

ZPRÁVODAJ

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

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

číslo 4/2023

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

KONTROLNÍ ČINNOST ZAMĚŘENÁ NA ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ V ROCE 2023

Kontrolní činnost zaměřená na oblast zastřené zprostředkování je od roku 2017 jednou z hlavních kontrolních priorit orgánů inspekce práce. Zastřené zprostředkování zaměstnání výrazným způsobem pokrývá trh práce, má významné dopady v daňové oblasti, ale i v oblasti srovnatelných pracovních podmínek zaměstnanců nelegálních agentur práce a kmenových zaměstnanců pseudouzivatele. Přestupek zastřené zprostředkování zaměstnání byl do legislativy zaveden novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), účinnou od 29. 7. 2017. Za zastřené zprostředkování bylo však možné postihnout pouze nelegální agenturu práce, ale bez dopadu na pseudouzivatele. Přitom pseudouzivatelé se na nelegálním jednání podíleli výraznou měrou také. Proto byla přijata novela zákona o zaměstnanosti, účinná od 2. 8. 2021, která rozšířila definici přestupku spočívajícího v zastřeném zprostředkování kromě poskytovatele rovněž na subjekt, který výkon zastřené zprostředkování umožní. V případě naplnění přestupku výkonu

i umožnění zastřené zprostředkování hrozí právnické a fyzické podnikající osobě pokuta od 50 000 až do 10 000 00 Kč, fyzické osobě až do výše 5 000 000 Kč. Výše pokuty byla s ohledem na společenskou závažnost stanovena na stejnou úroveň jako v případě nelegálního zaměstnávání.

K 31. 8. 2023 provedl SÚIP celkem 296 kontrol přímo zaměřených na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání. Kontroly proběhly u 292 subjektů, přičemž se jednalo o 277 právnických osob a v 15 případech o podnikající fyzické osoby. Z celkového počtu 296 kontrol byly nedostatky zjištěny ve 231 případech a celkový počet zjištěných porušení pracovněprávních předpisů dosáhl počtu 943 porušení, přičemž přímo zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno u 198 kontrolovaných subjektů. Kromě výše uvedených kontrol bylo zastřené zprostředkování zaměstnání v rámci kontrol, primárně zaměřených na jinou kontrolní oblast, zjištěno také u dalších 134 subjektů. Tyto kontroly byly nejčastěji zaměřeny na nelegální zaměstnávání. Celko-

vě bylo zastřené zprostředkování zaměstnání v roce 2023 zjištěno u 217 subjektů a dále bylo již také odhaleno 122 podnikatelských subjektů, které výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožnily.

Současně bylo kontrolami zaměřenými na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěno 451 osob při výkonu nelegální práce. V 430 případech šlo o cizince (nejčastěji občane státní příslušnosti Ukrajina a Moldavsko), v 14 případech o občany EU a v 7 případech se jednalo o občany ČR.

Za přestupek zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2023 uloženo celkem 119 pokut v celkové výši 69 381 000 Kč, což je již aktuálně vyšší částka, než jaká byla uložena za celý rok 2022. Jedná se o všechny pokuty uložené v roce 2023, částečně se tedy může jednat o pokuty za zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěné kontrolami provedenými v předchozích letech.

Ing. Marek Šindlář
úsek inspekce NLZ
Státní úřad inspekce práce

SHRNUTÍ POŽADAVKŮ NOVÉ LEGISLATIVY PRO PROVOZ VYHRAZENÝCH TECHNICKÝCH PLYNOVÝCH ZAŘÍZENÍ

V posledních letech došlo k výraznému rozvoji alternativ zemního plynu (např. H₂, bioplynu, lehkých topných olejů, LPG). S ohledem na způsob konečného využití a konkrétních technických realizací je významným

aspektem pro bezpečný a spolehlivý provoz těchto vyhrazených plynových zařízení (dále jen VPZ) zejména oblast technické prevence a dodržování rovněž nových legislativních požadavků, které budou zahrnuty

