

Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

tel: +420 950 179 178, fax: +420 950 179 199, e-mail: opava@suip.gov.cz, ID DS: cmwaaazf



Spisová značka
Q1-2026-144

Naše č.j.
SUIP/42704/1.30/26-2

Vyřizuje/kontakt



V Opavě
10.08.2026

Sdělení

Vážená paní ,

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 27.07.2026 doručena Vaše žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Ve své žádosti uvádíte:

„Vážení,

obracím se na vás s dotazem dle infozákona, zda:

1. váš úřad je oprávněn uložit trest zaměstnavateli, který neumožní zkrácený pracovní úvazek matce dítěte do 15 let s odůvodněním, že to provozní důvody neumožňují.
2. Je váš úřad oprávněn prověřit tyto provozní důvody?
3. Liší se výše trestu v případě, že jde o běžného zaměstnavatele a úřad?
4. Prověřuje váš úřad i podněty na bossing na pracovišti - v souvislosti s tvrzením, že snížený úvazek není nárokový, že to způsobuje zaměstnavateli problémy, aj., tímto způsobem je vytvářen tlak na zaměstnance. Informace prosím zašlete na můj email. Děkuji 

K Vaší žádosti uvádíme následující.

Ze žádosti vyplývá, že o informace žádáte jako fyzická osoba.

Podle ust. § 14 odst. 2 zákona č. 106/1999 Sb. musí být ze žádosti o informaci zřejmé, kterému povinnému subjektu je určena, a že se žadatel domáhá poskytnutí informace ve smyslu tohoto zákona. Fyzická osoba uvede v žádosti jméno, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu nebo, není-li přihlášena k trvalému pobytu, adresu bydliště a adresu pro doručování, liší-li se od adresy místa trvalého pobytu nebo bydliště. Právnícká osoba uvede název, identifikační číslo osoby, adresu sídla a adresu pro doručování, liší-li se od adresy sídla. Adresou pro doručování se rozumí též elektronická adresa.

Podle ust. § 14 odst. 4 zákona č. 106/1999 Sb. platí, neobsahuje-li žádost náležitosti podle odstavce 2 věty první a adresu pro doručování, případně není-li elektronická žádost podána podle odstavce 3, není žádostí ve smyslu tohoto zákona.

Vaše žádost tedy nesplňuje veškeré zákonem stanovené požadavky, neboť neobsahuje jméno, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu, jak vyžaduje ust. § 14 odst. 2 zákona č. 106/1999 Sb.

Státní úřad inspekce práce se přesto rozhodl věcně zabývat Vaší žádostí o informace a po prostudování jejího obsahu je nutno konstatovat, že Vaše dotazy nelze podřadit pod režim zákona č. 106/1999 Sb., neboť jeho ust. § 2 odst. 4 stanoví, že „*povinnost poskytovat informace se netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací*“. Dle ust. § 3 odst. 3 zákona č. 106/1999 Sb. pak platí, že „*informací se pro účely tohoto zákona rozumí jakýkoliv obsah nebo jeho část v jakémkoliv podobě, zaznamenaný na jakémkoliv nosiči, zejména obsah písemného záznamu na listině, záznamu uloženého v elektronické podobě nebo záznamu zvukového, obrazového nebo audiovizuálního*.“

Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatné základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovněprávního poradenství k předmětu Vaší žádosti uvádíme následující.

Orgány inspekce práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u jednotlivých zaměstnavatelů, přičemž oblast pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň - matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, jež je obsahem Vašeho podání, je jedna z oblastí, na které se orgány inspekce práce zaměřují.

Dle ust. § 241 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) platí, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.

Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

Co jsou to vážné provozní důvody však zákon nedefinuje a je vždy na rozhodnutí daného zaměstnavatele, zda zkrácení pracovního úvazku považuje za vážný provozní důvod, který by např. narušil chod, provoz či organizaci práce daného zaměstnavatele.

Orgány inspekce práce v takovém případě kontrolují pouze splnění povinnosti zaměstnavatele ve smyslu písemného odůvodnění, proč nebylo zaměstnankyni či zaměstnanci vyhověno (tu skutečnost, že zaměstnavatel se písemně vyjádřil k dané žádosti a uvedl důvod, čímž splnil povinnost, která je mu stanovena zákonem). Posoudit, zda se skutečně jedná o vážný provozní důvod však orgánům inspekce práce nepřísluší. O takovéto skutečnosti je oprávněn rozhodnout pouze soud, který by po zvážení všech okolností mohl dojít k názoru, že se o vážný provozní důvod nejedná.

V případě, že je zaměstnavateli v rámci správního řízení uložena pokuta za porušování pracovněprávních předpisů, výše uložené pokuty se v žádném případě nestanoví dle toho, zda se jedná o zaměstnavatele v soukromé či státní správě (úřad).

Co se týče bossingu, zákon tento pojem nezná. Obecně lze říci, že orgány inspekce práce se při svých kontrolách zaměřují rovněž na oblast diskriminace a nerovného zacházení. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o

jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

S pozdravem




vedoucí úseku právního

Rozdělovník:

1 x Státní úřad inspekce práce

1 x 