledně prací, kterými jej může zaměstnat. Sankce za tyto přestupky se pohybují v aktuální době ve výši statisíců korun českých až jednoho milionu korun českých.

Je nutno vzít v potaz to, že je zakotvena zvýšená ochrana žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením při práci.¹⁷²

Ustanovení § 34 zákona o inspekci práce obsahuje skutkové podstaty přestupků na úseku umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. Pro tyto je typické, že je možnost, aby dítě, za stanovených podmínek vykonávalo takovouto činnost – je ale přirozené, že je-li nastavení podmínek této činnosti protizákonné, je třeba toto jednání stíhat jako přestupek, který zde spočívá ve výkonu činnosti bez povolení nebo za porušení podmínek povolení. Zde činí výše pokuty za přestupek až 2.000.000 Kč – tato výše je v komparaci s výše uvedenými sankcemi za přestupek poměrně vysoká, ale domnívám se, že její maximální výše je s ohledem na to, že se tyto činnosti týkají dětí mladších 15 let, tedy velice citlivé skupiny osob, které mají povinnou školní docházku, mravně a rozumově a zdravotně se stále vyvíjí, adekvátně nastavená.

6.2.6 Přestupky dle ustanovení § 32 a § 33 zákona o inspekci práce

Ustanovení § 32 zákona o inspekci práce se věnuje skutkovým podstatám přestupků na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví – jedná se zde o porušení povinnosti zaměstnavatele zabezpečit, aby technická zařízení byla obsluhována osobou zdravotně a zvláště odborně způsobilou.

¹⁷² Ustanovení čl. 29 odst. 1 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Ustanovení § 33 zákona o inspekci práce zakotvuje přestupky, kterých se lze dopustit na úseku vyhrazených technických zařízení – přestupkem je, když zaměstnavatel neprovede řádnou prohlídku, revizi, opravy, zkoušku při uvádění stroje do provozu či bez oprávnění provede takovou prohlídku či revizi nebo dokonce rekonstrukci zařízení, nezajistí odstranění závad na zařízení, nezajistí řádnou obsluhu zařízení nebo neohlásí havárii vyhrazeného technického zařízení. Vyhrazeným technickým zařízením je kupříkladu elektrická, plynová, tlaková, zdvihací zařízení – parní kotle, jeřáby s nosností nad 5.000 kg, výtahy, které jsou trvalou součástí staveb a mají nosnost nad 100 kg a výšku zdvihu vyšší než dva metry, zařízení pro přenos a rozvod elektrické energie, zařízení pro skladování plynů aj.¹⁷³

Při zhodnocení adekvátnosti výše pokuty za tyto přestupky, v rámci této podkapitoly, lze dojít k závěru, že jsou velmi vysoké, pohybují se totiž buď ve výši až 1.000.000 Kč nebo až 2.000.000 Kč. S ohledem na velkou snahu o zachování zdraví a života zaměstnanců lze dospět k tomu, že zákonodárce se zde skrze pohružku takové vysoké sankce snaží docílit co největšího apelu na zaměstnavatele. Mnoho strojů je dnes automatizovaná, mohou způsobit těžká zranění, nebudou-li takové stroje včasné zastaveny v procesu, kdy mohou zaměstnanci poškodit zdraví, či jej smrtelně zranit. I zde, stejně jako u přestupku v rámci ustanovení § 34 hodnotím výši jako sice vysokou, ale adekvátní.

6.2.7 Přestupky dle ustanovení § 33a zákona o inspekci práce

Ustanovení § 33a zákona o inspekci práce se zaměřuje na přestupky na úseku agenturního zaměstnávání – zaměstnavatel, kterým je agentura práce, se zde dopustí přestupku, když zaměstná osobu u uživatele, u které je tento zaměstnanec již zaměstnancem na základě pracovněprávního vztahu nebo v témže kalendářním měsíci konal na základě dočasného přidělení práci jinou agenturou práce. Přestupkem je také, když agentura práce nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení k uživateli obsahovala údaje dle ustanovení § 308 odst. 1) písm. a) až e), g), h) zákoníku práce či nezajistí její písemné uzavření.

