ZÁKLADNÍ INFORMACE PRO CIZINCE O PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISECH V ČESKÉ REPUBLICE

VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva: Musí být uzavřena v písemné formě, v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.

Zkušební doba: Nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance, nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru.

Trvání pracovního poměru: Rozlišujeme pracovní poměr na **dobu neurčitou**, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru, a **dobu určitou**, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru.

Změny pracovního poměru: Pracovní smlouvu lze změnit pouze písemně a jen tehdy, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zaměstnavatel může se zaměstnanci uzavřít **dohodu o provedení práce** maximálně na 300 hodin ročně nebo **dohodu o pracovní činnosti** maximálně na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Obě dohody musí být uzavřeny písemně.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být skončen jen:

Dohodou: Musí být písemná a musí v ní být sjednán den skončení pracovního poměru.

Výpovědí: Musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu stanoveného zákoníkem práce.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době: Jedná se např. o dobu dočasné pracovní neschopnosti (nemocenské), těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené a jiné zákonem stanovené případy.

Okamžitým zrušením: Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec i zaměstnavatel z důvodů vymezených v zákoníku práce, okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží; v tomto případě neběží žádná výpovědní doba, ale pracovní poměr končí okamžikem doručení.

Zrušením ve zkušební době: Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Pracovní poměr nemůže být zrušen ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně. Pracovní poměr pak končí dnem doručení, pokud není v písemném oznámení uveden den pozdější.

Uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou.

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

Pracovní poměr cizinců: Končí dnem skončení pobytu na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnávání.

V některých případech náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci **odstupné**.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vždy vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání**.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL ZAMĚSTNANCI MZDU

V případě, že zaměstnanci v termínu stanoveném zaměstnavatelem v souladu se zákoníkem práce nebyla vyplacena mzda, zaměstnanec:

- písemně požádá zaměstnavatele o úhradu dlužné částky s uvedením termínu pro její úhradu,
- má právo okamžitě zrušit pracovní poměr při nevyplacení mzdy po uplynutí 15 dní po období splatnosti (např. mzda za měsíc leden je splatná do konce února, okamžité zrušení pracovního poměru je možné nejdříve 16. března),
- má právo podat podnět ke kontrole inspektorátu práce,
- má právo se obrátit ohledně dlužné částky na příslušný soud,
- v případech, kdy je zaměstnavatel evidován na úřadu práce jako dlužník, který je předmětem insolvenčního řízení, obrátí se na úřad práce v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

PRACOVNÍ DOBA

Délka stanovené **týdenní pracovní doby** činí 40 hodin. U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hodin týdně. **Délka směny** nesmí přesáhnout 12 hodin. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a v případě více pracovních vztahů nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. U zaměstnance mladšího 15 let (nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku) nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.

Přestávka v práci se poskytuje nejdéle po 6 hodinách (u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách) nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut.

Nepřetržitý denní odpočinek musí být alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V zákonem stanovených případech může být tento odpočinek zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku,

Nepřetržitým odpočinkem v týdnu je nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem, na který musí bezprostředně navazovat, tzn. celkem 35 hodin.

Práci přesčas je možno konat jen výjimečně. Nařízená práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 26 týdnů po

sobě jdoucích (52 týdnů při vymezení kolektivní smlouvou) a 150 hodin v kalendářním roce. Nad rozsah 150 hodin lze požadovat práci přesčas jen po dohodě se zaměstnancem.

DOVOLENÁ

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnanci nepřetržitě zaměstnanému daným zaměstnavatelem, u kterého konal v rozsahu své stanovené týdenní pracovní doby práci v kalendářním roce po dobu 52 týdnů, přísluší dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené v týdnech.

Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele konal práci **alespoň po dobu 4 týdnů** v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší mu poměrná část dovolené

V praxi se dovolená čerpá v počtu hodin, odpovídajícím délce směny, za kterou je dovolená čerpána.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel; je přitom povinen přihlížet k provozním důvodům a k oprávněným zájmům zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, alespoň 14 dnů předem.
Za nevyčerpanou dovolenou v případě skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci náhrada mzdy.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agentura práce přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce pro uživatele na základě **dohody o dočasném přidělení** mezi ní a uživatelem, která musí mít písemnou formu. K dočasnému výkonu práce u uživatele přiděluje agentura práce zaměstnance na základě **písemného pokynu**, který obsahuje: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky** dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. **Doba dočasného přidělení** k výkonu práce u téhož uživatele nemůže být delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případě, kdy o to agenturu práce zaměstnanec požádá sám nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnance, který čerpá mateřskou, rodičovskou nebo otcovskou dovolenou.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Za vyslaného pracovníka (zaměstnance) se považuje pracovník (zaměstnanec), který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu EU, než ve kterém obvykle pracuje. Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něho právní úprava ČR, pokud jde o:

- 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, další složky mzdy (tj. mzda nebo náhradní volno za práci přesčas; mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek; mzda za noční práci; mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí; mzda za práci v sobotu a v neděli)
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zákaz diskriminace,
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
- podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje,
- náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

Výše uvedené se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. Výše uvedené se nepoužije v případě, že celková doba vyslání do České republiky nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce.

Podrobné Informace o vysílání pracovníků jsou k dispozici webu SÚIP v sekci „Vysílání pracovníků“.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek na straně zaměstnance, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. **Jinak je zaměstnanec**

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu. Překážku v práci je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat.

Důležitými osobními překážkami v práci jsou:

dočasná pracovní neschopnost; karanténa; mateřská nebo rodičovská dovolená; doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a doba, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Jiné důležité osobní překážky v práci

Zaměstnanci přísluší ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve určitých případech i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku také v případě jiných překážek v práci, týkajících se jeho osoby.

Jedná se o následující překážky:

vyšetření nebo ošetření; pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce; přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků; znemožnění cesty do zaměstnání; svatba; narození dítěte; úmrtí; doprovod; pohřeb spoluzaměstnance; přestěhování; vyhledání nového zaměstnání.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

- pro přechodnou závadu, kterou nezavinil, nebo pro jiné provozní příčiny, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku,
- pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
- pro jiné překážky v případech, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v plném rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Po tuto dobu zaměstnanci přísluší nejméně 60 % průměrného výdělku za

podmínky, že ohledně této překážky v práci a snížení náhrady mzdy existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. U zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí, může být dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nahrazena vnitřním předpisem.

Za dobu, strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

Cestovními výdaji v souvislosti s výkonem práce jsou výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště a cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložením, dočasným přidělením, přijetím do zaměstnání v pracovním poměru, výkonem práce v zahraničí. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad (doba a místo nástupu, ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování), určí předem písemně zaměstnavatel, přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je možné poskytnout cestovní náhrady pouze v případě, že toto právo bylo sjednáno v dohodě. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zúčtovatelnou zálohu na pracovní cestu až do předpokládané výše cestovních náhrad, může se však se zaměstnancem dohodnout, že záloha poskytnuta nebude. Náhrada jízdních výdajů přísluší za použití určeného hromadného dopravního prostředku v prokázané výši nebo ve výši odpovídající ceně jízdného za určený dopravní prostředek. Jeli použito na žádost zaměstnavatele vlastní silniční motorové vozidlo, přísluší zaměstnanci za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování v prokázané výši.

Stravné

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci u zaměstnavatelů z podnikatelské sféry stravné nejméně ve výši:

- 155 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 236 Kč při pracovní cestě nad 12 hod a do 18 hodin,
- 370 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo (snídaně, oběd nebo večeře), na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatně poskytnuté jídlo až o hodnotu:

- 70 % stravného - trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného - nad 12 a do 18 hodin,
- 25 % stravného - nad 18 hodin.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

V souvislosti s pracovní cestou přísluší zaměstnanci náhrada nutných vedlejších výdajů v prokázané výši nebo odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty (parkovné, převoz na lodi, poplatky za telefon, apod.).

