

**PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY**  
Poslanecká sněmovna  
2008  
V. volební období

---

**475**

**Senátní návrh**

**na vydání**

**zákona,**

**kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

## ČÁST PRVNÍ

### Změna zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

#### Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. .../2008 Sb., zákona č. .../2008 Sb. a zákona č. .../2008 Sb., se mění takto:

1. Za § 93 se vkládá nový § 93a, který včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 23a a 23b zní:

#### „§ 93a

##### Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává

- a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut<sup>23a)</sup>,
- b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu<sup>23b)</sup>,

(dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

- a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,
- b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,
- c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,
- e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba

sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

-----

23a) Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění zákona č. 125/2005 Sb.

23b) Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských povoláních), ve znění pozdějších předpisů.“.

2. V § 96 odst. 1 písm. a) se za bod 2 vkládá nový bod 3, který zní:

„3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a).“.

Dosavadní body 3 a 4 se označují jako body 4 a 5.

*CELEX: 32003L0088*

3. V § 363 odst. 1 se za slova „§ 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4,“ vkládají slova „§ 93a odst. 1 až 3 a odst. 5,“ a slova „§ 96 odst. 2“ se nahrazují slovy „§ 96 odst. 1 písm. a) bod 3 a odst. 2“.

## Čl. II

### Přechodné ustanovení

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví podle čl. I bodu 1 může být vykonávána pouze v období ode dne účinnosti tohoto zákona do 31. prosince 2013.

## ČÁST DRUHÁ

### Změna zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů

## Čl. III

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb. a zákona č. 362/2007 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 písm. k) se na konci bodu 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno l), které včetně poznámky pod čarou č. 9a zní:

„l) je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.

-----  
<sup>9a)</sup> Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.“

2. V § 5 odst. 1 písm. m) se na konci bodu 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno n), které zní:

„n) je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.“.

3. V § 7 odst. 1 písm. j) se na konci bodu 2 doplňují slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“.

*CELEX: 32003L0088*

## ČÁST TŘETÍ

### Účinnost

#### Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

## Důvodová zpráva

### I. Obecná část

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovil s účinností od 1. ledna 2007 výraznou změnu v některých institutech pracovní doby.

V § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je v souladu s judikáty Evropského soudního dvora nově definována pracovní pohotovost, mimo jiné i tak, že může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Tím došlo ke zrušení pohotovosti na pracovišti.

Tato úprava zákoníku práce se projevila negativně zejména ve všech zařízeních s nepřetržitým provozem, tj. především v nemocnicích a v zařízeních zdravotnické záchranné služby. Absence pracovní pohotovosti na pracovišti vyvolává nárůst zákoníkem práce limitované přesčasové práce a vyžaduje také zvýšenou potřebu kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je na pracovním trhu nedostatek.

Dodržování zákoníku práce je za těchto okolností v praxi obtížné, pro značnou část zařízení nemožné. Hrozí i omezení dostupnosti zdravotní péče, v případě zdravotnické záchranné služby i poskytování neodkladné péče.

Jako reakce na stávající skutečnost se navrhuje transponovat do českého právního řádu ustanovení čl. 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, podle kterého může členský stát „při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a přijetí dalších nezbytných opatření“ využít výjimku z čl. 6 citované směrnice – z maximální délky týdenní pracovní doby, která činí pro každé období sedmi dnů včetně práce přesčas 48 hodin. Umožňuje se tak zaměstnancům pracovat po dohodě se zaměstnavatelem nad výše uvedený týdenní limit.

Výkon navrhované další práce je bezesporu výkonem práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Jedná se o práci výjimečnou, realizovanou jen z vážných provozních důvodů. Dochází, byť dobrovolně, k omezení volného času zaměstnance, stejně jako k narušení sladění rodinného a pracovního života.

Proto je navrhována úprava formou další dohodnuté práce přesčas pro taxativně stanovený okruh zaměstnanců v nepřetržitém provozu. Úprava respektuje všechny omezující podmínky stanovené v čl. 22 směrnice 2003/88/ES a navíc obsahuje některé další limity z připravovaného návrhu novely této směrnice.

Podmínky, za kterých by se měla úprava další dohodnuté práce přesčas určeným zaměstnancům ve zdravotnictví realizovat včetně odměňování, jsou stanoveny v zákoně.

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky a není v rozporu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Návrh zákona je v souladu s právem Evropské unie a Evropských společenství. Nezakládá nerovnost mezi muži a ženami ani negativně neovlivňuje životní prostředí. Návrh zákona také není spojen s požadavky na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty.