Jako judikaturní příklad lze uvést usnesení NSS sp. zn. Nad 41/2017 ze dne 26.01.2017, kdy bylo meritem věci určení místně příslušného soudu a na

¹⁷³ Státní úřad inspekce práce. *Vyhrazená technická zařízení (tzv. VTZ)*. [online]. © Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: https://www.suip.cz/informace-z-bozp-a-vtz/-/asset_publisher/NkppOdEZcc66/content/vyhrazena-technicka-zarizeni. [cit. 05.02.2024].

pozadí byl nastíněn správní delikt z úseku agenturního zaměstnávání – zaměstnavatel zde nesplnil svou oznamovací povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce právě ve smyslu ustanovení § 33a zákona o inspekci práce, když zaměstnal státního příslušníka Slovenské republiky, jakožto občana Evropské unie, u kterého není potřeba povolení k zaměstnání.¹⁷⁴

6.2.8 Přestupky dle ustanovení § 34a zákona o inspekci práce

Ustanovení § 34a zákona o inspekci práce, které se věnuje přestupkům na úseku ochrany oznamovatelů. Zde je cíleno na postihování zaměstnavatelů, kteří neurčí příslušnou osobu dle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o ochraně oznamovatelů*“) nebo jinou příslušnou osobu, nezajistí takové osobě možnost podat oznámení, nezajistí uveřejnění stanovených informací dle ustanovení § 9 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně oznamovatelů, nezajistí dodržení ustanovení § 20 zákona o ochraně oznamovatelů nebo nezajistí, aby byl oznamovatel vyrozuměn o přijetí oznámení.

Sankcí za takové přestupky v této kategorii tzv. whistle-blowing představují peněžité pokuty až do 400.000 Kč nebo do 1.000.000 Kč.

Tyto skutkové podstaty přestupků jsou poměrně novou součástí zákona o inspekci práce, a to od 01.08.2023. Dříve se takové ustanovení v zákoně o inspekci práce nevyskytovalo. Svou podstatou nám i samotné skutkové podstaty přestupků poukazují na zákon o ochraně oznamovatelů, který udává, jaké charakteristické rysy má splňovat oznámení oznamovatele – je to jakési protiprávní jednání, ke kterému došlo nebo má dojít u zaměstnavatele oznamovatele a takové protiprávní jednání má znaky trestného činu či přestupku (s horní sazbou pokuty min. 100.000 Kč) nebo porušuje zákon o ochraně oznamovatelů nebo porušuje jiný právní předpis nebo právní předpis Evropské unie v oblasti kupříkladu ochrany spotřebitele, ochrany životního prostředí, jaderné bezpečnosti, ochrany osobních údajů, ochrany finančních zájmů Evropské unie, daně z příjmů právnických osob, legalizaci výnosů z trestné činnosti aj.¹⁷⁵

¹⁷⁴ Usnesení NSS sp. zn. Nad 41/2017 ze dne 26.01.2017. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 31.01.2024].

