

12. 8. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Inspekce práce - jak je to ve skutečnosti s poskytováním součinnosti (předkládáním dokumentů)

V praxi zcela běžnou záležitostí, která však nahání mnoha zaměstnavatelům husí kůže, je kontrola Státního úřadu inspekce práce realizovaná některou z jeho oblastních poboček. Kontrola jako taková může mít různorodou podobu zaměřenou vždy na dodržování zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZPr") a souvisejících právních předpisů; nejčastěji se pak jedná o kontrolu na úseku:

- pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- pracovní doby a doby odpočinku,
- odměňování,
- náhrad
- dovolené,
- a bezpečnosti práce.

V rámci vymezení předmětu kontroly, ale obecně při vymezení práv a povinností kontrolujícího orgánu se uplatní zejména zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů a podpůrně také zákon č. [255/2012](#) Sb., o kontrole ve znění pozdějších předpisů (kontrolní řád).



Dle § 8 písm. c) kontrolního řádu je každý inspektor oprávněn požadovat **poskytnutí údajů, dokumentů a věcí vztahujících se k předmětu kontroly** nebo k činnosti kontrolované osoby a vyžadovat od kontrolované osoby a povinné osoby další součinnost potřebnou k výkonu kontroly (§ 8 písm. f) kontrolního řádu).

Na straně opačné je pak každá kontrolovaná osoba povinna vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a **poskytovat k tomu potřebnou součinnost** a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá.

Z výše uvedeného plyne několik velmi významných praktických důsledků:

- Kontrolní orgán nemůže požadovat podklady, které nesouvisí s předmětem kontroly. Již na počátku v rámci záznamu o zahájení kontroly je inspektor povinen vymežit předmět kontroly, který zpravidla odpovídá jeho specializaci v rámci oblastního inspektorátu, u kterého působí. Kontrola zaměřená svým předmětem na umožnění a výkon nelegální práce by tak nikdy bez dalšího neměla zkoumat otázky související kupříkladu s úsekem BOZP. **Kontrolovaná osoba tak má možnost odmítnout žádost inspektora o předložení takových dokumentů právě**

s poukazem na § 8 písm. c) kontrolního řádu, aniž by riskovala uložení pokuty.[1]

- V kontrolním řádu ani v zákoně o inspekci práce není na žádném místě vymezeno, že kontrolovaná osoba poskytuje součinnost bezprostředně. Pokud tak není z jakéhokoliv relevantního důvodu možné poskytnout součinnost v okamžiku faktické kontroly (fyzická přítomnost inspektora na pracovišti), **je vždy možné požádat o zaslání oficiální výzvy k poskytnutí součinnosti do datové schránky kontrolované osoby spolu se stanovenou lhůtou ke splnění povinnosti.** Typicky se jedná o situace, kdy kontrolující inspektor požaduje okamžité předložení evidence odpracované doby, kterou má však u sebe externí mzdová účetní, případně je zneprístupněna v trezoru, archivu apod. Nutno dodat, že toto pravidlo nedopadá na dokumenty, které musí mít zaměstnavatel na pracovišti přístupné vždy - dohody o provedení práce a pracovní činnosti u zaměstnanců, kteří nejsou registrovaní na ČSSZ (srov. § 136 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů).
- Jelikož lhůty pro poskytování součinnosti nejsou zákonem stanoveny, je možno vždy žádat kontrolující orgán o případný odklad, neboli o **prodloužení lhůty k poskytnutí dané konkrétní součinnosti** (srov. § 4 odst. 1 zákona č. [500/2004](#) Sb., správního řádu ve znění pozdějších předpisů). Typicky se jedná o případy, kdy nelze některé dokumenty objektivně sehnat (např. vyžádat od daňového poradce, který je na dovolené), nebo splnění uložené povinnosti není možné z kapacitních důvodů (více současně probíhajících kontrol v době dovolených apod.). Rozhodně by se však nemělo jednat o situace, kdy kontrolovaná osoba vytváří záměrné obstrukce, aby vyzískala čas k zamaskování případných nedostatků.

Závěrem tak lze zaměstnavatele ubezpečit, že případná kontrola nemusí být žádný "blitzkrieg", ale lze k ní přistupovat systematicky, pečlivě a zejména tak, aby neochromila běžný chod společnosti. To vše samozřejmě za předpokladu, že si je kontrolovaný zaměstnavatel vědom svých práv a rozsahu svých povinností. Neoddiskutovatelnou výhodou zde budou mít ti zaměstnavatelé, kteří mají ve svém kolektivu zkušeného právníka či personalistu, který dokáže kontrolu efektivně zaštitit, případně ti, kteří mají pro tyto potřeby předjednanou spolupráci s advokátem.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] Dle § 15 odst. 1 písm. a) a odst. 2 kontrolního řádu lze uložit pokutu až do výše 500.000,- Kč, ovšem pouze v odůvodněných případech, kdy by měl kontrolující orgán na poskytnutí podkladů a obecně součinnosti právo.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)