

Z P R A V O D A J

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce, v. v. i.

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

číslo 3/2019

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

KONTROLNÍ ČINNOST ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE V OBLASTI AGENTUR PRÁCE A ZASTŘENÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Kontroly v oblasti agenturního zaměstnávání jsou každoročně součástí ročního plánu kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce. Předmět kontrol byl primárně zaměřen na kontrolu základních povinností při agenturním zaměstnávání, především na dodržování pravidla, zda pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nejsou horší, než byly nebo by mohly být podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. V průběhu let se pozornost kontrolních orgánů zaměřila také na agentury práce, které poskytují pouze poradenskou a informační činnost a vyhledávají zaměstnance pro zaměstnavatele a zaměstnání pro zaměstnance. Po větších legislativních změnách v roce 2017 byl předmět kontrol rozšířen o kontroly zaměstnávání odpovědných zástupců agentur práce, bylo prováděno více kontrol uživatelů, zaměstnávání cizích státních příslušníků či kontrolováno plnění informačních povinností vůči Úřadu práce ČR.

Ani neustálý tlak v podobě kontrol agentur práce a uživatelů a legislativní změny nepřinesly očekávané zásadnější zlepšení v oblasti agenturního zaměstnávání, o čemž svědčí výsledky kontrolní činnosti za rok 2018. Nezajištění srovnatelných podmínek dočasně přidělených zaměstnanců agentur práce se zaměstnanci uživatele patří stále mezi nejčastější zjištěná porušení pracovněprávních předpisů. Uložení pravomocných pokut za tyto přestupky, stejně jako za opakované neplnění informačních povinností vůči Úřadu práce ČR, je podkladem pro možné zahájení správního řízení ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Státní úřad inspekce práce pravidelně informuje GR Úřadu práce ČR o uložení pravomocných pokut a poskytuje mu v této věci součinnost.

S legislativními změnami v roce 2017 byl v zákoně o zaměstnanosti definován nový přestupek za zastřené agenturní zaměstnávání. Tak je označována činnost právnických a fyzických osob spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. S ohledem na společenskou škodlivost takového jednání byly od roku 2016 kontroly zastřené agenturního zaměstnávání zařazovány do plánu kontrolní činnosti každoročně.

Prakticky jde o činnost, kdy je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele zastíráno uzavřeným obchodním vztahem. U každé kontroly je třeba individuálního posouzení všech souvisejících skutečností. Nepatří sem např. skutečný outsourcing, kdy podnikající

subjekt vyčlení nějakou podpůrnou nebo vedlejší činnost a svěří ji jinému podnikatelskému subjektu, který se na ni specializuje (vedení účetnictví, úklid prostor apod.). V takovém případě se nejedná o zastřené agenturní zaměstnávání. Porušování zákona se často dopouštějí také agentury práce, které sice mají povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale své zaměstnance přidělují k uživateli na základě obchodních vztahů. V jiných případech se jedná o podnikající subjekty, kterým povolení skončilo, ale ony nadále provádějí zprostředkování zaměstnání a nadále přidělují své zaměstnance k uživateli.

V souvislosti s dlouhodobějším nedostatkem volné pracovní síly a nárůstem počtu zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR přibývá problémů s tím spojených, zejména v oblasti odměňování a plnění informačních povinností vůči Úřadu práce ČR. Proto Státní úřad inspekce práce vyhlásil pro rok 2019 nový kontrolní úkol zaměřený na kontroly vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ve smyslu evropské směrnice 96/71/ES, která byla implementována do českého právního řádu prostřednictvím § 319 zákoníku práce. Podle této směrnice je vysíláním pracovníků nejen jejich dočasný výkon práce na území ČR, během něhož je realizována určitá časově omezená služba, ale také agenturní zaměstnávání. Kontroly by měly zamezit dovozu levnější pracovní síly, zejména z východní a jižní Evropy, a zároveň jejímu nerovnému postavení.