¹⁷⁵ Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

6.3 Kontrola ze strany orgánů inspekce práce ohledně výkonu nelegální práce

Na úvod této kapitoly prve představím pojem nelegální práce, a to s odkazem na její judikaturní popis Rozsudku NSS sp. zn. 4 Ads 25/2023 ze dne 18.04.2023, kdy v bodě 17 můžeme nalézt základní klíčové prvky nelegální práce, a to, že se jedná o závislou práci konanou fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah či práci vykonávanou cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zcela bez tohoto povolení k zaměstnání či v rozporu se zaměstnaneckou kartou, modrou kartou či kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance.¹⁷⁶ V tomto konkrétním případě se jednalo o umožnění výkonu nelegální práce cizincům (státní občanství ukrajinské) a přestupek na úseku výkonu závislé práce v rozporu se zaměstnaneckou kartou. Stěžovatelka v řízení před NSS rozporovala existenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti a existenci o ujednání odměny za práci, neboť odměnu jim slíbil její zaměstnanec, který k tomu ale nebyl kompetentní dle jejích slov a vztah nadřízenosti a podřízenosti zde dle stěžovatelky zcela nebyl, tedy dle jejích závěrů se nemohlo jednat o výkon závislé práce, právě pro absenci těchto dvou jejích aspektů. NSS k jejím námitkám uvedl, že vztah nadřízenosti a podřízenosti se týká ve vztahu k zaměstnanci, zda se cítí být podřízen ve svém postavení zaměstnavateli, a právě kvůli tomuto „pocitu“ respektuje pokyny zaměstnavatele. Zpravidla toto postavení prokazuje pobírání odměny za závislou práci. NSS zde zdůraznil tedy onu subjektivní náležitosti podřízenosti a nadřízenosti a také onu objektivní náležitost, a to odměnu. NSS se zde ztotožnil se závěry krajského soudu v tom, že byly naplněny znaky závislé práce, neboť všichni zaměstnanci očekávali odměnu od stěžovatelky za svou práci a plnili pokyny, které jim dal její zaměstnanec, který je zároveň zaměstnal u stěžovatelky. Skutečnost, že onen zaměstnanec neměl písemné pověření od stěžovatelky, aby cizince zaměstnal jako pracovníky, je irelevantní, dle bodu 32 tohoto rozsudku, a to hlavně dle pohledu na skutečný stav věci – vykonávali závislou práci pro stěžovatelku splňující všechny znaky závislé práce, dále také NSS zdůraznil, že dle zákona o odpovědnosti za přestupky se jednání zaměstnance při plnění jeho úkolů přičítá právnické osobě, tedy zaměstnavateli (v tomto případě stěžovatelce). Závěrem NSS vyjádřil představu,

¹⁷⁶ Ustanovení § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-05]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

že cizinci vykonávali tuto práci jako přátelskou či dobrovolnou výpomoc, za iluziorní.¹⁷⁷

Dalším souvisejícím judikатурním případem bude detailnější rozebrání rozsudku NSS sp. zn. 2 Ads 222/2022 ze dne 08.08.2023, kdy byla stěžovatelka uznána vinnou ze spáchání přestupku tím, že umožnila na pracovišti výkon nelegální práce cizincům (státní příslušnost: Ukrajina) mimo pracovněprávní vztah. I v tomto případě se NSS zabýval pojmem závislé práce a jeho determinujícími znaky. Prvotně rozebíraným byl aspekt podřízenosti a nadřízenosti, konání na základě pokynů zaměstnavatele právě z důvodů podřízenosti – stěžovatelka zde totiž namítala, že řadový zaměstnanec bude všechny ostatní zaměstnance považovat za „vedoucí“ a nebude rozlišovat jiné smluvní vztahy; s tímto se avšak nespokojil krajský soud, který ve věci rozhodoval, neboť všichni zaměstnanci shodně určili jako svého zaměstnavatele stěžovatelku. Druhotným aspektem byl výkon práce jménem zaměstnavatele, kdy stěžovatelka poskytovala svým zaměstnancům pracovní pomůcky pro výkon práce. Třetím aspektem byla odpovědnost zaměstnavatele za řádnost odvedené práce, kdy krajský soud dospěl k závěru, že odpovědnost ležela výhradně na stěžovatelce, protože odpovídala za odvedení práce svými pracovníky. Čtvrtý aspekt byla odměna – tedy resp. příslib odměny – kterou shodně všichni pracovníci očekávali od zaměstnavatele, neboť jim vytvářela prostředky pro výkon práce. Stěžovatelka však tyto jednotlivé aspekty rozporovala – hájila se tím, že cizinci jistojistě nerozuměli pokládaným otázkám při provádění kontroly, že zde byla přítomna jazyková bariéra, dále tvrdila, že výkon práce podle pokynů nemusí vždy znamenat výkon závislé práce, ale může se jednat o výkon práce na základě smluvního ujednání dvou rovnocenných subjektů a že prostředky pro výkon jejich práce jim rozhodně neposkytovala, poskytla jim pouze jakou si uniformu, kterou potřebovali pro úklid prostor. Již v bodě 25 NSS upozorňuje na nesrovnalost – neboť tyto pracovníky zaměstnala jiná osoba pro stěžovatelku a tato jiná osoba jim taktéž dávala prostředky pro výkon práce samotný. Jednalo se tedy o podobný případ jako v rozsudku NSS sp. zn. 4 Ads 25/2023 ze dne 18.04.2023, kdy pracovník stěžovatelky najal pro ni zaměstnance. Stěžovatelka dále namítala exces ze strany tohoto svého zaměstnance, který rozhodně neměl