také v dosud platných normativních dokumentech, např. ČSN 38 6405 a v technických pravidlech v oboru plynových zařízení (tzv. TPG), která jsou od července 2023 veřejnosti bezplatně přístupná na webových

stránkách Českého plynárenského svazu. Nová legislativa pro provoz VPZ upravuje zajištění dalších podmínek bezpečnosti práce z hlediska sjednocení s předpisy EU. Upřesňuje požadavky na provoz těchto zařízení nejen pro jejich provozovatele, ale také pro provoz plynárenských zařízení držitelů licence na přepravu plynu nebo distribuci plynu. Nově VPZ s nejvyšší mírou rizika jsou zařazena do I. třídy, ostatní zařízení spadají do II. třídy. Podle své základní technologické funkce se zařazují do osmi skupin (v minulosti bylo sedm skupin, nově skupina H – zařízení pro vypouštění hasebních plynů). Úprava povinností je dále v oblasti vedení provozní dokumentace, konkrétně uchovávání provozního deníku, dokladů o provedené kontrole, o pravidelném servisu, údržbě, provozní revizi nejméně po dobu 10 let; doklady o zkouškách provedených po dokončené montáži nebo rekonstrukci zařízení a výchozí revizi je nutné uchovat po celou dobu provozu VPZ. Provozovatel musí nově zpracovat harmonogram revizí a kontrol na období 6 let. Podrobně je vymezen v příloze č. 6 obsah „Záznamu o kontrole VPZ“ a v příloze č. 5 legislativa upřesňuje „Obsah zprávy o revizi VPZ“, kdy např. v případě elektronického předání revizní zprávy musí být elektronický dokument podepsán uznávaným elektronickým podpisem a zjištěné závady a nedostatky, jejich závažnost z hlediska bezpečnosti a spolehlivosti provozu VPZ musejí být zmíněny s odkazem na porušený bezpečnostní předpis.

Adekvátní reakcí na provoz byly nově upraveny lhůty pro provádění provozních revizí a kontrol plynárenských zařízení (příloha č. 4). Došlo k posunu provádění provozních revizí, a to až po 6 letech u plynovodů o tlakové úrovni do 4 barů v sídlech a mimo sídla (u nich ještě zásadní změna v provádění kontrol, nově až po 3 letech) a také u revizí ostatních plynárenských zařízení.

Zásadní je rovněž zmínit oblast týkající se nových rozlišovacích znaků skupin a podskupin rozsahů oprávnění a osvědčení k montáži, opravám, revizím a zkouškám VPZ stano-

vených v příloze č. 3. Novou podskupinou jsou stabilní plynové motory ve strojovnách a kotelnách „G4“. Žadatel musí žádat o rozšíření oprávnění o „G4“ a vykonat novou zkoušku u pověřené organizace, tj. u Technické inspekce České republiky, pokud chce tuto činnost vykonávat. U oprávnění k „C3“ – plnění a čerpání nádrží vozidel plynu má žadatel ve stávajícím oprávnění pod skupinou „C, resp. C1 zařízení pro plnění nádob plynu a tlakové stanice na plyná paliva“. Také oprávnění k „H“ – zařízení pro vypouštění hasebních plynů má žadatel ve stávajícím oprávnění zařazeno pod skupinu „F, resp. F6 zařízení pro rozvod technických plynů“. U těchto posledních dvou uvedených oprávnění žadatel nemusí žádat o nové oprávnění u pověřené organizace. Nová legislativa změnila také dobu platnosti oprávnění, např. u nově vydaných je to na dobu 10 let. Pro získání odborné způsobilosti zákon č. 250/2021 Sb., o vyhrazených technických zařízeních (dále jen VTZ) ani nařízení vlády č. 191/2022 Sb. (konkrétně v příloze č. 2; případně i další

prováděcí nařízení k zákonu o VTZ) neobsahují možnost udělení výjimek z praxe nebo vzdělání, a proto není možné tyto výjimky udělovat, což vychází také i z vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí.