## **II. Zvláštní část**

### **K čl. I**

#### **K bodu I (doplnění nového § 93a)**

Další dohodnutá práce přesčas u vymezeného okruhu zaměstnanců ve zdravotnictví je koncipována jako nový právní institut, stojící vedle dosavadního institutu práce přesčas, upraveného v § 93 zákoníku práce. Návrh představuje implementaci článku 22 směrnice 2003/88/ES, tzv. opt- out, formou další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví. Umožňuje se tak lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým pracovníkům nelékařského zdravotnického povolání dohodnout si písemně se zaměstnavatelem do průměrné výše 8 hodin, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně další výkon práce, a to na období 26, resp. kolektivní smlouvou až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Okamžitě a bez udání důvodu lze tuto dohodu zrušit v průběhu 12 týdnů od jejího sjednání. Výpověď této dohody, oboustranně dvouměsíční, není-li dohodnuta jiná, musí být taktéž písemná a doručená druhému účastníku.

Podobně i další ustanovení stanovující zaměstnavateli povinnost informovat o uplatnění dohodnuté práce přesčas orgán inspekce práce, vést aktuální seznam zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o další práci přesčas, nevystavovat zaměstnance újmě pokud nesouhlasí s uzavřením dohody, jsou ustanoveními transpozičními, zajišťujícími značnou ochranu zaměstnanců. I z tohoto důvodu je zachována platnost ostatních ustanovení zákoníku práce vztahujících se k práci přesčas.

#### **K bodu 2 (změna § 96)**

Do výčtu povinností zaměstnavatele souvisejících s pracovní dobou je nutno doplnit transpoziční ustanovení, podle kterého musí být vedena evidence o zaměstnancích, vykonávajících další dohodnutou přesčasovou práci.

#### **K bodu 3 (změna § 363 odst. 1)**

V § 363 odst. 1 jsou uvedena ustanovení zákoníku práce obsahující harmonizační úpravy. Proto je třeba ustanovení § 93a a § 96 odst. 1 písm. a) bod 3 promítnout do tohoto paragrafu.

### **K čl. II**

V přechodném ustanovení se k navrhované novele zákoníku práce vyjadřuje záměr, že se jedná o úpravu pracovní doby pouze na přechodnou dobu, do konce roku 2013.

### **K čl. III**

#### **K bodům 1 - 3 (změny § 4, 5 a 7)**

Článek 22 odst. 1 písm. d) směrnice 2003/88/ES opravňuje příslušné orgány z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby. V souladu s tím se navrhuje

v zákoně o inspekci práce doplnění úpravy, podle níž Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty budou oprávněny zakázat (omezit) výkon dohodnuté práce přesčas (změna v § 4 odst. 1 a § 5 odst. 1). Z týchž důvodů se navrhuje legislativně technické zpřesnění dosavadní úpravy oprávnění inspektora při vydávání rozhodnutí o zákazu určitých prací (změna v § 7 odst. 1).

#### **K čl. IV**

Návrh zákona by měl nabýt účinnosti prvním dnem druhého měsíce kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, a to vzhledem k tomu, že se jedná o úpravy aktuálních problémů pracovní doby ve zdravotnictví.

V Praze dne 20. března 2008

Přemysl Sobotka, v.r.  
předseda Senátu

## Platné znění novelizovaných zákonů s vyznačením navrhovaných změn

### I. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce , ve znění pozdějších předpisů

#### HLAVA V PRÁCE PŘESČAS

##### § 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

##### § 93a

#### Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává

a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut<sup>23a)</sup>,

b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu<sup>23b)</sup>,

(dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,



- c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,
- e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

## HLAVA VIII

### SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

#### § 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci

a) odpracované

1. pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. a)],
2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

**3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),**

~~3.~~ 4. noční práce (§ 94),

4. 5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

## HLAVA XIX

### USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT

#### § 363

(1) Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, jsou § 2 odst. 6, § 14 odst. 2, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 41 odst. 1 v předvěti a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště“, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), k) a l), § 79 odst. 1, § 79a, § 82, 83, § 84a, § 85 odst. 2 a 3, § 86 odst. 3, § 88 odst. 1 a 2, § 90, § 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, **§ 93a odst. 1 až 3 a odst. 5**, § 94, ~~§ 96 odst. 2~~ **§ 96 odst. 1 písm. a) bod 3 a odst. 2**, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106

odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte“, § 198 odst. 1 až 3, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2 věta první a odst. 4, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, 245, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 5, § 277 spočívající ve slovech „zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1, § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1, pokud jde o předvěti a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 321 odst. 3, § 338 odst. 2, § 339, § 340 a § 350 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta čtvrtá).