¹⁷⁷ Rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 25/2023 ze dne 18.04.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 24.01.2024].

pravomoc pro uzavření pracovního poměru. I v tomto případě dospěl NSS k výsledku, že exces zaměstnankyně je zcela irrelevantní, nezprošťuje to stěžovatelku její odpovědnosti. Dále NSS zdůrazňuje, že ač nebyly správními orgány provedeny důkazy svědeckými výpověďmi cizinců, které provedla Policie ČR, pak se jedná spíše o nestandardní postup, i přes toto pochybení byly ale zjištěny všechny skutečnosti, které nemohly mít vliv na zákonnost rozhodnutí, čemuž svědčí i nerozpornost výpovědí všech těchto cizinců, kteří se na velké většině informací shodli – kdo zadal práci, kdo ukázal co a kde vykonávat, kdo poskytoval pomůcky, odměna (ač se neshodovali zcela přesně v její výši). Tedy i v tomto případě se jednalo o umožnění výkonu nelegální práce.¹⁷⁸

Jako třetí příklad, kdy NSS rozhodoval o tom, zda je vykonávána nelegální práce, bych uvedla rozsudek NSS sp. zn. 10 Ads 235/2021 ze dne 25.04.2023, který jsem detailněji rozebrala v kapitole 3.1 této práce, kdy se jednalo o výkon tzv. obojetné činnosti a zároveň NSS zkoumal naplnění jednotlivých aspektů závislé práce.

Jako příklady další související judikatury lze předložit rozhodnutí NSS sp. zn. 7 Ads 52/2014 ze dne 30.04.2014, kdy NSS rozhodoval o kasační stížnosti, kterou podal SÚIP proti rozhodnutí krajského soudu – krajský soud rozhodl, že absence uzavření písemné pracovní smlouvy neznamená ještě automaticky výkon nelegální práce (pro kterou je typické, že nedošlo k uzavřené ani ústní pracovní smlouvy, a to právě s cílem výkonu nelegální práce).¹⁷⁹

Nelegální práce je nežádoucím jevem, a právě proto je její umožnění postihováno, právě oblasti přestupků se věnuje ustanovení § 139 a násl. zákona o zaměstnanosti a ustanovení § 9a a násl. zákona o inspekci práce. Tyto dva zákony postihují určité úseky, na kterých se lze dopustit přestupků. Zákon o inspekci práce zahrnují kupříkladu přestupky na úseku rovného zacházení, úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku pracovní doby, na úseku dovolené, na úseku BOZP, na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, na úseku agenturního zaměstnávání, na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti aj. Zákon o zaměstnanosti zahrnuje přestupky

¹⁷⁸ Rozsudek NSS sp. zn. 2 Ads 222/2022 ze dne 08.08.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 24.01.2024].

