



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE

**PROGRAM KONTROLNÍCH AKCÍ
STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE
NA ROK 2026**

PROSINEC 2025

Obsah

Obsah.....	2
Úvod.....	1
1 Podněty ke kontrole.....	2
2 Kontroly v oblasti zaměstnanosti.....	4
2.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti v roce 2026	5
2.1.1 Kontroly nelegálního zaměstnávání	5
2.1.2 Kontroly zastřehování zprostředkování zaměstnání	6
2.1.3 Kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	7
2.1.4 Kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání	8
3 Kontroly v oblasti pracovněprávních vztahů.....	10
3.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti pracovněprávních vztahů v roce 2026.....	12
3.1.1 Kontrola v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci, rovného odměňování zaměstnanců a dodržování zákazu diskriminace.....	12
3.1.2 Kontrola v oblasti odměňování zaměstnanců, zejména dodržování minimální mzdy, včetně kontroly aplikace vyšších kolektivních smluv	14
3.1.3 Kontrola v oblasti pracovní doby a doby odpočinku.....	15
3.1.4 Kontrola v oblasti dodržování povinností na úseku agenturního zaměstnávání.....	17
3.1.5 Kontrola v oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců	19
3.1.6 Kontrola dodržování pravidel při vysílání pracovníků do ČR na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb dotčenými státy Evropské unie a směrnice 2014/67/EU	21
3.1.7 Kontrola v oblasti pracovních podmínek při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí	22
4 Kontroly v oblasti bezpečnosti práce.....	24
4.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti BOZP a VTZ v roce 2026	26
4.1.1 Kontroly BOZP	27
4.1.2 Bezpečná práce s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi.....	30
4.2 Kontroly k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu VTZ	30
4.2.1 Integrovaná inspekce dle zákona o prevenci závažných havárií, kontrola bezpečnostní dokumentace.....	32
Seznam hlavních kontrolních oblastí SÚIP na rok 2026.....	34
Seznam použitých zkratk.....	35

Úvod

Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce (dále jen SÚIP) na rok 2026 byl zpracován na základě ust. § 4 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). V zaměření své kontrolní činnosti v roce 2025 zohlednil mimo jiné aktuální situaci na trhu práce v jednotlivých krajích, příslušné strategie a doporučení Evropské unie (dále jen „EU“) a národní priority v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. V programu kontrolních akcí jsou rovněž promítnuty výsledky analýzy pracovní úrazovosti, analýzy přijatých podnětů ke kontrole v roce 2025 a implementovány praktické poznatky z kontrolní činnosti orgánů inspekce práce.

Kontrolní činnost SÚIP a oblastních inspektorátů práce (dále jen „OIP“) bude v roce 2026 prioritně směřovat k odhalování a předcházení nedodržování právních předpisů ze strany zaměstnavatelů, v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a předpisů v oblasti zaměstnanosti, které mají závažné negativní dopady na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců. Mimořádná pozornost bude věnována kontrolám zaměřeným na odhalování nelegálních praktik s negativními dopady do veřejných rozpočtů. Jedná se zejména o kontroly zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování zaměstnání.

Orgány inspekce práce budou v roce 2026 rovněž rozvíjet své aktivity v prevenci a osvětě. Zejména se bude jednat poskytování pracovněprávního poradenství, soustavnou medializaci výsledků kontrol a aktivní účast specialistů v daných oblastech na odborných seminářích.

Hlavní priority činnosti orgánů inspekce práce pro rok 2026:

1. Intenzivní kontrolní činnost zaměřená na odhalování nelegálního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování zaměstnání (tzv. šedých agentur), která bude realizovaná za úzké součinnosti s dalšími kontrolními orgány a Policií ČR.
2. Kontroly pracovních podmínek cizinců, včetně držitelů dočasné ochrany a vysílaných zaměstnanců na území ČR.
3. Cílené kontroly zaměřené na odměňování zaměstnanců, včetně rovného odměňování mužů a žen a kontroly zaměřené na používání kamerových systémů na pracovištích.
4. Kontroly zaměřené na bezpečnost práce na stavbách a dalších pracovištích zaměstnavatelů, včetně kontrol příčin a okolností vzniku pracovních úrazů.
5. Zapojení orgánů inspekce práce do aktivit Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (dále jen ELA), a to včetně společných a koordinovaných kontrol s inspekcemi členských zemí EU.

Rozsah a zaměření kontrolní činnosti orgánů inspekce práce pro rok 2026 v rámci jejich kontrolní působnosti je podrobně uvedeno v následující části materiálu.

Pozn.: Použité statistické údaje za rok 2025 jsou uvedeny k datu 30. 11. 2025.

1 Podněty ke kontrole

SÚIP a OIP každoročně obdrží tisíce podnětů ke kontrole směřujících do všech oblastí kontrolní činnosti orgánů inspekce práce. Přijaté podněty převážně směřují do oblasti pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti, v menší míře jsou pak zastoupeny podněty směřující do oblasti BOZP.

Orgány inspekce práce přijímají nejčastěji podněty přímo ze strany zaměstnanců dále od orgánů veřejné správy či sociálních partnerů. Podstatná část podnětů je přijata ze strany anonymních podatelů. Nejčastějším důvodem pro podání podnětu ke kontrole je obecně snaha dosáhnout s pomocí orgánů inspekce práce na zákonná práva stanovená právními předpisy a zajistit tak nápravu nezákonných postupů zaměstnavatelů.

Kontroly na základě přijatých podnětů patří dlouhodobě mezi významnou část kontrolní činnosti všech OIP. Od počátku roku 2025 přijaly orgány inspekce práce celkem **9 031 podnětů ke kontrole**. Po vyhodnocení těchto podnětů bylo následně provedeno **4 303 kontrol**.

O zařazení podnětu ke kontrole do plánu kontrol, rozhodují inspektoráty na základě vyhodnocení jeho závažnosti, účelnosti provedení kontroly a rovněž dle svých kapacitních možností. O výsledku kontroly je podatel podnětu vždy písemně informován. Přijaté podněty jsou sledovány a statisticky vyhodnocovány, přičemž výstupy z těchto analýz zohledňuje SÚIP v programu kontrolních činností. V mnoha případech je podatelům podnětu současně poskytováno i bezplatné poradenství.

Přijaté podněty nejčastěji upozorňovaly na porušování právních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů (odměňování zaměstnanců a nedostatky při vzniku, změně a skončení pracovním poměru nebo u dohod konaných mimo pracovní poměr).

Podněty upozorňující na porušování povinností stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“ nebo „zákon o zaměstnanosti“) se nejčastěji týkaly možného výkonu nelegální práce cizinců, občanů ČR nebo občanů EU. V menší míře se přijaté podněty vztahovaly k dalším povinnostem, které zaměstnavatelům ukládá zákon o zaměstnanosti. Nejčastěji se jednalo o diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání, nedodržování povinností stanovených agenturám práce, porušování povinností při zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“).

Podněty ke kontrole v oblasti BOZP se nejčastěji týkají problematiky pracovních úrazů, neposkytnutí osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“), nezajištění školení o bezpečnosti práce a neplnění povinností spojených s provozem vyhrazených technických zařízení (dále jen „VTZ“).

Shodně s předchozími lety, tak i v roce 2026 budou podněty ke kontrole patřit mezi základní pilíře plánování a realizace kontrolní činnosti OIP a rovněž budou vodítkem pro zaměření kontrolní činnosti orgánů inspekce práce. Nedílnou součástí kontrolní činnosti bude také vyhodnocování přijatých podnětů ke kontrole od cizích státních příslušníků, kteří pracují nebo pracovali na území ČR.

Program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2026

V roce 2025 byla dokončena a dne 22. 8. 2025 uvedena do provozu nová služba veřejnosti – digitalizace agendy podání podnětu ke kontrole, která umožňuje veřejnosti podat podnět ke kontrole nebo požádat o poskytnutí pracovněprávního poradenství prostřednictvím portálu inspekce práce.

2 Kontroly v oblasti zaměstnanosti

Orgány inspekce práce realizují kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti od roku 2012.

Kontrolní činností v oblasti zaměstnanosti se zabývá úsek inspekce nelegálního zaměstnávání SÚIP a 14 oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání OIP. V organizační struktuře je 179 míst inspektorů a inspektorek (dále jen „inspektor“) zaměstnanosti a 4 místa inspektorů metodiků. Oddělení kontroly nelegálního zaměstnávání mají krajskou působnost, na rozdíl od ostatních kontrolních útvarů SÚIP.

Stěžejním zaměřením kontrol je odhalování nelegálního zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání.

V roce 2025 bylo orgány inspekce práce provedeno **5 985 kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce** a zjištěno **2 358 nelegálních zaměstnanců**, z toho 1 599 cizinců, 94 občanů EU a 665 občanů ČR. Orgány inspekce práce uložily v roce 2025 za umožnění výkonu nelegální práce **756 pokut v souhrnné výši 130 784 000 Kč**.

V oblasti odhalování nelegální práce bylo od roku 2012 provedeno více než 168 tis. kontrol a zjištěno přes 43 tis. nelegálně pracujících zaměstnanců. Nadále přetrvává trend, kdy je kontrolami nejčastěji zjišťována nelegální práce cizinců.

Dlouhodobě je nelegální práce zjišťována na pracovištích zaměstnavatelů v sektorech stavebnictví a zpracovatelského průmyslu. Zastřené zprostředkování zaměstnání se pak nejčastěji objevuje v oblastech zpracovatelského průmyslu.

V roce 2025 bylo orgány inspekce práce zjištěno **299 případů zastřené zprostředkování** a **175 subjektů zastřené zprostředkování umožnilo**. Orgány inspekce práce uložily v roce 2025 za zastřené zprostředkování zaměstnání **148 pokut v souhrnné výši 77 595 500 Kč** a za jeho umožnění **92 pokut v souhrnné výši 88 143 000 Kč**.

Kontroly nelegální práce a zastřené zprostředkování zaměstnání jsou kontrolami časově náročnými a rovněž složitými z pohledu zajišťování důkazů a samotného prokazování.

Orgány inspekce práce provádějí také kontroly v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, při kterých jsou kontrolovány zejména diskriminační inzeráty, oblast plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

S účinností od 1. října 2025 došlo ke změně povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle § 87 zákona o zaměstnanosti. Nově je povinností zaměstnavatele informovat Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) nejpozději před okamžikem nástupu těchto osob k výkonu práce. Pokud zahraniční pracovník bude vykonávat práci bez splnění informační povinnosti, dopustí se jeho zaměstnavatel přestupku nehlášené

práce dle ust. § 5 písm. j) zákona o zaměstnanosti. Kontroly nehlášené práce jsou součástí všech kontrol, kde je zjištěn při výkonu práce zahraniční pracovník.

Dlouhodobě jsou jedním ze zdrojů pro zaměření kontrolní činnosti podněty ke kontrole od zaměstnanců, sociálních partnerů, zaměstnavatelů apod. V oblasti ZoZ obdržely orgány inspekce práce v roce 2025 celkem **2 412 podnětů**, na jejichž základě bylo provedeno **1 449 kontrol**.