Všechny legislativní změny jsou vnímány ve prospěch zajištění BOZP, s ohledem na vývoj trhu a mnoho dotazů k nové legislativě obdržel rovněž SÚIP, který zásadní dotazy s odpověďmi uveřejnil na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce v sekci „Otázky a odpovědi/Vyhrazená technická zařízení – VPZ.“

Ing. Michaela Matějková
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce



V roce 2023 získalo prestižní ocenění
BEZPEČNÝ PODNIK
27 společností.

<https://www.suip.cz/web/suip/program-bezpecny-podnik>

Vítěz 7. ročníku soutěže PROFESIONÁL BOZP



Dne 31. října 2023 v Kaiserštejnském paláci v Praze předali náměstkyně ministra práce a sociálních věcí Zuzana Freitas Lopesová, generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn a výkonný ředitel společnosti CERVA Group Miroslav Rous cenu vítězi 7. ročníku národní soutěže PROFESIONÁL BOZP.

Vítězem se stal Petr Pavlíček, DiS., který v současné době pracuje jako EHS Lead pro významnou společnost Aptar Czech Republic s.r.o. Do soutěže se přihlásil s projektem, který obsahoval tři aktivity, zavedené do podnikové praxe v poslední době. Vítězný projekt tvořil velmi obsáhlý materiál zahrnující opatření a řešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) pro širokou škálu činností ve společnosti zaměřených na:

Ergonomii – eliminace rizika vzniku muskuloskeletálních poruch při ruční manipulaci s materiálem

LOTOTO – implementace systému LOTOTO v praxi

BBS (Behavior based safety) – zapojení zaměstnanců do systému managementu BOZP s cílem CHCI PRACOVAT BEZPEČNĚ

Muskuloskeletální poruchy jsou v Evropě nejrozšířenějším zdravotním problémem souvisejícím s prací a patří k nejčastějším příčinám zdravotního postižení, pracovní neschopnosti a předčasného odchodu do důchodu. Tento problém je proto třeba řešit s cílem zlepšit zdraví a pohodu pracov-

níků. Společnost Aptar Czech Republic s.r.o. se zapojila do celoevropské kampaně Zdravé pracoviště 2020–2022 na téma Zdravé pracoviště si posvítil na fyzickou zátěž a v národním kole soutěže Ceny za správnou praxi se společnost umístila na 3. místě s projektem Manipulace s břemeny (manipulace s kartony, nádobami na stravu a odpad či s granulátem), který se zaměřil na zaujímání nepřijatelných pracovních poloh na základě nevhodných fyziologických poloh zad, horních a dolních končetin a předcházení muskuloskeletálním poruchám.

Systémem LOTOTO (Lock Out – Tag Out – Try Out) se ve společnosti snaží zabránit vzniku úrazům v souvislosti s údržbou strojních zařízení, a to díky uzamčením, zablokováním a označením částí strojních zařízení, zamezením neočekávanému uvedení stroje nebo zařízení při údržbě či opravě do chodu při uvolnění zbytkové energie (elektrina, tlak vzduchu atd.).

BBS (Bezpečnostní pozorování) není školení, ale důležitý nástroj při transformaci firemní kultury bezpečnosti společnosti Aptar Czech Republic s.r.o. Pozorování bezpečnosti prováděných pracovních činností, jsou-li prováděna správně, zahrnují rozhovory vedoucích zaměstnanců se členy svých pracovních týmů o BOZP. Stávají se tak druhou přirozeností a posilují bezpečné pracovní postupy. Cílem projektu je předcházet nežádoucím pracovním úrazům a nehodám vyvolaných lidskou chybou.

Národní soutěž od roku 2012 vyhlašuje a organizuje Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a ve spolupráci se

Státním úřadem inspekce práce. Mediálními partnery soutěže jsou společnost Wolters Kluwer, a.s., a oborové portály BOZPinfo.cz a BOZPprofi.cz. Vítěz obdržel cenu od společnosti CERVA Group a.s., která na trhu nabízí osobní ochranné pracovní prostředky s cílem poskytnout zaměstnancům maximální bezpečí a přispět k ochraně toho nejdůležitějšího, a to je zdraví.