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI A ODMĚNA Z DOHOD

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 22 400 Kč při týdenní pracovní době 40 hodin, tj. 134,40 Kč/hod.**Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody výše minimální mzdy**, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **poskytnout doplatek**.

MZDA

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně, je zaměstnavatel povinen změnu zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

přihlédnutím k případné práci přesčas (maximálně 150 hodin) za podmínky současně sjednaného rozsahu práce přesčas.

Za práci přesčas přísluší mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno.

Za práci ve svátek (*1) přísluší mzda a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Za noční práci (*2) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí (*3) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % minimální mzdy.

Za práci v sobotu a v neděli (*4) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

ODMĚNA Z DOHOD

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se použijí obdobně (*1 - *4), přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda a nesmí být nižší, než je minimální mzda.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA PRACOVIŠTI

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. Zaměstnavatel např. nemůže dělat rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel také např. nemůže dělat rozdíly v poskytování benefitů zaměstnancům (např. při poskytování stravenek, příspěvků na různá pojištění apod.).

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnanec má právo, aby s ním bylo v zaměstnání zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci a aby nebyl diskriminován zejména 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.

OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ A OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení.

Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Zaměstnavatel např. nemůže své zaměstnance sledovat při práci pomocí kamerového systému, pokud k tomu nemá závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem.

INFORMACE STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE K ZÁLEŽITOSTI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

Nelegální prací je práce, která má znaky závislé práce uvedené v zákoníku práce a je konána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, resp. cizincem bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo v rozporu se zaměstnaneckou či modrou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; dále bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky. Pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.

Závislou práci definuje zákoník práce jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (založení pracovní smlouvou) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

oznamovací povinnost před zahájením výkonu práce (nehlášená práce)

Nehlášenou prací práce konaná cizincem (osobou uvedenou v § 87 odst. 1 větě první), u níž zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce nejpozději před okamžikem nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce této osoby, a dále práce konaná fyzickou osobou, u níž zaměstnavatel nesplnil svou povinnost zaevidovat ji do evidence zaměstnanců podle zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

KOMPETENCE ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

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

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

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

- řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (například vymáhání mzdy, vymáhání potvrzení o zaměstnání, řešení sporů o neplatnosti právních úkonů, jako je výpověď, neuznání pracovního úrazu apod.),
- vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů.

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

- může využít osobně poradenských dnů na nejbližším oblastním inspektorátu práce,
- může zaslat dotaz nebo podat podnět ke kontrole prostřednictvím Portálu inspekce práce: mpsv.gov.cz/app/suip-portal

Informace naleznete na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce:
suip.gov.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-pracovnepravnich-vztahu

Státní úřad inspekce práce vydal informační materiály týkající se vybraných oblastí zákoníku práce, informace naleznete na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce:
suip.gov.cz/web/suip/informacni-letaky

Další informace z činnosti Státního úřadu inspekce práce v oblasti ochrany pracovních vztahů a podmínek, kontroly vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci naleznete na webových stránkách suip.gov.cz nebo na oblastních inspektorátech práce, jejichž adresy jsou na těchto stránkách uvedeny.

Kam se může cizinec zaměstnaný v ČR obrátit, jestliže **ho zaměstnavatel vykořisťuje v práci**? (Poskytuje mu jen velmi nízkou mzdu nebo jeho mzdu zadržuje, nutí ho pracovat za nedůstojných podmínek, nerespektuje jeho základní práva zakotvená v zákoníku práce, zastrašuje ho, zabavuje mu jeho doklady.)

- na službu krizové pomoci - na specializovanou neziskovou organizaci La Strada ČR, o.p.s.: strada.cz

na občanské sdružení Centrum pro integraci cizinců: cicpraha.org

- nezisková organizace Sdružení pro Integraci a migraci: migrace.com

Státní úřad inspekce práce
Kolářská 13, 746 01 Opava
© listopad 2026
suip.gov.cz