2.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti v roce 2026

V roce 2026 provedou orgány inspekce práce nejméně 6 700 kontrol v oblasti zaměstnanosti s následující zaměřením:

- kontroly zastřeného zprostředkování zaměstnávání a jeho umožnění,
- kontroly nelegálního zaměstnávání občanů ČR, občanů EU a cizinců ze třetích zemí včetně kontrol nehlášené práce,
- kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

2.1.1 Kontroly nelegálního zaměstnávání

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání je dlouhodobou prioritou kontrolních orgánů inspekce práce, což odpovídá dlouhodobým cílům nejen MPSV, ale také závazkům EU.

Nelegální zaměstnávání představuje jednu z nejčastěji kontrolovaných oblastí ze strany orgánů inspekce práce, neboť se jedná o závažné porušení právních předpisů. Tento jev je spojen s významnými negativními důsledky, zejména v podobě daňových úniků na dani z příjmu fyzických osob a nezaplaceného pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. Tyto nekalé praktiky navíc deformují tržní prostředí tím, že poskytují nezákonnou konkurenční výhodu zaměstnavatelům, kteří nelegální zaměstnávání umožňují. Neméně závažné je i riziko pro samotné pracovníky, neboť jim chybí ochrana, kterou zaměstnancům zaručuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Výkon nelegální práce představuje pro pracovníka ztrátu veškeré ochrany a sociálních záruk, které plynou z řádného pracovního vztahu, včetně nároku na nemocenské dávky.

V oblasti výkonu nebo umožnění nelegální práce je dlouhodobě patrný trend týkající se zejména nelegální zaměstnanosti cizinců. Například v roce 2025 bylo zjištěno **2 358 případů nelegálního zaměstnání**, přičemž většina těchto zaměstnanců pocházela ze zahraničí. Tento vývoj lze primárně přičítat ekonomické situaci a nízké míře nezaměstnanosti, která způsobuje nedostatek pracovních sil z ČR či zemí EU pro tuzemské zaměstnavatele. Hlavním motivem nelegálního zaměstnávání cizinců bývá snaha obejít legislativní požadavky vztahující se na zaměstnávání zahraničních pracovníků dle českého právního řádu.

Dne 1. října 2025 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která přináší změny v povinnosti hlášení nástupu do zaměstnání u cizích státních příslušníků a zavádí nový

přestupek nehlášené práce. Nově je vyžadováno provedení hlášení před samotným zahájením výkonu práce. Tato změna se vztahuje na všechny skupiny zahraničních pracovníků – občany EU, státní příslušníky třetích zemí s povinností pracovního povolení i cizince s volným přístupem na trh práce, včetně držitelů dočasné ochrany. Nesplněním této povinnosti dojde k naplnění přestupku umožnění výkonu nehlášené práce, za který může být uložena pokuta až do výše 3 000 000 Kč.

Od začátku roku 2025 provedly orgány inspekce práce celkem **5 985 kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce**. Těmito kontrolami bylo zjištěno celkem **2 358 nelegálně pracujících osob**, z toho 94 občanů EU, 665 občanů ČR a 1 599 občanů třetích zemí tzv. cizinců. V oblasti nelegálního zaměstnávání bylo uloženo **756 pokut v souhrnné výši 130 784 000 Kč**.

V roce 2025 orgány inspekce práce spolupracovali s Policií ČR na mimořádné kontrolní akci zaměřené proti pracovnímu vykořisťování, kdy bylo provedeno **24 kontrol**.

Mimořádným kontrolním akcím s celorepublikovou působností zaměřených na kontrolu nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců se bude SÚIP věnovat také v roce 2026. Budou reagovat především na aktuální vývoj a trendy na trhu práce.

Při plánování kontrolní činnosti v roce 2026 budou orgány inspekce práce vycházet především z dostupných informací o zaměstnavatelích, interního monitoringu a komunikace se sociálními partnery. Významným zdrojem informací budou také přijaté podněty ke kontrole a výsledky již realizovaných kontrolních akcí.

Při provádění kontrolních akcí je klíčová spolupráce a sdílení informací s dalšími kontrolními orgány. Jedná se především o Českou správu sociálního zabezpečení, Celní správu, Policii ČR, Finanční správu, ÚP ČR a živnostenské úřady. Dlouhodobě je úroveň spolupráce s těmito institucemi velmi vysoká.

2.1.2 Kontroly zastřené zprostředkování zaměstnání

Přestupek zastřené zprostředkování zaměstnání patří spolu s umožněním výkonu nelegální práce mezi nezávažnější porušení právních předpisů. Dle ustanovení zákona o zaměstnanosti je za spáchání přestupku zastřené zprostředkování zaměstnání možné uložit pokutu v rozmezí od 50 tis. Kč až do 10 mil. Kč. S účinností od 2. 8. 2021 byl do legislativy zaveden rovněž přestupek umožnění zastřené zprostředkování zaměstnání.

Zastřené zprostředkování zaměstnání patří mezi hlavní kontrolní oblasti orgánů inspekce práce od roku 2017. Výsledky kontrolní činnosti v této oblasti dlouhodobě prokazují oprávněnost cíleného zaměření kontrolní činnosti na tuto oblast. V roce 2025 bylo provedeno celkem **441 kontrol přímo zaměřených na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání**, přičemž zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno u 299 subjektů. Rovněž bylo odhaleno 175 podnikatelských subjektů, které výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožnily. Dále

bylo při těchto kontrolách zjištěno 281 osob při výkonu nelegální práce (31 občanů ČR, 9 občanů EU, 241 cizinců).

Za zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2025 uloženo **238 pokut v souhrnné výši 165 738 500 Kč**.

Zastřené zprostředkování zaměstnání je kontrolou odhalováno u zaměstnavatelů, kteří nejsou agenturami práce a svou činností, spočívající v tzv. dodávce pracovní síly, se snaží zastřít uzavřeným obchodním vztahem. Dále u zaměstnavatelů, kteří oprávněním ke zprostředkování zaměstnání disponují, ale přesto uzavřeným obchodním vztahem nahrazují řádně uzavřené dohody s uživateli.

Zastřené zprostředkování zaměstnání je často zjišťováno i ve spojitosti se zaměstnáváním cizinců. Motivací pro poskytování a využívání zastřeného zprostředkování zaměstnání je snaha obejít nejen podmínky pro samotné zprostředkování zaměstnání (např. srovnatelné mzdové podmínky), ale také podmínky, které jsou zákonem o zaměstnanosti kladeny na zaměstnávání cizinců.

Při procesu plánování kontrolní činnosti budou orgány inspekce práce dále využívat zejména své zkušenosti a znalosti místního trhu práce či poznatky z kontrolní praxe. Důležitým zdrojem budou rovněž informace plynoucí z obdržených podnětů ze strany veřejnosti či jiných kontrolních orgánů, včetně cíleného monitoringu jednotlivých pracovišť, který samotné kontrole předchází. Vzhledem k dopadům zastřeného zprostředkování zaměstnání do oblasti odvodů a daní bude v roce 2026 nadále realizována intenzivní spolupráce s Finanční správou ČR.

2.1.3 Kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

OZP patří mezi nejzranitelnější skupiny na trhu práce. Jejich začlenění do pracovního procesu je klíčové nejen pro osobní rozvoj a sebeúctu, ale také pro prevenci sociálního vyloučení. Politika zaměstnanosti proto podporuje jejich uplatnění na otevřeném trhu práce prostřednictvím opatření stanovených zákonem o zaměstnanosti. Ten ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat OZP.

V roce 2026 zůstane kontrola plnění této povinnosti nedílnou součástí činnosti orgánů inspekce práce.

Kontroly budou probíhat na základě podkladů od úřadů práce a ve spolupráci s Generálním ředitelstvím ÚP ČR. ÚP ČR každoročně do 31. května poskytuje informace o zaměstnavatelích, kteří mají povinnost zaměstnávat OZP, a o poskytovatelích náhradního plnění. Pro kontrolu poskytovatelů jsou zásadní údaje o rozsahu náhradního plnění, protože zákon stanoví nově od 1. 1. 2025 limit ve výši 14násobku průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance OZP. Dalším zdrojem informací je elektronická evidence náhradního plnění vedená na portálu MPSV.

Neznalost zákonných povinností, nesprávný výpočet či opožděné hlášení má za důsledek to, že zaměstnavatelé neplní svou zákonnou povinnost, a to buď zaměstnáváním OZP, prostřednictvím náhradního plnění (odběr výrobků, služeb, zadání zakázek) či odvodem do státního rozpočtu do 15. února následujícího roku, což vede následně k sankcím od orgánů inspekce práce.

V roce 2025 provedly orgány inspekce práce **155 kontrol**, z toho 34 kontrol poskytovatelů a 121 kontrol odběratelů. Porušení právních předpisů bylo zjištěno při 128 kontrolách.

Pokud totiž zaměstnavatelé dobře neznají povinností uvedené v ustanovení § 81 a násl. zákona o zaměstnanosti, dostávají se do situace, kdy nejen že musí odvést zákonem stanovený odvod do státního rozpočtu, ale v řadě případů je jim uložena pokuta za neplnění zákonných povinností.

Kontroly se i v roce 2026 zaměří zejména na zaměstnavatele, kteří deklarovali odvod do státního rozpočtu, ale neuhradili jej včas nebo vůbec, na nedodržení termínu oznámení plnění povinného podílu dle ust. § 83 zákona o zaměstnanosti, na správnost výpočtu povinného podílu, vnitřní předpisy a kolektivní smlouvy, pokud se používá jiná délka pracovní doby než dle § 79 zákoníku práce, na platnost dokladů prokazujících OZP dle ust. § 67 zákona o zaměstnanosti a na uznatelnost náhradního plnění podle zákonných podmínek.

Do kontrolní činnosti orgánů inspekce práce se v roce 2026 rovněž promítnou změny v právní úpravě zákona o zaměstnanosti, týkající se zejména nového způsobu výpočtu odvodu do státního rozpočtu.

Pokračovat budou také kontroly poskytovatelů náhradního plnění, protože chyby v elektronické evidenci (např. nesprávný přepočtený počet zaměstnanců OZP) mohou vést k nesprávnému limitu, který následně může mít negativní dopad pro odběratele, kterým může vzniknout dodatečná povinnost odvodu do státního rozpočtu.

2.1.4 Kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Orgány inspekce práce budou v roce 2026 pokračovat v kontrolní činnosti zaměřené na rovné zacházení a zákaz diskriminace před vznikem pracovního poměru. Cílem je zlepšit rovné podmínky při výběru zaměstnanců a zajistit dodržování zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, stejně jako v předchozích letech.