Ing. Jana Bělíková
úsek inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce

VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ROCE 2018

Informace o pracovních úrazech zasílané podniky prostřednictvím záznamu o úraze se každoročně shromažďují v informačním systému SÚIP a ČBÚ. Jsou to případy s pracovní neschopností nad 3 dny a smrtelné. Pracovní úrazy s celkovou pracovní neschopností vykazuje ČSÚ. V roce 2018 bylo v České republice nově hlášeno celkem 46 223 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 14 883 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 45 666 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny. Z tohoto počtu se jich 14 719 událo

ženám. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 7 043 osob, tj. o 34 osob méně než v roce 2017. V roce 2018 došlo k mírnému poklesu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2017. Pokles počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v letech 2009–2018 činil 8 procent a je znázorněn v grafu (zdroj ČSÚ).

Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy nebyly již od roku 2012 statisticky sledovány Českým statistickým úřadem (výkaz Nem Úr 1-02). Smrtelné pracovní úrazy byly od roku 2012 vykazovány z informačního systému SÚIP a ČBÚ, a mohou tak obsahovat i případy patřící jiným státům, úrazy nepracovní a úmrtí na pracovišti.

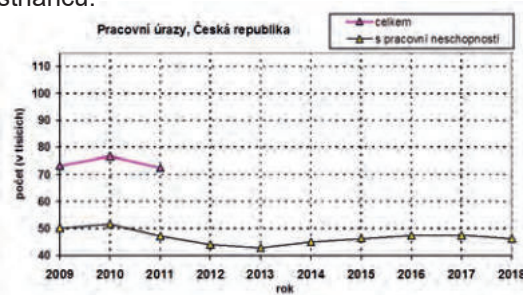
V roce 2018 bylo vykázáno 123 smrtelných pracovních úrazů, což je o 28 případů více než v roce 2017 (zdroj SÚIP, ČBÚ). V prvních deseti letech existence České republiky (1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok (průměrně 250). Dále v letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100–200 případů za rok (průměrně 142). V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok. Velký nárůst počtu případů v roce 2018 byl způsoben především značným počtem hromadných úrazů způsobených jen třemi událostmi (zdroj ČSÚ, SÚIP, ČBÚ).

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností poklesl proti roku 2017 o 2,7 %. Počet pojištěnců meziročně stoupl o 1,3 %. To se promítlo do četnosti těchto pracovních úrazů poklesem tohoto ukazatele o 3,9 %. Snížil se mírně i počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 0,5 %) a průměrný denní stav práce neschopných o 0,5 %. Průměrné procento pracovní neschopnosti opět mírně kleslo (o 1,3 %). Průměrná doba trvání jednoho případu stoupla v roce 2018 na 55,6 kalendářních dnů na jeden případ (zdroj ČSÚ).

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2018 skupina „Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti“ (33 %). U závažných pracovních úrazů to byla skupina „Budovy, konstrukce, povrchy“ (35 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina „Pozemní vozidla“ (29 %). Zde šlo především o dopravní nehody. Obdobné rozložení zdrojů pracovních úrazů podle typu (závažnosti) úrazu bylo evidováno i v letech minulých, rozdíly byly jen v procentním zastoupení (zdroj SÚIP, ČBÚ).

Počet závažných pracovních úrazů v letech 2011–2018 dramaticky stoupl, a to zejména u žen. Nárůst proti roku 2009 činil u mužů 64 % (2011) a u žen 132 % (2012). K největšímu počtu těchto případů u žen v roce 2018 došlo při chůzi (85), a to nejčastěji pádem (64), především na rovině, např. vlivem namrzlého nebo mokrého povrchu (zdroj SÚIP, ČBÚ).

Přestože statistika smrtelných pracovních úrazů vykazuje dlouhodobě klesající tendenci, je nutno konstatovat, že rizikovitost některých odvětví a zaměstnání je vysoká, jak se ukázalo v roce 2018, kdy při 4 událostech zemřelo dohromady 23 zaměstnanců. Je třeba věnovat pozornost příslušným preventivním opatřením u nejhroženějších cílových skupin zaměstnanců.



Ing. Petr Mrkvička
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

SKLADOVÉ PROVOZY Z POHLEDU BEZPEČNOSTI PRÁCE A PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI

Skladové provozy svým účelem charakterizují činnosti, jako jsou: vysoký pohyb zaměstnanců (kmenových, agenturních, externích), dále vysoká četnost manipulace pomocí manipulační techniky zejména motorovými vozíky různého provedení (elektrické, naftové, hybridní atd.), což pochopitelně přináší i zvýšenou míru rizika vzniku možného pracovního úrazu. Lze mít za to, že tímto rizikem může být například střet zaměstnance s motorovým vozíkem, přejetí dolních končetin zaměstnance motorovým vozíkem, pády motorových vozů z otevřených ramp nebo pády nestabilních břemen z vidlic nebo předávného zařízení motorového vozíku.