¹⁷⁹ Rozhodnutí NSS sp. zn. 7 Ads 52/2014 ze dne 30.04.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>. [cit. 05.02.2024].

fyzických a fyzických podnikajících osob či právnických osob za kupříkladu nedodržení zákazu diskriminace a rovnosti zacházení se zaměstnanci, za umožnění konání nelegální práce, za konání nelegální práce, za nesplnění povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu aj.

180

Závěrem je nutno zdůraznit, že ustanovení § 139 až ustanovení § 141b zákona o zaměstnanosti zakotvují jako přešupek zmíněnou nelegální práci, a to její výkon, umožnění jejího výkonu. Tohoto přešupku se může dopustit jak osoba, která koná nelegální práci, tak osoba, která by jinak byla zaměstnavatelem a výkon nelegální práce umožňuje. V právní rovině může být takovou osobu fyzická osoba, fyzická podnikající osoba či právnická osoba. Výše pokuty jde zde odlišena v závislosti na tom, zda se jedná o přešupek fyzické či fyzické podnikající a právnické osoby. Pokuta je vyčíslena aktuálně v rádech statisíců korun až milionů korun.

¹⁸⁰ Ustanovení § 139 a § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-01-24]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

ZÁVĚR

Závěrem této práce bylo zdůraznit význam pracovních podmínek, detailněji je rozebrat a seznámit čtenáře s tím, proč je důležité jejich dodržování. Dále bylo také cílem popsat průběh kontroly ze strany orgánů inspekce práce, které se při své činnosti zaměřují na porovnání stavu žádoucího se stavem skutečným a nápravě případných vad, jsou-li zjištěny nedostatky. Práce si také kladla za svůj cíl spolu s přílehlavou judikaturou jednotlivé pracovní podmínky popsat a determinovat, a to právě s ohledem na poukázání na jejich častou širokou škálu toho, co vše zakotvují a co vše v sobě zahrnují.

Určitě lze na závěr říci, že orgány inspekce práce v dnešní době plní důležitou funkci. Žijeme v době, která je poměrně rychle se vyvíjející. S tímto vývojem často ale souvisí i snaha zaměstnavatelů co nejvíce vydělat. Na tom není nic špatného, nicméně nemá zaměstnavatel vydělat na úkor zaměstnanců tím, že by se zaměstnavatel bez sankce nemusel zabývat pracovním prostředím, oblastí BOZP, zdravím zaměstnanců. Zde vidím velkou zásluhu právě inspekce práce. Neříkám, že její práce je bezchybná, taktéž se vyvíjí a odborně zdokonaluje. Je to další možnost, jak může zaměstnanec hájit své pracovní podmínky, své pracovní kvality, hájit systém, který zákon stanovuje a který by kupříkladu zaměstnavatel se zdráhal dodržovat. Neříkám, že to má být inspekce práce a její poštování na zaměstnavatele ze strany zaměstnanců nástrojem jejich pomsty zaměstnavateli, ať již osobní nebo pracovní pomsty; má to být orgán, který nestranně posoudí stav, který na pracovišti panuje a porovná jej se stavem, který zákon pro pracovní podmínky stanovuje. Velká část obyvatel si jistě již někdy vyzkoušela práci na pracovišti, kdy pracovní podmínky nemusely být ze sta procent dodržovány, a právě proto se má práce snažit apelovat na širokou veřejnost, aby si rozšířila povědomost o nejrůznějších přestupcích, které mohou při kontrole orgánu inspekce práce u kontrolovaného zaměstnavatele vyvstat a jejich skutkové podstaty přestupků mohou být naplněny. Nelze ale říci, že tato práce má být morální osvětou, cílem bylo, aby práce přinesla osvětlu vědomostní v podobě rozšíření informací, které zatím mohly unikat subjektům pracovněprávních vztahů. Jak je vidno i zde, svět není ani černý, ani bílý a mnohdy, a to i v případě posuzování pracovních podmínek, se můžeme ocitnout v šedé zóně.