Při uplatňování práva na zaměstnání platí zákaz jakékoli diskriminace. Kontroly se zaměřují na nerovné zacházení s uchazeči o zaměstnání a na diskriminaci ze všech diskriminačních důvodů, vyjmenovaných v ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, v praxi zejména pak z důvodu těch nejčastěji se vyskytujících – pohlaví a mateřství, rasového a etnického původu, národnosti, zdravotního stavu či věku. Kritéria pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem uchazečům. Výsledky kontrol však ukazují, že na trhu práce stále dochází ke znevýhodňování některých skupin, zejména z hlediska věku a pohlaví.

Je legitimní, že zaměstnavatel stanovuje požadavky na nového zaměstnance podle svých potřeb. Tyto požadavky však musí respektovat právní předpisy a nesmí vést k diskriminaci. Přesto se i přes dosavadní kontrolní a osvětovou činnost orgánů inspekce práce ukazuje, že nerovné zacházení přetrvává.

V roce 2025 bylo provedeno **91 kontrol zaměřených na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání**. Porušení právních předpisů bylo zjištěno u 51,6 % kontrol.

Pro rok 2026 budou důležitým podkladem pro kontroly podněty od občanů, uchazečů o zaměstnání, včetně anonymních podání. Dalším zdrojem pro kontrolní činnost bude vlastní monitoring inspekce práce, a to zejména inzerátů umístěných v provozovnách zaměstnavatelů. Pozornost se zaměří na nabídky zaměstnání, jejichž požadavky nejsou formulovány neutrálně nebo obsahují omezení např. podle věku, pohlaví či zdravotního stavu.

3 Kontroly v oblasti pracovněprávních vztahů

Na úseku inspekce PPV stanoví zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, působnost a příslušnost SÚIP a OIP a předmět jejich kontrolní činnosti, jako kontrolu dodržování povinností vyplývajících z:

- právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
- právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),
- právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu,
- právní úpravy zákona o ochraně oznamovatelů,
- kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,
- vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců,
- právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Kontrola na úseku inspekce pracovněprávních vztahů je v kontrolní praxi realizována zejména v oblastech:

- pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích,
- pracovní doby a doby odpočinku,
- odměňování a náhrad mzdy a platu,
- agenturního zaměstnávání,
- vysílání zaměstnanců a pracovních podmínek zaměstnanců ze zahraničí,
- v dalších oblastech, jako jsou oblast ochrany osobních práv zaměstnanců, oblast překážek v práci a dovolené, oblast zvláštních pracovních podmínek některých kategorií zaměstnanců, oblast péče o zaměstnance, oblast kolektivních pracovněprávních vztahů, oblast ochrany oznamovatelů.

V kontrolní působnosti orgánů inspekce práce na úseku inspekce PPV je kontrola zaměstnavatelů – právnických i fyzických osob a jejich zaměstnanců, právnických osob, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, vysílajících a přijímajících organizací při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu, právnických osob, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, právnických osob nebo fyzických osob, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť nebo vyšších odborných škol, dále také věznic, právnických nebo fyzických osob zaměstnávajících odsouzené, a rodinných závodů.

V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele.

V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou ČR poskytuje veřejnosti, upravených služebním zákonem, mohou orgány inspekce práce kontrolovat jen věci týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby.

Kontroly jsou prováděny u všech typů zaměstnavatelů, co do jejich předmětu činnosti, právní formy, sídla, velikosti a počtu zaměstnanců, ve mzdové (podnikatelské, soukromé) i v platové (veřejnoprávní, rozpočtové, příspěvkové) sféře. Výběr konkrétních zaměstnavatelů k provedení kontroly vychází mj. ze zaměření kontrolní činnosti na různé oblasti pracovněprávních vztahů v daném kontrolním období, ze zkušeností a informací z kontrolní činnosti inspekce práce v předchozích obdobích, z informací získaných při poskytování poradenství úřadem a inspektoráty práce, a především z podnětů občanů a institucí ke kontrolám. Pozornost je také věnována těm typům zaměstnavatelů, u kterých jsou častěji zjišťovány nedostatky na úseku pracovněprávních vztahů.

Zaměření kontrolní činnosti inspekce práce na základě ročního programu kontrolních akcí (vedle kontrol na základě podnětů) pro daný rok je pak směřováno do vybraných oblastí kontrolní působnosti inspekce práce, tj. na určitou pracovněprávní problematiku, na vybraná odvětví ekonomické činnosti zaměstnavatelů nebo na vybrané typy zaměstnavatelů. Na základě podnětů jsou kontrolovány všechny oblasti pracovněprávních vztahů, do kterých podněty směřují.

Podněty ke kontrolám jsou orgánům inspekce práce adresovány od občanů (nejčastěji zaměstnanců) i institucí a dotýkají se všech kontrolovaných oblastí. Do oblastí pracovněprávních vztahů bylo od počátku roku 2025 podáno **4 884 podnětů**. Nejvíce podnětů na úseku inspekce PPV upozorňovalo na nedodržování povinností zaměstnavatele v oblasti odměňování (2 319 podnětů).

V systému SÚIP vykonává v současné době kontrolní činnost 134 inspektorů specializovaných na oblast pracovněprávních vztahů. Dalších 15 systemizovaných míst inspektorů pracovněprávních vztahů je neobsazeno, z důvodu fluktuace zaměstnanců a nedostatku uchazečů splňujících kvalifikaci a požadované podmínky pro výkon práce inspektora.

Od počátku roku 2025 provedly orgány inspekce práce v oblasti pracovněprávních vztahů celkem **3 371 kontrol**. Těmito kontrolami bylo zjištěno **6 733 porušení právních předpisů**. Za porušení právních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů bylo uloženo **954 pokut v souhrnné výši 37 872 012 Kč**.

3.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti pracovněprávních vztahů v roce 2026

Kontroly budou primárně zaměřeny do následujících oblastí:

- rovné zacházení se zaměstnanci, dodržování zákazu diskriminace, rovné odměňování zaměstnanců s důrazem na rovné odměňování mužů a žen,
- odměňování zaměstnanců, dodržování minimální mzdy,
- pracovní doba a doba odpočinku,
- agenturní zaměstnávání,
- ochrana osobních práv zaměstnanců,
- dodržování pravidel při vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb,
- pracovní podmínky zaměstnanců ze zahraničí, zejména pak pracovní podmínky zaměstnanců – držitelů dočasné ochrany z Ukrajiny a pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnaných v rámci programu Kvalifikovaný zaměstnanec,
- na základě informací z obdržení podnětů a upozornění budou prováděny kontroly dodržování všech povinností zaměstnavatelů stanovených jim v oblasti pracovněprávních vztahů (například na úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, překážek v práci, dovolené, péče o zaměstnance, součinnosti s odborovou organizací, ochrany oznamovatelů).

V oblasti pracovněprávních vztahů provedou OIP a SÚIP v roce 2026 nejméně 3 800 kontrol dodržování povinností stanovených zaměstnavatelům právními předpisy.

3.1.1 Kontrola v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci, rovného odměňování zaměstnanců a dodržování zákazu diskriminace

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů vymezených zákoníkem práce hned ve svém úvodu, je zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Ale i další zásady se tématu dotýkají, neboť zaměstnavatel je rovněž povinen spravedlivě odměňovat své zaměstnance a vytvářet pro ně na pracovišti uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Zásah do těchto práv zaměstnanci velmi citlivě vnímají, proto také často hledají účinnou ochranu svých práv.

Pominout nelze ani fakt, že Česká republika je v této oblasti vázána taktéž mezinárodními úmluvami. A právě pro výše uvedené je této oblasti věnována zvýšená pozornost, zaměstnancům i zaměstnavatelům je poskytováno odpovídající poradenství a při kontrolách u zaměstnavatelů orgány inspekce práce dohlíží na dodržování principů rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Zaměstnanci mají možnost podat podnět ke kontrole směřující proti konkrétnímu zaměstnavateli, kdy s využitím takovýchto podnětů jsou pak prováděny speciálně zaměřené kontroly. Kontrolní činnosti se věnují inspektoři specialisti školení právě na tuto oblast. Nejúčinnější obranu lze však nalézt v soudní žalobě, neboť soud má k dispozici celou škálu procesních nástrojů, jak nerovné zacházení odhalit. Kromě toho je vhodné se obrátit rovněž na odborovou organizaci, zaměstnavatele (v případě, že závadné jednání pochází od zaměstnanci nadřízené osoby) či nezávislého mediátora.

Počty podnětů ke kontrole směřujících do této oblasti zaznamenaly narůstající trend, kdy zaměstnanci nepoukazují jen na diskriminaci a nerovné zacházení, ale ve větší míře i na neuspokojivé pracovní podmínky (což často označují za šikanu). Šikana je jev, který se na pracovištích zcela jistě vyskytuje a způsobuje nemalé komplikace zaměstnancům i zaměstnavateli, zákoník práce ji však neupravuje, často jde o neuspokojivé mezilidské vztahy na pracovišti. Významný nárůst podnětů směřujících do této oblasti – téměř 400 podnětů, zaznamenaly orgány inspekce práce v roce 2023, kdy oproti předcházejícímu roku se jednalo o skokový nárůst o 42 %. V roce 2024 jsme zaznamenali mírný pokles, ovšem v roce 2025 je již jasné, že počet podnětů bude atakovat číslo 600. Ačkoliv jsou všechny kontroly zahajovány z moci úřední, podněty ke kontrole obdržené od zaměstnanců či jiných osob jsou cenným zdrojem informací pro kontrolní činnost a inspektor pak může svou kontrolu zaměřit konkrétním směrem.

Od počátku roku 2025 dosud provedly OIP celkem **618 kontrol zaměřených na oblast rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace**, z toho 101 kontrol zaměřených na oblast rovného odměňování mužů a žen. Kontrolami bylo zjištěno celkem **191 porušení v oblasti rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace**. Z toho počtu 50 porušení bylo zjištěno v oblasti rovného odměňování žen a mužů.

V oblasti odměňování jde v celkovém důsledku o ještě znatelnější dopad do osobní sféry zaměstnance, neboť nejenže toto zaměstnanci vnímají jako značnou nespravedlnost, současně tak zaměstnanec postižený tímto jednáním zaměstnavatele přichází o část svého výdělku. Pokud jsou navíc 2 srovnatelní zaměstnanci rozdílného pohlaví, přispívá toto jednání zaměstnavatele také k celkové nerovnosti v příjmech mužů a žen, tzv. gender pay gapu. Celoevropský průměr se pohybuje okolo 13 %, přičemž v České republice se stále držíme nad tímto průměrem. S implementací Akčního plánu rovného odměňování a chystanou evropskou legislativou k platové transparentnosti však lze očekávat postupné snižování rozdílu.

SÚIP bude, tak jako v minulých letech, provádět cílené kontroly rovného odměňování mužů a žen. V rámci probíhajících kontrol bude ještě v tomto roce testován analytický nástroj LOGIB

(Lohnungleichheitsinstrument Bund), který je zaměřen právě na zjišťování rozdílů v odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů. Plánem orgánů inspekce práce na rok 2026 je provést nejméně 100 kontrol se zaměřením na rovné odměňování mužů a žen. Tato aktivita je úzce spjata s projektem MPSV Rovná odměna, na kterém SÚIP participuje. Současně s touto aktivitou MPSV je ještě problematika genderové nerovnosti napříč mnoha oblastmi života komplexně řešena Strategií rovnosti žen a mužů na období 2021–2030 Úřadu vlády České republiky.