Z pohledu pracovních úrazů evidujeme za rok 2018 mezi jinými i smrtelný pracovní úraz, který se stal ve skladovém provozu, kdy při pádu motorového vozíku z otevřené rampy došlo k vypadnutí zaměstnance z obslužného stanoviště řidiče pod vyrovnávací můstek a k následnému přímáčknutí postiženého motorovým vozíkem.

Informační systém SÚIP eviduje pracovní úrazy, jejichž příčinou je tzv. spolujízda na motorovém vozíku, i když je tato činnost výrobcem **zakázána**. V tomto konkrétním případě

postižený (23 let, délka pracovního zařazení 2 týdny) z motorového vozíku za jízdy seskočil. Následně došlo k přejetí dolní končetiny, a tím k její amputaci. Další příklad pracovního úrazu, který se stal ve skladovém provozu, dokládá případ při vykládání europalet o rozměrech 800x1200mm z nákladního vozidla, kdy při zpětném chodu motorového vozíku došlo ke sražení řidiče nákladního vozidla, který prováděl „dohled“ nad vykládkou.

Pracovní úrazovost u motorových vozíků za rok 2018 a srovnání za období leden až červen 2018/2019

Druh pracovního úrazu	2018	1-6/2018	1-6/2019
Ostatní	140	29	38
Závažné	10	2	3
Smrtelné	1	0	0

V rámci kontrolní činnosti zaměřené na skladové provozy, dále z kontroly příčin a okolností vzniku pracovních úrazů je zřejmé, že řada zaměstnavatelů nevěnuje dostatečnou

pozornost praktické části školení řidičů motorových vozíků. Velmi častým zjištěním je, že zaměstnanci (řidiči) absolvují praktický zácvik na motorovém vozíku, který na pracovišti nebudou obsluhovat, a dále také na „cvičném pracovišti“, tzn. na pracovišti, které neodpovídá konkrétním podmínkám, ve kterých se řidiči motorového vozíku budou skutečně pohybovat, což je jedno z potenciálních rizik vzniku možného pracovního úrazu. Mezi závažná zjištění ve skladových provozech patří to, že zaměstnavatelé nemají zpracovanou vnitřní organizační směrnici, kterou může být například místní řád skladu (viz čl. 4.1.1 ČSN 26 9030) nebo tzv. dopravní řád (viz příloha č. 1 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.), a pokud je zpracovaná, pak se při kontrolní činnosti setkáváme také s tím, že tato předložená vnitřní organizační směrnice je velmi obecná, citující pouze právní a ostatní předpisy (technické normy). Dále pak ve skladových provozech nejsou dopravní komunikace pro pěší nebo jízdu dopravních prostředků se stejnou úrovní výrazně odlišeny od ostatních ploch, nejsou dostatečně široké a trvale volné. Dopravní komunikace jsou v řadě případů využívány jako mezioperační skladovací plochy, například z důvodu prostorových apod. Vzhledem k vývoji pracovní úrazovosti a ke zjištěným nedostatkům budou dále kontroly zaměřeny na bezpečnost práce nejen ve skladových provozech, ale také i v logistických a obchodních centrech.

Ing. Jiří Kysela
metodik/inspektor pro manipulaci
a skladování a zdvihací zařízení
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce



NÁRODNÍ KOLO MEZINÁRODNÍ SOUTĚŽE CENY ZA SPRÁVNOU PRAXI V RÁMCI KAMPANĚ ZDRAVÉ PRACOVIŠTĚ 2018–2019 ZNÁ VÍTĚZE

Celoevropská kampaň **Zdravé pracoviště 2018–2019** na téma **Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou** (<https://healthy-workplaces.eu/cs>), která probíhá pod záštitou Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci za partnerské spolupráce s členskými státy Evropské unie, již tradičně vyhlašuje soutěž **Ceny za správnou praxi**. Cílem soutěže je vyzdvihnout nejlepší příklady subjektů, které **aktivně řídí rizika související s nebezpečnými látkami na pracovišti**.