RESUMÉ

The conclusion of this work was to highlight the importance of working conditions, to discuss them, to inform the reader why it is important to comply with them. Furthermore, the goal was also to describe the process of inspection by the labour inspection, which focus their activities on comparing the desired state with the actual state and correcting any defects if deficiencies, which can be found. The thesis also describe the various working conditions, with the relevant case law, precisely with a view to pointing out what they include.

In conclusion, it can be said that labour inspection performs an important function. We are living in an era that is developing rapidly. However, this development is often accompanied by the desire of employers to make as much money as possible. It is not wrong, but it should be connected to the working conditions in positive way. This is where I see a great deal of merit in the labour inspectorate. I am not saying that its work is flawless, because it is also developing, but there is a need for such an institute in our environment. It is another way for an employees to defend their working conditions, to defend a system which the law provides for them and which, for example, an employer would be unwilling to comply with. I am not saying that the labour inspectorate and its targeting of employers by employees is to be an instrument of their revenge on the employer, whether personal or professional revenge; it is to be a body that impartially assesses the situation that obtain in the workplace and compares it with the situation that the law requires. Pard of the population has experienced working in a workplace where working conditions may not have been 100 % complied with, and that is why my work is trying to appeal to the public to spread awareness of the various abuses. The goal of this work is an education. Maybe we can found ourselves in the grey area when assessing working conditions.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní publikace

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.

DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. 244 s. ISBN: 978-80-7676-296-1.

HORECKÝ, Jan; HALÍR, Jakub; SMEJKAL, Michal; STRÁNSKÝ, Jaroslav; HAVLOVÁ, Jana a kol. *Zdraví a práce*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 219 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 639. ISBN 978-80-210-9150-4 (brož.).

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 4 aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. ISBN: 978-80-7380-915-7.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN: 978-80-7676-388-3.

STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr; ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. ISBN: 978-80-7478-931-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Edice EDUCOpress. ISBN: 978-80-7408-230-6.

Právní předpisy České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Nařízení č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN: 2336-517X.

Nařízení č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Nařízení č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Vyhláška č. 266/2005 Sb., kterou se stanoví vzor a provedení průkazu inspektorů Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce. In: [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Nařízení č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Právní předpisy práva Evropské unie a mezinárodní předpisy

Článek 157 odst. 2 Konsolidované znění Smlouvy o EU a Smlouvy o fungování EU. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 10.02.1975 č. 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. [online]. In: *EUR-Lex*.

EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 09.02.1976 č. 79/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. [online]. In: *EUR-Lex*.

EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby. [online]. In [EUR-Lex].

Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, ze dne 29.02.2000. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>.

EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady ze dne 27.11.2000 č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [online]. In: *EUR-Lex*.

Listina základních práv EU (2016/C 202/02) C 202/389 ze dne 07.06.2016 [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:12016P/TXT>.

EVROPSKÁ UNIE. Směrnice Rady 2019/1152 ze dne 20.06.2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. [online]. In [EUR-Lex].

Vnitrostátní judikatura

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1209/2001 ze dne 13.06.2002. [online]. Dostupné z: https://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/31D929308A2FA791C1257A4E0066A8A6?openDocument&Highlight=0,null,

Nález ÚS č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrh na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116>.

Rozsudek NSS ze dne 24. 6. 2008, sp. zn. 2 Afs 159/2006. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Usnesení NS ze dne 21.08.2008, sp. zn. 21 Cdo 3899/2007. [online]. Dostupné z: https://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B1BE33DC4CC2A885C1257A4E0067909F?openDocument&Highlight=0,null,

Rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 3 Ads 103/2012 ze dne 28.08.2013. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 845/2013 ze dne 14.01.2014. [online]. Dostupné z: https://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F145380497D08CC1257C6F0036546B?openDocument&Highlight=0,null,

Rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13.02.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 7 Ads 52/2014 ze dne 30.04.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 8 As 22/2014 ze dne 18.06.2014. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13.04.2015, sp. zn. 15A 133/2012. [online]. Dostupné z: https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=EVIDENCNI_LIST/2012/15A_133_2012_20150528095332_prevedeno.pdf.