Co se týče jiných diskriminačních důvodů než pohlaví, kontrolují a setkávají se orgány inspekce práce při svých kontrolách i s nerovnostmi z důvodu věku, zdravotního stavu, rasového a etnického původu, sexuální orientace i rodičovství (pohlaví). I na tyto oblasti se kontroly v roce 2026 zaměří. Předpokládáme však, že nejvíce kontrol se opět zaměří na povinnost zaměstnavatele vytvářet uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, neboť na toto poukazuje nejvíce podnětů ke kontrole. Předmětem kontrol jsou i tzv. bonusy za docházku (kdy zaměstnavatel finančně zvýhodní ty zaměstnance, kteří nebývají v dočasné pracovní neschopnosti, neošetřují dítě či jinou osobu blízkou a nechodí k lékaři, což je diskriminační) a doložky mlčenlivosti v pracovních smlouvách nebo vnitřních předpisech. Kontroly budou realizovány na základě informací obdržených z podnětů, i na základě vlastní monitorovací činnosti.

3.1.2 Kontrola v oblasti odměňování zaměstnanců, zejména dodržování minimální mzdy, včetně kontroly aplikace vyšších kolektivních smluv

Dlouhodobá kontrolní priorita orgánů inspekce práce je kontrola dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavateli v oblasti odměňování, neboť právě odměňování za práci má zásadní dopad na kvalitu pracovněprávního vztahu z pohledu zaměstnance.

Nástrojem sociální ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance je minimální mzda. Z výsledků kontrolní činnosti orgánů inspekce práce vyplývá, že právní povědomí zaměstnavatelů o minimální mzdě se podstatně zvýšilo. Každoroční zvyšování minimální mzdy přesto vytváří prostor pro možné porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavateli, a to již vědomě, či nevědomě.

V roce 2026 bude prioritní kontrolní činnost orgánů inspekce práce oblast odměňování zaměřena na to, zda zaměstnavatelé valorizují minimální mzdy, zda odměňují i zaměstnance v obdobném pracovněprávním vztahu (práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) v souladu s platnou právní úpravou zákoníku práce a zda dodržují také další povinnosti vyplývající jim z právních předpisů v oblasti odměňování. Kontrolní činností se chce inspekce práce podílet na dlouhodobém zvýšení informovanosti a právního povědomí zaměstnavatelů v oblasti odměňování.

Dlouholetý velký počet obdržených podnětů občanů potvrzuje opodstatněnost kontrolní činnosti v oblasti odměňování. Stejně tak výsledky kontrolní činnosti svědčí o tom, že je vhodné trvale se při kontrolách zaměřit na tuto oblast. Od počátku roku 2025 bylo provedeno celkem **2 824 kontrol, zaměřených na oblast odměňování a dodržování minimální mzdy**. Porušení bylo konstatováno u **1 061 kontrol**. Problematika rovného zacházení v odměňování je

vyhodnocena samostatně mimo hlavní úkol zaměřený primárně na odměňování, a to v rámci hlavního úkolu zaměřeného na rovné zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu diskriminace.

V roce 2026 budou kontroly v oblasti odměňování zacíleny především na ty zaměstnavatele a v těch oborech činnosti zaměstnavatelů, o nichž orgány inspekce práce obdrží nejvíce informací nebo indicií o porušování právních předpisů v oblasti odměňování. Kontrolní činnost bude zaměřena i na odměňování zaměstnanců pracujících na základě obdobného pracovněprávního vztahu (dohoda o pracovní činnosti a provedení práce).

Plánované následné kontroly budou realizovány u těch zaměstnavatelů, kteří se porušení právních předpisů v oblasti odměňování dopustili v minulých obdobích. Výběr konkrétních zaměstnavatelů pro kontrolu bude proto ponechán na zkušenosti a úvaze OIP.

Pro rok 2026 se kontroly zaměří i na aplikaci vyšších kolektivních smluv závazných pro dalšího zaměstnavatele. Považujeme za důvodné prověřit, zda zaměstnavatelé mají povědomost o těchto kolektivních smlouvách a zda v oblasti odměňování odměňují minimálně podle sjednaných podmínek ve vyšší kolektivní smlouvě, v případě, kdy je zaměstnavatel touto smlouvou vázán.

Plánované kontroly v oblasti odměňování zaměstnanců, dodržování minimální mzdy a odměny za obdobný pracovní vztah se zaměří zejména na:

- sjednání, stanovení nebo určení mzdy, nebo odměny z dohody, a to i v závislosti na kolektivních smlouvách vyššího stupně, závazné pro další zaměstnavatele,
- mzdu nebo náhradní volno za práci přesčas,
- mzdu nebo odměnu z dohody a příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- mzdu nebo odměnu z dohody, náhradní volno nebo náhradu mzdy nebo odměny z dohody za svátek,
- mzdu nebo odměnu z dohody za noční práci,
- mzdu nebo odměnu z dohody a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- naturální mzdu,
- mzdu při uplatnění konta pracovní doby,
- evidenci pracovní doby pro účely kontroly v oblasti odměňování.

Kontroly zaměřené na zaměstnavatele odměňující platem budou orientovány obdobně, zejména na nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu.

3.1.3 Kontrola v oblasti pracovní doby a doby odpočinku

Pracovní doba a s ní spojená doba odpočinku představují zásadní oblast, kterou upravují pracovněprávní předpisy. Pracovní doba a způsob jejího rozvržení má významný dopad na sociálně-ekonomické aspekty pracovního vztahu, zejména pokud jde o odměňování, ale také o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právě při porušování stanovených limitů odpracované doby na směně nebo v týdnu může docházet k pracovním úrazům z únavy, nepozornosti,

případně přepracování zaměstnance či částečnému poškození jeho zdraví. Na všech pracovištích, a zvláště pak na těch rizikových, je třeba důsledně dodržovat délku směn a dobu odpočinku a předcházet tím vzniku nebezpečných situací z pohledu bezpečnosti práce.

Problematika této oblasti představuje významnou část podnětů ke kontrole u zaměstnavatelů a bývá rovněž častým tématem dotazů jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. V průběhu roku 2025 se této problematice OIP intenzivně věnovaly a uskutečnily celkem **424 kontrol zaměřených na pracovní dobu a dobu odpočinku**. Porušení pracovněprávních předpisů bylo zjištěno u **88 těchto kontrol**.

Cílem kontrol na úseku pracovní doby a doby odpočinku v následujícím období roku 2026 bude, stejně jako v předchozích letech, odhalovat a eliminovat porušování právních předpisů v oblasti rozvrhování pracovní doby, dodržování zákonem stanovených dob odpočinku, dodržování délky směn, pravidel pro přesčasovou práci a práci ve dnech pracovního klidu. V rámci toho bude kladen důraz také na řádné vedení evidence pracovní doby se všemi náležitostmi požadovanými právními předpisy, neboť právě nedostatky v evidenci pracovní doby patří mezi nejčastější zjištěné nedostatky při kontrolách. Nepřesná nebo neúplná evidence může negativně ovlivnit postavení zaměstnanců, kteří pak nemusí mít jistotu o rozsahu rozvržených nebo odpracovaných směn, jejich délce a s tím souvisejícím odměňováním, včetně souvisejících příplatků.

Úkolem orgánů inspekce práce není ani v této oblasti pouze činnost směřující k ukládání sankcí, ale také poskytování potřebného poradenství a informačně-osvětové činnosti, které mají preventivní charakter a pomáhají předcházet porušování pracovněprávních předpisů. Proto budou OIP i SÚIP nadále aktivně nabízet poradenství jak elektronickou formou, tak při osobních setkáních.

Kontrolní činnost v oblasti pracovní doby a doby odpočinku bude i v roce 2026 zaměřena především na ty zaměstnavatele, na které OIP a SÚIP obdrží podněty od fyzických nebo právnických osob či veřejnoprávních institucí upozorňující na možné porušování pracovněprávních předpisů v této oblasti. Dále budou kontroly prováděny také u zaměstnavatelů, které inspekční orgány vytipují na základě vlastního monitoringu zaměstnavatelů v rámci své územní působnosti. Kontroly v tomto směru budou cílit na zaměstnavatele, u kterých kontrola s tímto zaměřením dosud nebyla provedena, případně byla provedena před delším časovým odstupem, stejně jako ty, u nichž existuje riziko porušení zákonných povinností, a to i bez předchozích podnětů či upozornění. Orgány inspekce práce tak budou plnit svou preventivní roli s cílem předcházet dalším případům porušování pracovněprávních předpisů v oblasti rozvrhování pracovní doby a poskytování odpočinku.

Předmět kontrol v oblasti pracovní doby a doby odpočinku bude v roce 2026 obdobný jako v minulých letech, případně rozšířený o další aspekty podle aktuálních potřeb a řešených problémů. Všechny kontroly zaměřené na pracovní dobu a dobu odpočinku budou sledovat zejména:

- vedení evidence pracovní doby,
- dodržování povolené délky směny,
- existenci písemného rozvrhu směn,
- seznámení zaměstnanců s rozvrhem směn v zákonem stanovené době,
- poskytování přestávek v práci,
- poskytování nepřetržitého denního odpočinku,
- poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- dodržování stanovených pravidel pro práci ve dnech pracovního klidu,
- dodržování stanovených pravidel pro přesčasovou práci,
- dodržování stanovené průměrné délky směny u zaměstnance pracujícího v noci,
- dodržování stanovených pravidel u doby pohotovosti a doby držení pohotovosti,
- rozvržení si pracovní doby zaměstnancem.

3.1.4 Kontrola v oblasti dodržování povinností na úseku agenturního zaměstnávání

Kontrola dodržování povinností stanovených pracovněprávními předpisy agenturám práce a jejich uživatelům patří dlouhodobě mezi prioritní oblasti SÚIP a OIP. Kontrolní činnost je v této oblasti vykonávána již řadu let a nadále zůstává jednou z hlavních oblastí kontrolní činnosti orgánů inspekce práce.

Za agentury práce jsou dle zákona o zaměstnanosti považovány právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Zprostředkováním zaměstnání se dle ust. § 14 odst. 1 písm. a) až c) zákona o zaměstnanosti rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení ("uživatel"),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Do plánu kontrolní činnosti jsou pravidelně zařazovány agentury práce, na které byl obdržen podnět ke kontrole, dále agentury, které se v minulosti dopustily porušení pracovněprávních předpisů, agentury dosud nekontrolované nebo kontrolované s delším časovým odstupem a rovněž agentury, které nesplnily svou informační povinnost vůči MPSV, tzn. nesdělily pro statistické účely nejpozději do 31. ledna běžného roku údaje uvedené v ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Významná část kontrolní činnosti je dlouhodobě zaměřena také na agentury práce, které zaměstnávají cizince.