V prvním kole se konala národní soutěž a její vítězové postupují do celoevropského kola. Podle zaměření tohoto ročníku vybere mezinárodní porota vítězné společnosti, které významným a inovativním způsobem přispívají k BOZP v souvislosti s kontrolou nebezpečných látek na pracovišti. Vítězné projekty evropského kola budou vyhlášeny v listopadu roku 2019.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je národním partnerem Agentury, v květnu 2018 vyzvalo subjekty k předložení projektů svědčících o úspěšných postupech inovativního a účinného řízení BOZP při manipulaci s nebezpečnými látkami a jejich používání v praxi. Projekty soutěžily ve dvou kategoriích (podniky do 100 zaměstnanců a podniky nad 100 zaměstnanců). Hodnotící komise do finále národního kola soutěže Ceny za správnou praxi vybrala dva projekty, které se zaměřily na nové přístupy k řešení konkrétních problémů v oblasti BOZP.

Oficiální výsledky mezinárodní poroty budou vyhlášeny na summitu kampaně Zdravé pracoviště 12. listopadu 2019 ve španělském Bilbau. Za Českou republiku se mezinárodního finále zúčastní za I. kategorii do 100 zaměstnanců vítězný národní projekt „DETOXIKON“ společnosti VAKOS XT a.s. & Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra a za II. kategorii nad 100 zaměstnanců vítězný národní projekt „Řízení rizika ohrožení těhotných chemickými látkami v ÚVN Praha“ Ústřední vojenské nemocnice – Vojenské fakultní nemocnice Praha.

Oceněné subjekty, které se zapojily do národního kola tohoto programu v rámci kampaně Zdravé pracoviště, převzaly dne 28. května 2019 v Obecním domě v Opavě Ceny za správnou praxi.

Podniky oceněné v národním kole soutěže Ceny za správnou praxi

I. kategorie:

1. místo: VAKOS XT a.s. & Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra

Minimalizace vlivu residuální kontaminace po nelegální výrobě narkotik na zdraví člověka (DETOXIKON)

Projekt DETOXIKON vznikl na základě dlouhodobé spolupráce oddělení specializované metodiky Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra s cílem realizovat individuální i kolektivní ochranná opatření proti nebezpečným látkám pro všechny bezpečnostní sbory nejen v ČR, ale i ve světě.

II. kategorie:

1. místo: Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha

Řízení rizika ohrožení těhotných chemickými látkami v ÚVN Praha

Projekt byl zaměřen na bezpečné a zdravé neohrožující prostředí nemocnice s minimalizací rizika výskytu chemických látek a chemických směsí se specifickou rizikovostí pro těhotné.

Hana Hlavičková
vedoucí Národního informačního,
vzdělávacího a osvětového střediska (NIVOS)
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

POSKYTOVÁNÍ PORADENSTVÍ FORMOU ODPOVĚDÍ NA PÍSEMNÉ DOTAZY VEŘEJNOSTI V OBLASTI PVP

Orgány inspekce práce v souladu s ustanovením § 5 odst. 1 písm. k) a § 4 odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a podmínek. Spolu s osobními a telefonickými dotazy vyřizují orgány inspekce práce také dotazy písemné, jejichž počet je v rámci poradenství významný.

Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu (dále jen „inspektorát“) vyřídil v oblasti pracovněprávních vztahů a podmínek za čtvrté čtvrtletí roku 2018 celkem 103 a za první pololetí roku 2019 celkem 255 písemných dotazů. Převážnou část těchto dotazů zasílají na inspektorát zaměstnanci, a to více jak 85 procent z celkového počtu doručených dotazů. Písemné dotazy zaměstnanců se nejčastěji týkají problematiky odměňování, a to nevyplacení mzdy, nevyplacení některé složky mzdy, zejména příplatku za práci v noci nebo za práci v sobotu a v neděli, či odměny z dohody. Velké množství dotazů se týká i ukončení pracovního poměru, konkrétně nevydání potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr. Častým tématem je také dovolená, rozvržení pracovní doby, evidence pracovní doby a dále práce ve svátek, a to zejména v oblasti obchodu při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, kdy zaměstnavatelé na svátky, ve které je obchod ze zákona uzavřen, neplánují zaměstnancům směny. Zaměstnanci tak mají pocit, že si svátky musí tzv. napracovat v dalším období. Překvapivě jen malá část dotazů této skupiny se týká případného nerovného zacházení a diskriminace, případně ochrany osobních práv zaměstnance. Dle mého názoru zaměstnanci, kterých se případně nerovné za-