Usnesení NSS sp. zn. Nad 41/2017 ze dne 26.01.2017. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Nález ÚS I. ÚS 615/17 ze dne 10.08.2017. [online]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=98666&pos=2&cnt=2&typ=result>.

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4336/2017 ze dne 12.12.2017. [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo43362017>.

Rozhodnutí NSS ve věci sp. zn. 1 Ads 282/2017 ze dne 31.05.2018. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 4 Ads 138/2018 ze dne 26.07.2018. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 1 Ads 272/2019 ze dne 21.11.2019. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek NS ze dne 21.01.2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019. [online]. Dostupné z: https://www.nvoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AF5A2B100BD17E5BC125854A001601B2?openDocument&Highlight=0,null,

Rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 62/2020 ze dne 08.01.2021. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 943/2020 ze dne 26.08.2021. [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo9432020>.

Rozhodnutí ÚS ze dne 31.08.2021 ve věci I. ÚS 2820/20. [online]. In: *Codexis*.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 149/2020 ze dne 08.10.2021. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozhodnutí ÚS II. ÚS 1854/20 ze dne 18.10.2021. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/uscr/ii-us-1854-20-1>.

Rozhodnutí NSS sp. zn. 6 Ads 138/2022 ze dne 25.08.2022. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 25/2023 ze dne 18.04.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek NSS sp. zn. 10 Ads 235/2021 ze dne 25.04.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1180/2022 ze dne 31.05.2023. [online]. Dostupné z: [https://www.nvoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&](https://www.nvoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&)

Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D1180%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2022&SearchMax=1000&SearchOrder=4&Start=0&Count=15&pohled=1.

Rozsudek NSS sp.zn. 2 Ads 222/2022 ze dne 08.08.2023. [online]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/>.

Rozsudek Městského soudu Praha ze dne 14.11.2023, č.j. 10 Ad 7/2023 – 111. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/msph/10-ad-7-2023-111>.

Judikatura SDEU

Rozhodnutí SDEU ze dne 31.03.1981 ve věci 96/80 Jenkins v. Kingsgate. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61980CJ0096#SM>.

Rozhodnutí SDEU ze dne 13.05.1986 ve věci 170/84 Bilka v. Karin Weber von Hartz. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170#SM>.

Rozhodnutí SDEU ve věci C-303/98 ze dne 3. října 2000. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C&num=C-303%252F98&for=&jge=&dates=&language=cs&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lg=&page=1&cid=1431774>.

Rozsudek SDEU ve věci C-151/02 ze dne 9. září 2003. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C&num=C-151%252F02&for=&jge=&dates=&language=cs&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lg=rec=cs&lg=&page=1&cid=1431774>.

Rozhodnutí SDEU ze dne 09.03.2021 ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main. [online]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=E31CC1C36CF43559687BB2A3D744AA06?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5270849>.

Internetové zdroje

BOZPinfo.cz. *Domácí zvíře na pracovišti*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 13.12.2023. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/domaci-zvire-na-pracovisti>.

BOZPinfo.cz. *Nemoc z povolání od A do Z*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 30.08.2021. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/nemoc-z-povolani-od-do-z-0>.

BOZP.cz. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO: Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)*. [online]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/osobni-ochranne-pracovni-prostredky/>.

BOZPinfo.cz. *Úmluvy mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. [online]. © 2002 - 2024 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 31.07.2018. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umluvy-mezinarodni-organizace-prace-ratifikovane-ceskou-republikou>.