(2) Účastníci pracovněprávních vztahů se nemohou odchýlit od § 13 odst. 3, § 15, 19 až 21, § 24 odst. 2, § 26 odst. 1, § 27 odst. 1, § 41 odst. 2 až 4, § 61 odst. 4, § 69, 70, 71, § 87 odst. 4, § 108 odst. 1, § 113 odst. 1 až 3, § 138, § 141 odst. 3, § 147 odst. 1, § 148 odst. 1, § 192 odst. 1 až 4, § 193, § 197 odst. 1, § 210, § 213 odst. 2 a 3, § 216 odst. 3 a 5, § 218 odst. 4, § 220, § 223 odst. 1 a 4, § 225, § 234 odst. 1 a 2, § 281 odst. 1 až 4, § 282 až 285, § 286 odst. 1, § 305, 307, 310, § 320 odst. 4, § 333 odst. 2, § 348 a § 351 až § 362 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta pátá).

## **II. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů**

### § 4

#### (1) Úřad

- a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
- b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
- c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě

- kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- e) je oprávněn vyžadovat od jiných správních úřadů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek, v nezbytně nutném rozsahu informace potřebné k výkonu kontroly,
  - f) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
  - g) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
  - h) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole podle § 6 odst. 6, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,
  - i) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
  - j) rozhoduje ve správním řízení
    1. v prvním stupni o přestupcích nebo správních deliktech,
    2. v prvním stupni o uložení pořádkové pokuty za nesplnění povinnosti podle § 6 odst. 2 věty druhé,
    3. přezkoumává rozhodnutí o přestupcích nebo správních deliktech vydaná inspektorátem,
  - k) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o
    1. uložení pořádkové pokuty vydaná inspektorem úřadu,
    2. zákazu podle § 7 odst. 1 písm. j) bodu 1 vydaná inspektorem úřadu,
  - l) je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.**

---

<sup>9a)</sup> Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

## (2) Úřad

- a) na základě vyžádání poskytuje nezbytné informace z výkonu kontroly jiným správním úřadům, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- b) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- c) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- d) poskytuje právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen „zaměstnavatel“), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- e) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
- f) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech<sup>10)</sup> a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

- a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,
- b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
- c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony<sup>11)</sup> nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, již se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

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

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

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu a ministerstva.

(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem<sup>12)</sup>.

## § 5

### (1) Inspektorát

- a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,
- c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,
- e) je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,
- f) poskytuje úřadu údaje o
  1. pracovních úrazech<sup>10)</sup>, pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,
  2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,
- g) předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- h) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,
- i) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,
- j) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení<sup>14)</sup>,
- k) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- l) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o

1. přestupcích nebo správních deliktech,
  2. uložení pořádkové pokuty za nesplnění povinnosti podle § 6 odst. 2 věty druhé,
- m) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o
1. uložení pořádkové pokuty vydaná inspektorem inspektorátu,
  2. zákazu podle § 7 odst. 1 písm. j) bodu 1 vydaná inspektorem inspektorátu.
- n) **je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.**

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal. Věta první se použije i tehdy, postupuje-li se podle § 6 odst. 6.

## § 7

(1) Inspektor je oprávněn

- a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,
- b) vstupovat bezplatně do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob za účelem výkonu kontroly,
- c) požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech,
- d) při kontrole ověřovat totožnost fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního pasu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance<sup>33)</sup>,
- e) požadovat na kontrolovaných osobách, aby v určených lhůtách předložily originální doklady, popřípadě tyto doklady úředně ověřené a další písemnosti, záznamy dat na paměťových médiích prostředků výpočetní techniky, jejich výpisy a zdrojové kódy programů, vzorky materiálů, látek nebo výrobků (dále jen „doklady“) potřebné ke kontrole,
- f) pořizovat kopie části dokladů nebo výpisy z dokladů pro potřebu doložení neplnění nebo nedostatečného plnění povinností zjištěných při výkonu kontroly; za tím účelem použít technické prostředky na zhotovení fotodokumentace, obrazových nebo zvukových záznamů,
- g) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení
  1. zajišťovat doklady; jejich převzetí musí kontrolované osobě písemně potvrdit a ponechat jí kopie převzatých dokladů,
  2. odebírat k rozboru nezbytně nutné množství vzorků materiálů, látek nebo výrobků (dále jen „kontrolní vzorek“); jejich převzetí musí kontrolované osobě písemně potvrdit,
  3. nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,
- h) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou<sup>34)</sup>,
- i) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,
- j) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. h)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,
2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>35</sup>), **práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,**
  - k) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžadovat podání písemné zprávy o přijatých opatřeních; mohou rovněž navrhovat potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik<sup>36</sup>),
  - l) ukládat fyzické osobě jménem orgánu inspekce práce pořádkovou pokutu za nesplnění povinností kontrolované osoby (§ 9),
  - m) používat telekomunikační zařízení kontrolované osoby v případech, kdy je jejich použití nezbytné k výkonu kontroly,
  - n) seznamovat se s utajovanými skutečnostmi, prokáží-li se osvědčením pro příslušný stupeň utajení těchto skutečností<sup>37</sup>).

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