cházení či diskriminace týká, podávají na inspektorát rovnou podnět ke kontrole zaměstnavatele. Písemné dotazy zaměstnavatelů se převážně týkají zaručené mzdy a zařazení do skupiny prací, případně zařazení do platového tarifu.

Zaměstnanci se často obracejí na inspektorát i s dotazy na problematiku, která nespadá do působnosti inspektorátu. Jedná se zejména o dotazy týkající se přihlášení ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění, zaslání dokladů o dočasné pracovní neschopnosti či karanténě na příslušnou správu sociálního zabezpečení, případně hygieny.

Veřejnost se často domnívá, že orgány inspekce práce suplují činnost placené právní poradny či soudu, že řeší spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a vymáhají individuální nároky zaměstnanců. Toto se týká převážně nevyplacených mezd a ukončení pracovního poměru, kdy zaměstnanci např. požadují, aby inspektorát rozhodl, že dané ukončení pracovního poměru je neplatné. Tazatelé nezřídka žádají inspektorát, aby jim vymohl od zaměstnavatele doklady, jako jsou potvrzení o zaměstnání, výplatní pásky či pracovní posudek. Více než 50 procent dotazujících se zaměstnanců po obdržení písemné odpovědi opětovně oslovuje inspektorát podle toho, jak se situace v jejich zaměstnání vyvine. Tazatelé velmi často mají za to, že inspektorát v odpovědi konkrétně vyřeší jejich problém a poskytne jim podrobný návod, jak mají v jejich situaci postupovat, což ovšem nespadá do oblasti poskytování základních informací a poradenství.

Ing. Milena Holečková
inspektorka oddělení inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu

OBLAST FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ A JEJICH VYUŽITÍ V PRAXI

Za hlavní příčiny růstu flexibilních forem zaměstnávání v poslední době se považuje změna situace na trhu práce a potřeba větší flexibility ze strany zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců. Jedním z cílů je najít takovou práci, která umožňuje lépe sladit profesní život s péčí o rodinu a s potřebou celoživotního vzdělávání.

V otázce pracovněprávních vztahů nelze opomenout, že pracovní právo poskytuje zaměstnavateli právní prostor nejen pro jednostranné rozhodování, a tím i nástroje řízení zaměstnanců, ale i prostor pro uplatnění smluvní vůle stran a její vyústění ve dvoustranný právní úkon. Hovoříme-li o flexibilitě forem zaměstnání v pracovněprávních vztazích, můžeme je členit na flexibilitu zaměstnání a na flexibilitu výkonu práce.

Flexibilní formy zaměstnání jsou určitou volností a projevem vůle obou účastníků pracovněprávních vztahů. Umožňují např. oběma účastníkům rychlejší, operativnější ukončení pracovněprávního vztahu.

Zařazujeme sem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou, zkušební dobu, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení zaměstnance, částečnou nezaměstnanost.

Flexibilní formy výkonu práce si lze představit jako volný, pružný způsob výkonu práce zohledňující individuální potřeby zaměstnance i zaměstnavatele.

Současná právní úprava nám umožňuje využít např. smluvní volnost pro sjednání rozsahu pracovního úvazku, vlastní rozvržení pracovní doby, práci přesčas,

pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, práci z domova, případně sdílení pracovního místa.

Závěrem je nutné sdělit, že flexibilní formy zaměstnávání a jejich využití jsou ponechány na zaměstnavateli a jsou spojeny s určitou administrativní náročností. Vždy je třeba mít na mysli, že jejich využití přímo v praxi závisí nejen na druhu vykonávané práce a potřebách zaměstnance, ale i na možnostech zaměstnavatele a na možnostech využití současné právní úpravy.

Ing. Milan Novák
vedoucí oddělení inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro
Jihočeský kraj a Vysočinu

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.suip.cz a www.bozpinfo.cz.