ČÍPOVÁ, Iva. *Jak evidovat pracovní dobu zaměstnanců a jaký bude mít na zaměstnavatele dopad nový rozsudek Soudního dvora EU?* [online]. Právní prostor, 13.08.2019. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/jak-evidovat-pracovni-dobu-zamestnancu-a-jaky-bude-mit-na-zamestnavatele-dopad-novy-rozsudek-soudniho-dvora-eu>.

ČMKOS. *Co je důstojná práce*. [online]. © ČMKOS 2023, 16.09.2016. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/744/co-je-dustojna-prace/17010>.

DANĚK, Matěj; VYŠKOVSKÁ, Magdaléna; FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky: 1.3.5 Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR*. In: Codexis. [online]. 2. aktualizované vydání. ANAG, 26.06.2020.

HLOUŠKOVÁ, Pavla; KOŠNAR, Michael; ROUČKOVÁ, Dana; SCHMIED, Zdeněk; SCHWEINER, Petr; Tomandlová, Ludmila; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2023*. In: Codexis. [online]. ANAG, 01.01.2023.

HORIZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Správní právo procesní*. [online]. Leges, 2019. Dostupné z: https://next.codexis.cz/legislativa/CR10979_2021_01_01?souvisejici=CR10979&

pravyPanel=komentar&souvisejiciCast=paragraf11&strana=2&limit=10&idKomentare=LIBERIS171243&hash=paragraf11#paragraf11.

KOPECKÝ, Martin. *K institutu pracovišť a jiných územních útvarů správních úřadů*. In: Codexis. [online]. Ministerstvo vnitra, 12.04.2013.

MACHAČKA, Karel. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* [online]. Právní prostor, 17.08.2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.

MÁLEK, Jakub; LANDSDORFOVÁ, Kateřina; ŠULC, Radim; KOUKLÍKOVÁ, Ráchel. *Novela zákoníku práce: Širší a upravená informační povinnost zaměstnavatele*. [online]. Právní prostor, 16.01.2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-sirsi-upravena-informacni-povinnost-zamestnavatele>.

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. *ILO – Mezinárodní organizace práce*. [online]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html.

MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*. [online]. Právní prostor, 23.10.2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>.

Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *VIII.9 Evidence pracovní doby*. [online]. MPSV.

SDEU. *Pracovní pohotovost a pracovní doba*. [online]. Právní prostor, 11.03.2021. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost-pracovni-doba>.

SCHMIED, Zdeněk; KLÍMOVÁ, Růžena; SALAČOVÁ, Marie; TOŠOVSKÝ, Adam; LOŠŤÁK, Milan a kol. *Mzdy! 2023: XXVI. 3 Subjekty podléhající kontrole orgánů inspekce práce*. In: Codexis. [online]. Účetní portál, 28.02.2023.

Státní úřad inspekce práce. *Vyhrazená technická zařízení (tzv. VTZ)*. [online]. © Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: https://www.suip.cz/informace-z-bozp-a-vtz/-/asset_publisher/NkppOdeZcc66/content/vyhrazena-technicka-zarizeni.

ŠUBRT, Bořivoj; SVĚRČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín a kol. *Abeceda mzdové účetní 2023: 2.10.2 Koho může inspekce práce kontrolovat*. In: Codexis. [online]. ANAG, 01.01.2023.

TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. [online]. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2020. In [Bookport].

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 – s výkladem*. [online]. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2022. In [Bookport].

United Nations. Informační centrum OSN v Praze. *Důstojná práce a ekonomický růst*. [online]. © UNIC Praha. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/dustojna-prace-a-ekonomicky-rust/>.

Vláda České republiky. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. (c) 2009-2023. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>.

Vláda České republiky. *Zprávy: plnění mezinárodních úmluv: Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. a kulturních právech*. [online]. (c) 2009-2023. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. *Studie a analýzy v BOZP. Mezinárodní organizace práce (ILO)*. [online]. © 2016 - 2023. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mezinarodni-organizace-prace-ilo>.