Smyslem a dlouhodobým cílem kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání je nejen vyhledávat a eliminovat porušování pracovněprávních předpisů, ale rovněž působit preventivně, poskytovat poradenství a osvětu směřující ke zlepšení podmínek v oblasti agenturního zaměstnávání pro všechny zúčastněné strany.

Výsledky kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání vykazují dlouhodobě vysoký počet kontrolních zjištění. Nejčastěji jsou nedostatky konstatovány u agentur práce, které dočasně přidělují své zaměstnance k výkonu práce k uživateli. Porušování pracovněprávních předpisů se však nedopouští pouze agentury práce, které jsou v těchto vztazích zaměstnavateli, ale také uživatelé, na jejichž pracovišti dochází k samotnému výkonu práce a kteří dočasně přidělenému zaměstnanci ukládají práci, organizují, řídí a kontrolují její provedení, vytvářejí příznivé pracovní podmínky a zajišťují BOZP. Kontrolní činnost je proto systematicky zaměřována jak na agentury práce, tak na uživatele.

Významným kontrolním tématem zůstává dodržování zásady rovného zacházení a zajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců. Agentura práce a uživatel jsou povinni ve vzájemné součinnosti zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Informace agenturám práce, uživatelům a dočasně přiděleným zaměstnancům s cílem zajistit dočasně přiděleným zaměstnancům rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek a odměňování poskytuje Metodický pokyn Generálního inspektora 5/2025 nazvaný „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele,“ který je veřejně přístupný na internetových stránkách SÚIP.

V roce 2025 provedly orgány inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání **115 kontrol u agentur práce a 52 kontrol u uživatelů**. Porušení pracovněprávních předpisů bylo konstatováno u **49 kontrol agentur práce** a u **22 kontrol uživatelů**. Dále v rámci kontrol, které nebyly primárně zaměřeny na agenturní zaměstnávání, bylo provedeno na úseku agenturního zaměstnávání 104 dalších kontrol, u 40 kontrol bylo zjištěno porušení.

Cílem orgánů inspekce práce v roce 2026 je přispět ke zlepšení podmínek v oblasti agenturního zaměstnávání, a to jak prostřednictvím intenzivní kontrolní činnosti, tak i poskytováním odborného poradenství.

Předmět kontrol u agentur práce:

- povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání,
- dodržování informačních povinností vůči MPSV,
- splnění podmínek pro zaměstnávání odpovědného zástupce,
- vznik, změny a skončení pracovního poměru,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- pracovní doba, doba odpočinku, vedení evidence pracovní doby,
- odměňování zaměstnanců a cestovní náhrady,
- vedení evidence o agenturních zaměstnancích,
- existence a obsah dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- existence a obsah písemného pokynu k dočasnému výkonu práce u uživatele
- porovnání pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele.

Předmět kontrol u uživatele:

- pracovní doba a doba odpočinku,
- vedení evidence pracovní doby,
- odměňování zaměstnanců,
- dodržování povinností uživatele, ke kterému je zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen,
- existence a obsah dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- existence a obsah písemného pokynu k dočasnému výkonu práce u uživatele,
- porovnání pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele,
- splnění podmínek při jednostranném ukončení dočasného přidělení.

3.1.5 Kontrola v oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců

Ochranou osobních práv zaměstnanců se zabývá hlava VIII, konkrétně § 316 zákoníku práce, pod názvem „Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance“, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že jej podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Zaměstnavatel rovněž nesmí vyžadovat od zaměstnanců informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, pokud pro to nemá věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Proto zaměstnanec oprávněně očekává, že mu bude přiměřeně zachováno jeho právo na soukromí v pracovněprávních vztazích.

V této problematice se jedná zejména o sledování zaměstnanců kamerovými systémy. Zaměstnavatel má pochopitelný a vcelku oprávněný zájem na sledování pracoviště, a tedy i práce zaměstnance, za účelem kontroly pracoviště a za účelem ochrany před vznikem jakékoliv škody vzniklé v souvislosti s prací zaměstnance nebo s provozem pracoviště. Na druhé straně ale musí zaměstnavatel plně respektovat zaměstnancovo právo na soukromí. Používání technických prostředků umožňujících sledování však zaměstnavatelům poskytuje možnost ve značné míře zasahovat do soukromí zaměstnanců. Přitom platí, že zvolený způsob ochrany hodnot (majetku, bezpečnosti práce atp.) musí být v proporcionalitě s mírou jejich ohrožení, s dalšími reálnými možnostmi jejich ochrany a s mírou narušení soukromí zaměstnanců, kterou přináší ochrana pomocí kamerového systému. I v odůvodněném případě je pak další podmínkou sledování prostoru kamerovým systémem minimalizace narušení soukromí a osobní integrity zaměstnanců, například tím, že snímání kamerou je zaměřeno na prostor, kde dochází k výkonu činnosti, nikoli na zaměstnance samotného, jeho celou postavu, obličej apod.

Zaměstnavatelé zpravidla instalují kamerové systémy ze dvou důvodů, a to ke sledování, zda zaměstnanci plní své pracovní povinnosti a důsledně využívají pracovní doby, a ke sledování zaměstnanců a dalších osob za účelem ochrany vlastního majetku. I když lze těchto cílů dosáhnout i jinou cestou a zaměstnavatelé jsou právními předpisy poměrně důrazně omezeni v možnosti kamery použít, jejich počet neustále vzrůstá.

Zaměstnavatel, který se rozhodne instalovat kamerový systém se záznamem, se stává správcem osobních údajů ve smyslu § 4 písm. j) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, dostává se tak do kontrolní působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů a je mu stanovena řada povinností vyplývajících z tohoto zákona, což si ve většině případů zaměstnavatelé neuvědomují.

Je nesporné, že zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu tou slabší stranou, a proto je nezbytné, aby i zaměstnanci byli dostatečně vybaveni znalostí svých práv a dokázali rozpoznat, kdy jsou tato jejich práva narušována či krácena, a aby také dokázali případné protiprávní jednání ze strany zaměstnavatelů minimalizovat a účinně se bránit. Není žádoucí, aby zaměstnavatelé narušovali soukromí zaměstnanců na pracovišti, neboť ochrana soukromí zaměstnance je z pohledu ústavního práva preferována před ochranou majetkových zájmů zaměstnavatele.

Cílem SÚIP je kontrolní činností zvyšovat právní vědomí zaměstnavatelů spojené s ochrannou osobních práv zaměstnance. Jde zejména o činnosti spojené s používáním kamerového systému ke sledování zaměstnanců, dále pak využívání výpočetní techniky, elektronické pošty a jejího monitoringu, internetu, které jsou dnes zcela běžně zaměstnavateli používány ke kontrole zaměstnanců a zasahování do jejich soukromí, ale jde i o požadování informací, které nesouvisí s výkonem práce zaměstnance.

Kontroly v rámci daného kontrolního úkolu budou v roce 2026 zaměřeny především na ty zaměstnavatele, o nichž orgány inspekce práce získají informaci o možném porušování právních předpisů v oblasti ochrany osobních práv zaměstnance spadající pod § 316 zákoníku práce.

Výběr konkrétních zaměstnavatelů realizovaných v rámci těchto kontrol bude záviset na informacích vyplývajících z obsahu obdržенých podnětů a upozornění a z vlastních zjištění při kontrolní činnosti, poukazujících na nezákonný postup zaměstnavatele.

Kontroly v této oblasti se zaměří na to, zda kontrolovaná osoba nenarušuje bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti soukromí zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorech otevřeným nebo skrytým sledováním, odposlechem, záznamem telefonických hovorů zaměstnanců, kontrolou elektronické pošty nebo kontrolou listovních zásilek.

3.1.6 Kontrola dodržování pravidel při vysílání pracovníků do ČR na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb dotčenými státy Evropské unie a směrnice 2014/67/EU

Zahraniční zaměstnavatel, jenž vysílá k výkonu práce na území České republiky své zaměstnance, musí zajistit minimální standardy stanovené evropskými směrnicemi a národní legislativou.

Směrnice EU upravující vysílání zaměstnanců do jiného členského státu jsou následující:

- Směrnice Rady a EP č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb;
- Směrnice Rady a EP č. 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“);
- Směrnice Rady a EP č. 2018/957/EU, kterou se mění směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb č. 96/71/ES.

Podle právních předpisů České republiky je vysílání zaměstnanců regulováno zejména zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti.

Smyslem kontrol dodržování pravidel při vysílání pracovníků je dosáhnout na úrovni EU lepší rovnováhy mezi podporou pohybu služeb a potřebou ochrany pracovníků, kteří jsou v rámci přeshraničního poskytování takových služeb vysíláni k výkonu práce do jiných členských států EU.

Pracovníkům vyslaným k výkonu práce do jiného státu v rámci EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska musí být zajištěny minimální standardy stanovené evropskou směrnicí, jež jsou v českém právním systému implementovány v ust. § 319 zákoníku práce.

Jedná se o následující podmínky:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručeného platu a další složky mzdy či platu,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
- podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje,
- náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce.

Výše uvedené se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější.

Od 1. července 2024 platí nová pravidla při plnění povinnosti oznámit vyslání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb do České republiky. Do 30. června 2024 spadala oznamovací povinnost pod krajské pobočky Úřadu práce. Nyní jsou zahraniční zaměstnavatelé povinni dle ust. § 101a zákona o zaměstnanosti nejpozději v den nástupu vyslaného zaměstnance k výkonu práce na území České republiky tuto skutečnost oznámit SÚIP prostřednictvím informačního systému.

Převedením agendy došlo ke zjednodušení celého systému zejména s ohledem na získávání konkrétních informací o vysílaných pracovnících a vysílajících i přijímajících subjektech.

Hlavním zaměřením kontrol bude i nadále dodržování informační povinnosti vysílajících zaměstnavatelů vůči SÚIP dle ust. § 101a zákona o zaměstnanosti a rovněž kontrola dodržování ust. § 319 zákoníku práce v návaznosti na výše uvedené evropské směrnice.

SÚIP je orgánem, který je na národní úrovni odpovědný za vymáhání pravidel v oblasti vysílání pracovníků. Zároveň má povinnost spolupracovat v rámci EU s dalšími orgány pověřenými dohledem nad dodržováním práv vysílaných pracovníků, a to na základě požadavků zahraničních inspekčních orgánů s využitím systému pro výměnu informací IMI.

V oblasti pracovních podmínek vysílaných pracovníků SÚIP spolupracuje rovněž s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti ELA. V rámci své činnosti se ELA mimo jiné zaměřuje na realizaci společných inspekcí členských států zaměřených na pracovní podmínky vysílaných pracovníků včetně pořádání workshopů či školení na toto téma.

V roce 2025 provedly OIP **55 kontrol zaměřených na oblast vysílání pracovníků**. Kontrolami bylo zjištěno celkem **20 porušení** pracovněprávních předpisů v této oblasti.

3.1.7 Kontrola v oblasti pracovních podmínek při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Kontroly v oblasti dodržování pracovních podmínek při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí jsou zaměřeny jednak na zaměstnávání občanů Ukrajiny – držitelů dočasné ochrany, jednak na zahraniční zaměstnance, kteří se do tuzemského pracovního trhu zapojili v souvislosti s Programem kvalifikovaný zaměstnanec, a rovněž i na pracovní podmínky všech ostatních zahraničních zaměstnanců, jež vykonávají práci na území České republiky.

Občané Ukrajiny se do českého pracovního trhu začlenili natolik, že kontroly pracovních podmínek držitelů dočasné ochrany se v praxi realizují průřezově všemi kontrolami prováděnými ze strany orgánů inspekce práce. Dočasná ochrana je krizový mechanismus EU, který se aktivuje za výjimečných okolností v případě hromadného přílivu osob s cílem poskytnout jim kolektivní ochranu a zmírnit tlak na vnitrostátní azylové systémy zemí EU. Rada EU jej aktivovala zatím pouze jednou, a to právě v důsledku ruské invaze na Ukrajinu 24. února

2022, kdy došlo k velké migrační vlně osob prchajících před válkou. Jednou z hlavních destinací válečných uprchlíků se stala Česká republika.

Orgány inspekce práce budou i v následujícím období pokračovat v kontrolách pracovních podmínek držitelů dočasné ochrany průřezově v rámci všech hlavních úkolů, včetně kontrol na základě podnětů podaných samotnými občany Ukrajiny. V roce 2025 provedly OIP **133 kontrol zaměřených na pracovní podmínky držitelů dočasné ochrany**. Kontrolami bylo zjištěno celkem **257 porušení** pracovněprávních předpisů v této oblasti.

Kontroly pracovních podmínek zahraničních zaměstnanců – držitelů dočasné ochrany vykonávajících práci na území ČR budou zaměřeny stejně tak jako v minulém období na všechny oblasti pracovněprávních předpisů, ať už se jedná o oblast pracovněprávních vztahů, o oblast zaměstnanosti či o oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Program kvalifikovaný zaměstnanec je v ČR realizován od 1. září 2019. Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky. Znění Programu bylo naposledy upraveno s účinností k 1. 7. 2025. Program se vztahuje na zaměstnance z Arménie, Běloruska, Černé Hory, Filipín, Gruzie, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Severní Makedonie, Srbska, Thajska a Ukrajiny.

Aby k zaměstnávání zahraničních pracovníků nedocházelo pouze z důvodu nízké ceny jejich práce, a jako prevence pracovního vykořisťování, je součástí schváleného vládního programu stanovení výše minimální mzdy těchto pracovníků na 1,22násobku minimální mzdy.

Mezi další kritéria, která musí být vzhledem k zahraničním pracovníkům splněna, jsou uzavření pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek) a dále uzavření pracovního poměru na dobu alespoň jednoho roku.

Při plánování kontrol budou OIP vycházet z aktualizovaných seznamů zaměstnavatelů poskytnutých SÚIP ve spolupráci s MPSV, popř. vycházet z místní znalosti trhu práce či zkušeností z kontrolní činnosti z předchozích období, a spolupracovat s krajskými pobočkami ÚP ČR. V případě zjištění porušení podmínek Programu kvalifikovaný zaměstnanec bude o této skutečnosti informováno MPSV.

V roce 2025 provedly OIP **25 kontrol primárně zaměřených na oblast zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí** v souvislosti s Programem kvalifikovaný zaměstnanec. Kontrolami bylo zjištěno celkem **43 porušení** pracovněprávních předpisů v této oblasti.

4 Kontroly v oblasti bezpečnosti práce

SÚIP a OIP kontrolují, dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, na úseku inspekce BOZP dodržování povinností u právnických a podnikajících fyzických osob vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Dále zaměřují kontrolu na dodržování právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu VTZ.

Úsek inspekce BOZP je personálně rozdělen, dle odvětví, na inspektory BOZP a inspektory VTZ. Toto rozdělení je promítnuto i do struktury OIP. V současné době vykonává ve služebním poměru kontrolní činnost pro oblast BOZP celkem 91 inspektorů na všech OIP a 5 metodiků na SÚIP. Dále pro oblast VTZ celkem 80 inspektorů na všech OIP a 3 metodici na SÚIP.

Za sledované období roku 2025 provedli inspektoři oddělení inspekce BOZP a VTZ u právnických a podnikajících fyzických osob celkem **7 462 kontrol**, při kterých bylo zjištěno celkem **16 702 porušení právních předpisů v oblasti BOZP**. V rámci provedených kontrol bylo zjištěno celkem **12 103 nedostatků**.

Mezi nejčastěji opakovaně zjištěné nedostatky patřily:

- ve 30 % osnovy školení neobsahují platné právní a ostatní předpisy, dále konkrétní návody výrobce pro obsluhu daného zařízení, včetně vnitřních místních provozních předpisů,
- ve 27 % nedostatečně vyhodnocená rizika v souvislosti s pracovními a technologickými postupy,
- v 16 % nestanovení konkrétních pracovních postupů tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti,
- ve 14 % případů nebyla technická zařízení pravidelně a řádně udržována, kontrolována a revidována,
- ve zbývajících 13 % nepoužívání přidělených OOPP, nerovnosti na komunikacích, neoznačení regálů, nosnosti jeřábů či tlakových nádob.

Za porušení právních předpisů bylo v oblasti bezpečnosti práce a VTZ ve sledovaném období roku 2025 uloženo celkem **781 pokut v celkové výši 41 543 988 Kč**. Zaměření kontrolní činnosti vycházelo zejména ze zadání hlavních úkolů dle specializací. V rámci těchto hlavních úkolů inspektoři bezpečnosti práce kontrolovali dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti práce v oblastech dopravy, zemědělství, lesnictví, hutnictví, strojírenství, terciální sféry, stavebnictví a chemického průmyslu. Inspektoři se specializací VTZ prováděli v rámci hlavních úkolů kontrolní činnost v oblasti dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečného provozu elektrických, zdvihacích, tlakových a plynových zařízení.

V rámci kontrolní činnosti byly dále také prováděny i následné kontroly BOZP a VTZ, včetně kontrol dodržování předpisů na základě podnětů směřujících do oblasti bezpečnosti práce a VTZ. Další kontrolní činností v oblasti BOZP a VTZ bylo šetření podnětů, kdy v průběhu roku 2025 obdržel SÚIP na úseku bezpečnosti práce celkem **1 337 podnětů ke kontrole**, z nichž převážná část směřovala zejména do bezpečnosti práce. Nezanedbatelná část podnětů směřovala k bezpečnosti práce při provozu technických zařízení a VTZ.

V oblasti bezpečnosti práce a VTZ byly na OIP prováděny i další činnosti, kterými byly:

- vyjádření **k projektovým dokumentacím** staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob v počtu **1 487**,
- účast na **731 kolaudačních řízeních**.

Vyjádřením k projektovým dokumentacím a účast na kolaudačních řízeních byly v řadě případech odstraněny nedostatky v oblasti BOZP a VTZ, které mohly mít zásadní vliv na bezpečnost práce a bezpečný provoz technických zařízení. Zaměstnavatelé tuto činnost hodnotili velmi pozitivně. Výše uvedenou činnost lze považovat za preventivní činnost ze strany SÚIP a jednotlivých OIP.

OIP provedly ve sledovaném období roku 2025 celkem **494 kontrol příčin a okolností pracovních úrazů**, z toho 44 smrtelných pracovních úrazů, 440 kontrol příčin a okolností závažných úrazů a 10 kontrol příčin a okolností ostatních pracovních úrazů. Při těchto kontrolách byla zjištěna zejména níže uvedená porušení.

Jednalo se zejména o:

- nedostatečně vyhodnocená rizika v souvislosti s pracovní činností ve 39 % případů,
- chybějící školení, zejména v oblasti návodů výrobců pro obsluhu technických zařízení, případně místních provozních bezpečnostních předpisů ve 23 % případů,
- používání nebezpečných pracovních postupů ve 17 % případů,
- nevybavení zaměstnanců předepsanými OOPP, dále i chybějící návody výrobců pro konkrétní OOPP v 11 % případů,
- vyřazování z činnosti bezpečnostních prvků například u robotizovaných pracovišť a automatických linek, světelných clon a koncových spínačů v 10 % případů.

Součástí kontrolních činností, tak jako v předcházejícím období, bude i v roce 2026 oblast kontrol příčin a okolností vzniku pracovních úrazů, zejména pracovních úrazů smrtelných a pracovních úrazů s hospitalizací delší než 5 dnů.

Velmi významnou součástí práce inspektorů BOZP a VTZ je poradenství a poskytování základních informací. V oblasti poradenství převažovaly dotazy, které se týkaly zejména povinností zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu, dále povinností zaměstnavatelů v oblasti BOZP, obsahu revizních zpráv VTZ, požadavků na odbornou způsobilost revizních techniků k provádění revizí, platnost vydaných příslušných osvědčení atd.

Nedílnou součástí činnosti orgánů inspekce práce jsou zejména v rámci prevence v oblasti BOZP a V TZ prověrky systému řízení BOZP u společností zapojených do programu Bezpečný podnik. Program Bezpečný podnik vychází z Národní politiky BOZP, která v rámci osvětové činnosti stanoví mimo jiné požadavek na zavedení systému řízení BOZP u zaměstnavatelů, k jehož realizaci by měly napomoci programy a příručky s návodem k zavedení systému řízení BOZP. Prověrka plnění požadavků programu se provádí v rámci celého roku všemi OIP na základě žádosti zaměstnavatele o ověření shody zavedeného systému řízení BOZP s požadavky programu. Spolu se žádostí společnosti dokládají i další dokumenty, jako je zpráva z auditu, vyplněný seznam kontrolních otázek a zejména stanoviska a vyjádření dotčených orgánů státní správy na úseku požární ochrany, hygienických požadavků, ochrany životního prostředí či v oblasti podzemních činností.

Inspektoři provádí prověrky na základě činností v dané společnosti a dle své specializace, a to konkrétně v oblastech BOZP, V TZ i PPV. V případě zjištění nedostatků či neshod v zavedeném systému řízení BOZP s programem jsou tyto projednávány se zástupci vedení a odstraňovány a dochází tak k neustálému zlepšování, což je jedním z principů programu.

Osvědčení Bezpečný podnik má platnost tři roky, během kterých může OIP prověřovat, zda je systém řízení BOZP stále funkční a v souladu s požadavky programu.

V roce 2025 osvědčení „Bezpečný podnik“ získalo celkem 24 společností.

Účast v programu „Bezpečný podnik“ bývá hodnocena velmi kladně nejen samotnými společnostmi, které s ochotou využívají rad a doporučení zkušených inspektorů při prověrkách, ale také našimi inspektory, kteří mají možnost být neustále v kontaktu s novými a modernějšími technologiemi.

4.1 Zaměření kontrolní činnosti v oblasti BOZP a V TZ v roce 2026

V roce 2026 provedou orgány inspekce práce v oblasti BOZP a V TZ nejméně 8 700 kontrol s následujícím zaměřením:

- kontroly k zajištění bezpečnosti provozu V TZ zařízení, tj. plynových, zdvihacích, elektrických a tlakových,
- kontroly BOZP v odvětví zpracovatelského průmyslu a strojírenství, stavebnictví, těžby a zpracování dřeva, terciální sféry, zemědělství a potravinářství,
- kontroly dodržování povinností souvisejících s nakládáním s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi,
- kontroly pracovišť chráněného trhu práce,
- kontroly v rámci integrované prevence,
- kontroly rizikových dopravců.

4.1.1 Kontroly BOZP

Kontrolní činnost v oblasti BOZP a VTZ je zejména tak, jako i v předcházejícím období, zaměřena na zajišťování stále vyšší kvality dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti práce u právnických a podnikajících osob. V této souvislosti se jeví jako potřebné nadále zdůrazňovat zaměstnavatelům povinnosti stanovené zákony (například zákoníkem práce) a dalšími právními a ostatními předpisy, které se vztahují k bezpečnosti práce a bezpečnému provozu technických zařízení. Na oblast BOZP a VTZ lze nahlížet jako na souhrn požadavků vyplývajících z legislativy, ostatních právních předpisů a vnitřních předpisů zaměstnavatele. Uvedený souhrn požadavků by pak měl předcházet ohrožení nebo poškození zdraví zaměstnanců v pracovním procesu, technologickým poruchám a mimořádným událostem na technických zařízeních.

Stavebnictví

Staveniště představuje pracoviště, kde se vykonávají činnosti spojené s riziky z různých odvětví. To znamená vysokou míru rizika a s tím související nebezpečí při práci. V souvislosti s nabytím účinnosti novel právních předpisů od 01. listopadu 2025, které stanovují povinnosti zadavatelů staveb, zhotovitelů staveb a koordinátorů BOZP při práci na staveništi (zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, ve znění pozdějších předpisů), je potřeba kontrolovat nejen naplnění těchto povinností, o kterých ještě uvedené osoby nemají úplný přehled. Cílem je snížit pracovní úrazovost, která často vzniká z nedostatečné informovanosti zhotovitelů o rizicích a pracovních postupech nutných pro bezpečný výkon práce.

Kontroly přímo na staveništích mají za úkol prověřit úroveň zajištění bezpečnosti práce u zhotovitelů a dodržování právních a ostatních předpisů BOZP. Zvláštní pozornost bude věnována pracím ve výškách, které patří mezi nejrizikovější činnosti s nejvyšším počtem smrtelných úrazů. Další rizikové oblasti zahrnují zemní práce (nezajištěné výkopy), manipulaci s materiálem a montážní práce prováděné v rozporu s bezpečnostními požadavky. Úkol bude zaměřen komplexně na všechny činnosti na staveništi.

Výběr kontrolovaných subjektů vychází z poznatků z konkrétních stavenišť v působnosti OIP, z databáze oznámení o zahájení prací a z projektových dokumentací. Do plánu kontrol budou zařazeny také subjekty, u nichž byly v minulosti zjištěny závažné nedostatky, došlo k pracovním úrazům, a podnikající fyzické osoby, které nikoho nezaměstnávají.

Zemědělství a potravinářský průmysl

V roce 2026 budou kontrolní činnosti směřovat nejen do zemědělských podniků, kde se prověřuje bezpečnost provozu strojů a zařízení pro sklizeň, manipulaci a skladování komodit, ale také do potravinářských provozů, jako jsou masokombináty, mlékárny, pekárny, cukrovinkářské výroby, pivovary či pražírny. V oblasti zemědělství bude zvýšená pozornost věnována ověřování správného stanovení pracovních a technologických postupů při chovu zvířat. Inspektoři se zaměří na to, zda všechny dotčené osoby jsou seznamovány s těmito postupy a zda je zajištěna jejich správná implementace. Zvýšená pozornost v potravinářství bude věnována gastronomickým provozům, výrobě studené kuchyně, lahůdkářským výrobám a cateringovým službám, kde se často vyskytují nedostatky v oblasti BOZP.

Kontroly se zaměří na dodržování pracovních postupů a provozních předpisů, používání a údržbu osobních ochranných pracovních prostředků, funkčnost ochranných a blokovacích prvků strojních zařízení a bezpečnost při čištění a sanitaci technologických zařízení, zejména při manipulaci s chemickými látkami. V gastronomických provozech a při výrobě lahůdek bude kontrolována existence místních bezpečnostních předpisů a dodržování standardizovaných postupů.

Doprava

SÚIP a OIP se dlouhodobě zaměřují na kontroly dodržování legislativních povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v dopravě, zejména při organizaci pracovní doby řidičů.

Jedna kontrolní oblast vznikla na základě novely zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, jedná se o kontrolu rizikových dopravců evidovaných vedených v registru podnikatelů v silniční dopravě, spravovaném Ministerstvem dopravy. Tyto kontroly probíhají na provozovnách dopravců nebo OIP a zaměřují se zejména na:

- dodržování požadavků na organizaci pracovní doby podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., které stanoví odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- plnění povinností dopravců týkajících se úhrady ubytování řidičů a organizace práce řidičů v souladu s čl. 8 odst. 8 a 8a nařízení (ES) č. 561/2006.

Další kontrolní oblast je zaměřena na obecnou bezpečnost práce v dopravě (rizika, školení, poskytování OOPP, technologické postupy) včetně organizování pracovní doby.

Zpracovatelský průmysl

Kontroly zaměstnanců, dále i technických zařízení ve zpracovatelském průmyslu, dále ve strojírenských provozech, ale i v metalurgii a logistických centrech budou zaměřeny zejména na dodržování organizace práce, dále stanovení bezpečných pracovních postupů, dodržování zásad bezpečného chování na pracovišti, předávání dostatečných informací a pokynů o BOZP

podle potřeb vykonávané práce (školení BOZP), zpracování konkrétních rizik, zajištění bezpečného pracovního prostoru. Zvláštní pozornost bude také věnována například na umístění bezpečnostních značek a značení (poskytující informace nebo instrukce týkající se BOZP) na pracovištích, na kterých jsou vykonávány práce, při nichž může dojít k poškození zdraví (např. kde jsou konkrétně provozovány stroje a zařízení s vyšší mírou ohrožení života a zdraví zaměstnanců lisovny, obrábění kovů, výroba plastových výrobků, logistická centra). Dále na označení bezpečnostních prvků provozovaných technických zařízení (např. nouzových „STOP“ tlačítek apod.), provádění posledních nebo mimořádných kontrol a revizí technických zařízení ve stanovených lhůtách, kontrolu výrobcem stanovené životnosti OOPP, zejména ochranných přileb používaných na pracovištích zaměstnavatele, dodržování rozsahu dokumentace výrobce. V případě motorových vozíků (dále jen „MV“) pak na kontrolu bezpečného používání samotných MV, průřezově ve všech odvětvích, včetně vyměnitelného příslušenství, a to v souladu s návodem výrobce, dále analýzy rizik v místech plánovaného použití. Dále také na dodržování zátěžového diagramu, instrukcí umístěné v MV a na technický stav, včetně eliminace možného střetu zaměstnance s MV.

Lesnictví a dřevozpracující průmysl

Kontrolní činnost v oblasti lesnictví a dřevozpracujícího průmyslu bude v roce 2026 zaměřena na kontrolu zajišťování BOZP u lesních dělníků, obecních zaměstnanců provádějící práce s přenosnou řetězovou pilou nebo křovinořezem a obsluh dřevobráběcích strojů.

V oblasti lesnictví budou kontroly zaměřeny na malé a střední podniky a také podnikající fyzické osoby (např. OSVČ) provádějící těžbu a soustředování dříví. Dále bude kontrolní činnost zaměřena na zaměstnance obecních úřadů, kteří provádějí práce s přenosnou řetězovou pilou nebo křovinořezem.

V oblasti dřevozpracujícího průmyslu se kontroly zaměří na malé a střední pilařské provozy, truhlárny/výroba nábytku. Kontrola bude zaměřena zejména na stav dřevobráběcích strojů a také na obsluhu těchto strojů.

Zaměření kontrol vychází zejména z výsledků předchozích kontrol, kde bylo ve větší míře zjištěno, že v těchto oblastech nadále dochází k nebezpečnému provozování strojů a technických zařízení, včetně nevhodné organizace práce.

Terciální sféra

Kontrolní činnost v oblasti terciární sféry bude v roce 2026 zaměřena na kontroly zajišťování BOZP u níže uvedených zaměstnavatelů, kteří především provozují činnosti pro zajištění služeb občanům.

Kontroly budou zaměřeny na subjekty poskytující sociální/zdravotní služby (např. rehabilitační centra, domovy pro seniory včetně pečovatelské služby, handicap centra apod.), a to bez rozdílu jejich zřizovatele.

Kontrolní činnost bude také zaměřena na zaměstnavatele provozující maloobchodní prodejny, a to bez daného omezení vzhledem k prováděným činnostem. Tyto subjekty tvoří významný počet zaměstnavatelů na tuzemském trhu práce, kteří zaměstnávají zaměstnance v různých profesích a u nichž se zejména v souvislosti s prováděnou manipulací a skladováním stále vyskytuje zvýšený vznik pracovních úrazů.

Hlavním cílem kontrolní činnosti bude celkové ověření nastaveného systému a dodržování BOZP u výše zmíněných zaměstnavatelů.

4.1.2 Bezpečná práce s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi

Dodržování bezpečnosti práce při manipulaci s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi je důležité nejen z hlediska nebezpečnosti jednorázových expozic těmto látkám, kdy mohou při nesprávné manipulaci způsobit úraz zaměstnance (popálení, poleptání) či mohou vyvolat jinou mimořádnou událost (požár, výbuch), ale důležité je myslet i na expozice, které se projeví až v řádu několika let (zejména karcinogenita, mutagenita nebo toxicita pro reprodukci). Klíčovým prvkem pro bezpečnou manipulaci s těmito látkami zůstává řádné vyhodnocení rizik, způsobilí a proškolení zaměstnanci, efektivní přidělování OOPP a kontrola jejich používání či celkově bezpečné pracoviště a bezpečné pracovní postupy.

Cílem kontrol budou zejména malé a střední podniky, které nespádají pod režim zákona o prevenci závažných havárií, a přitom nakládají s nebezpečnými chemickými látkami či směsmi. Dále budou kontroly cíleny na společnosti, ve kterých v minulosti došlo k pracovním úrazům spojeným s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi, kdy se zaměříme zejména na opatření přijatá proti opakování těchto úrazů.

Kontroly se tak zaměří nejen na dodržování předpisů na úseku bezpečnosti práce, ale zejména i na zvyšování povědomí zaměstnanců, zaměstnavatelů i osob odborně způsobilých v prevenci rizik o bezpečném nakládání s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi, které vede ke zvyšování celkové úrovně BOZP na pracovištích.

4.2 Kontroly k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu V TZ

Zdvihací zařízení

Kontrolní činnost se zaměří na bezpečnost zaměstnanců pracujících s těmito zařízeními, jak při jejich samotné obsluze, tak případně podílejících se na vázání břemen, či jiné činnosti spojené s provozem zdvihacích zařízení. Úkol bude realizován u provozovatelů a uživatelů zdvihacích zařízení bez rozdílu nosnosti a účelu použití, dále bez předem určené specifikace oborů činnosti a podnikání, napříč místní působností jednotlivých OIP. Subjektem prováděných kontrol budou, jak zaměstnavatelé z řad právnických osob, tak z řad zaměstnavatelů podnikajících jako OSVČ, případně samotných OSVČ.

Hlavní zřetel při této kontrolní činnosti bude věnován kontrole plnění povinností provozovatelů V TZ, jak požaduje ust. § 20 odst. 3 zákona č. 250/2021 Sb., dále obsahu revizních zpráv z

prováděných revizí vyhrazených zdvihacích zařízení, jak požaduje ust. § 9 NV č. 193/2022 Sb. Pozornost bude rovněž věnována bezpečnému provozu vyhrazených zdvihacích zařízení, a to v návaznosti na požadavky na bezpečný provoz vyhrazených zdvihacích zařízení, jak požaduje příloha č. 3 k NV č. 193/2022 Sb., jmenovitě plnění povinnosti zpracování systému bezpečné práce u jeřábů a zdvihadel s motorickým pohonem, dále pracovního systému u pracovních plošin, místního provozního předpisu pro provoz stavebních výtahů, místní provozní předpis pro provoz regálových zakladačů a místního provozního předpisu pro provoz výtahů pro dopravu osob a nákladů. Součástí této kontrolní činnosti bude rovněž kontrola provozování a používání prostředků pro vázání (ocelová a textilní lana, řetězy), dále zavěšení (traverzy, „S“ a „C“ háky) a uchopení břemene (magnety, svěrky, přísavky).

Elektrická zařízení

Z výsledků a statistiky pracovních úrazů na elektrických zařízeních jednoznačně plyne, že je potřeba se této oblasti patřičně věnovat. V oblasti pracovní úrazovosti došlo k nárůstu smrtelných pracovních úrazů. Nejčastějšími příčinami pracovních úrazů na elektrických zařízeních jsou nedostatečné osobní předpoklady spolu s používáním nebezpečných pracovních postupů nebo způsobů práce a špatně nebo nedostatečně odhadnutým rizikem.

Kontrolní činnost u elektrických zařízení se v rámci hlavního úkolu zaměří zejména na implementaci zákona č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů a jeho prováděcích předpisů, tj. NV č. 190/2022 Sb., o vyhrazených technických elektrických zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti a NV č. 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice, a to především v oblasti vyhledávání a prevence rizik, údržby, kontrol a revizí zejména starších strojů a zařízení, organizace práce, průvodní a provozní dokumentace, odbornou způsobilost a v zajištění ochrany před úrazem elektrickým proudem. Zadání úkolu je rozšířeno o kontroly subjektů provozujících ubytovací zařízení.

Tlaková zařízení

Hlavní úkol v roce 2026 bude zaměřen na subjekty, u kterých je z minulosti zřejmá vyšší rizikovitost mimořádných událostí a také provozující parní kotle a horkovodní kotle, vyvíječe páry. Jedná se např. o tepelně energetická zařízení systémů centrálního zásobování teplem (CTZ), které prochází nutnou přestavbou spojenou s náhradou fosilních paliv. Dalším důležitým předmětem kontrolní činnosti budou tlakové nádoby stabilní, které jsou součástí technologií jako jsou chemické a energetické provozy a další tlakové nádoby v technologiích, kde jsou používány plyny a látky, které jsou dusivé, jedovaté, hořlavé i jinak nebezpečné pro lidský organismus. Kontrola bude zaměřena na tepelné předávací stanice a jejich specifické tlakové nádoby např. výměníky, expandéry a bezpečnostní zařízení na omezování tlaku apod. Mimořádné události v minulém období a výsledky inspekcí OIP ukazují i na nutnost systematické kontroly bezpečnosti provozu VTZ-TZ, a to především v oblasti vyhledávání a prevence rizik, organizace práce údržby a oprav, průvodní a provozní

dokumentace, odborné způsobilosti obsluhy, a to zejména u nových velkých a středních provozovatelů VTZ-TZ a dále pak na výstupní doklady revizních techniků.

Plynová zařízení

S ohledem na výsledky inspekcí v roce 2025 a značné množství porušení relevantních předpisů (zák. č. 250/2021 Sb. a NV č. 191/2022 Sb.) v souvislosti s provozem VTZ-PZ, považujeme za nezbytné v roce 2026 zaměřit kontrolní činnost nadále do této oblasti provozu, zejména na plnění povinností ze strany PO a FPO, zajištění BOZP v souvislosti s provozem, obsluhou, údržbou, opravami, kontrolami, revizemi těchto zařízení. Je nutné se také zaměřit na časté příčiny vzniku PÚ a mimořádných událostí, konkrétně na používání nebezpečných nebo nevhodných pracovních postupů při provozu, údržbě, opravách VTZ-PZ a související nedostatečně provedené identifikace rizik a nezajištění BOZP zaměstnancům.

Z uvedených důvodů budou kontroly v roce 2026 zaměřeny na provoz VTZ-PZ v oblasti průmyslu, např. průmyslové plynovody, plynovody v budovách topných a technických plynů, plynové pece, plynové kotle, kogenerační jednotky s plynovými motory a plynové turbíny. Dále na zhodnocení stavu a samotného provozu odběrných plynových zařízení v oblasti služeb veřejnosti, ve kterých jsou provozována plynová zařízení topných, technických i medicínálních plynů (jelikož došlo k rozvoji alternativ zemního plynu, LNG, LBG, bioplynu, LPG, blendu, případně jejich směsí; VTZ-PZ v oblasti zdravotnictví, byla inspektory řešena v minulých letech), a dále také na kontroly revizních techniků a revizních zpráv z hlediska provedení vyhodnocení a obsahu podle požadavku NV č. 191/2022 Sb.

4.2.1 Integrovaná inspekce dle zákona o prevenci závažných havárií, kontrola bezpečnostní dokumentace

SÚIP a OIP jsou společně s Českým báňským úřadem a obvodními báňskými úřady, krajskými hygienickými stanicemi a hasičskými záchrannými sbory krajů zařazeny mezi tzv. orgány integrované inspekce. Společná pravidelná kontrola orgánů integrované inspekce spolu s krajskými úřady a Českou inspekcí životního prostředí je zařazena do kontrolních úkolů na základě požadavků zákona o prevenci závažných havárií, který stanoví systém prevence závažných havárií pro objekty, ve kterých je umístěna nebezpečná látka, s cílem snížit pravděpodobnost vzniku a omezit následky závažných havárií na životy a zdraví lidí a zvířat, životní prostředí a majetek v těchto objektech a v jejich okolí.

Integrovaná inspekce má za cíl provést společnou kontrolu podle ročního plánu kontrol zpracovaného Českou inspekcí životního prostředí, která ověřuje dodržování povinností stanovených zákonem o prevenci závažných havárií nebo uložených na základě tohoto zákona v souladu s našimi kontrolními kompetencemi.

Kontroly v rámci integrovaných inspekcí nejsou zacíleny pouze na bezpečnost práce a bezpečný provoz VTZ s cílem eliminovat možnost vzniku závažné havárie, ale zejména se také zaměřují na ověření opatření přijatých ve vztahu k minulým mimořádným událostem.

Provozovatelé zařízení pod režim zákona o prevenci závažných havárií rovněž předkládají krajským úřadům zpracovanou bezpečnostní dokumentaci a OIP v postavení dotčeného orgánu státní správy mají každoročně možnost se k těmto bezpečnostním programům či zprávám vyjadřovat v rámci svých kompetencí.

Seznam hlavních kontrolních oblastí SÚIP na rok 2026

Podněty ke kontrole

Oblast ZoZ

1. kontroly zastřené zprostředkování zaměstnávání a jeho umožnění,
2. kontroly nelegálního zaměstnávání občanů ČR, občanů EU a cizinců ze třetích zemí včetně kontrol nehlášené práce,
3. kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
4. kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Oblast PPV

1. rovné zacházení se zaměstnanci, dodržování zákazu diskriminace, rovné odměňování zaměstnanců s důrazem na rovné odměňování mužů a žen,
2. odměňování zaměstnanců, dodržování minimální mzdy,
3. pracovní doba a doba odpočinku,
4. agenturní zaměstnávání,
5. ochrana osobních práv zaměstnanců,
6. dodržování pravidel při vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb,
7. pracovní podmínky zaměstnanců ze zahraničí, zejména pak pracovní podmínky zaměstnanců – držitelů dočasné ochrany z Ukrajiny a pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnaných v rámci programu Kvalifikovaný zaměstnanec,
8. na základě informací z obdržených podnětů a upozornění budou prováděny kontroly dodržování všech povinností zaměstnavatelů stanovených jim v oblasti pracovněprávních vztahů (například na úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, překážek v práci, dovolené, péče o zaměstnance, součinnosti s odborovou organizací, ochrany oznamovatelů).

Oblast BOZP a VTZ

1. kontroly k zajištění bezpečnosti provozu VTZ zařízení, tj. plynových, zdvihacích, elektrických a tlakových,
2. kontroly BOZP v odvětví zpracovatelského průmyslu a strojírenství, stavebnictví, těžby a zpracování dřeva, terciální sféry, zemědělství a potravinářství,
3. kontroly dodržování povinností souvisejících s nakládáním s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi,
4. kontroly pracovišť chráněného trhu práce,
5. kontroly v rámci integrované prevence,
6. kontroly rizikových dopravců.

Seznam použitých zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ELA	Evropský orgán pro pracovní záležitosti
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FPO	fyzická podnikající osoba
IMI	Systém pro výměnu informací o vnitřním trhu
LBG	zkapalněný biometan
LNG	zkapalněný zemní plyn
LOGIB	Lohnvergleichsinstrument Bund – analytický nástroj
LPG	zkapalněný ropný plyn
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	motorové vozíky
NV	nařízení vlády
OIP	oblastní inspektorát práce (inspektorát)
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
PO	právnícká osoba
PPV	pracovněprávní vztahy
PÚ	pracovní úraz
SÚIP	Státní úřad inspekce práce (Úřad)
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ust.	ustanovení
VTZ – PZ	vyhrazené technické zařízení – plynové zařízení
VTZ – TZ	vyhrazené technické zařízení – tlakové zařízení
VTZ	vyhrazené technické zařízení
ZoZ	zákon o zaměstnanosti
ZZ	zdvihací zařízení