Informace k soutěži jsou dostupné na webové stránce www.vubp.cz/profesional-bozp.

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

ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE AGENTURAMI PRÁCE

Zastřené zprostředkování zaměstnání definuje zákon o zaměstnanosti jako činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). Zprostředkovávat zaměstnání mohou v ČR pouze krajské pobočky Úřadu práce nebo právnické či fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání – agentury práce.

Zastřené zprostředkování se v praxi velmi často dopouštějí zejména právnické osoby, které příslušným povolením pro zprostředkování zaměstnání nedisponují. Nejčastěji se jedná o poskytování pracovní síly na základě obchodněprávních smluv, například smlouvy o dílo.

Během kontrol se ale setkáváme i se situací, kdy právě agentura práce s platným povolením k zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele nedodržuje podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti a uzavírá s uživateli např. výše zmíněné smlouvy o dílo. Fakticky tedy dochází k přidělování zaměstnanců k uživateli ve smyslu ust. § 14 odst. 1 písm. b), není tak ale činěno zákonnými postupy.

Motivace k takovému postupu může být různorodá. Jedním z nejčastějších důvodů je nižší administrativní zátěž. Dalším, neméně důležitým důvodem, může být snaha šetření mzdových nákladů. V případě, že zaměstnanci agentury vykonávají závislou činnost jako kmenoví zaměstnanci, nikoliv přidělení, nevztahují se na

ně pravidla o pracovních a mzdových srovnatelných podmínkách zaměstnanců.

Posledním významným důvodem je právní regulace agenturního zaměstnávání. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. stanovuje druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Tyto práce ale mohou zaměstnanci vykonávat jako kmenoví zaměstnanci. Dále zákon o pobytu cizinců v ust. § 42g uvádí, že držitel zaměstnanecké karty, který vykonává či vykonával zaměstnání jako kmenový zaměstnanec v ČR, není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. V praxi tedy dochází k obcházení zákona a zároveň zastřenému zprostředkování nejčastěji

z výše zmíněných důvodů – nemožnost přidělovat zaměstnance na určité pozice či nemožnost získat zaměstnance za účelem přidělování k uživateli.

V případě, že podnikající fyzická či právnická osoba zastřeně zprostředkuje zaměstnání, dopouští se přestupku podle ust. § 140 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti, za který lze uložit podle § 140 odst. 4 písm. f) tohoto zákona pokutu až do výše 10 000 000 Kč. V důsledku pravomocně uložené pokuty za takto závažný přestupek může být agentuře práce odebráno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Mgr. Šarlota Šarláková
právní oddělení

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

BEZPEČNOST PRÁCE PŘI POUŽÍVÁNÍ ŽEBŘÍKŮ

V zásadě v dané problematice je nutno vycházet například nejen z obecného právního předpisu, kterým je zákoník práce, ale také i například z ust. § 5 odst. 1 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb., zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je zaměstnavateli stanovena povinnost organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci byli chráněni proti pádu nebo zřícení. Další požadavky, podle ust. § 4 nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci ve výškách a nad volnou hloubkou, a na bezpečný provoz a používání technických zařízení poskytovaných zaměstnancům pro práci ve výškách a nad volnou hloubkou, jsou stanoveny v příloze k tomuto nařízení, konkrétně pak v část III. Používání žebříků. Zde je mimo jiné i například uvedeno, že žebřík může být použit pro práci ve výšce pouze v případech, kdy použití jiných bezpečnějších prostředků není s ohledem na vyhodnocení rizika opodstatněné a účelné. Dále žebříky používané pro výstup (sestup) musí svým horním koncem přesahovat výstupní (nástupní) plošinu nejméně o 1,1 m, žebřík musí být umístěn tak, aby byla zajištěna jeho stabilita po

celou dobu použití, přenosný žebřík musí být postaven na stabilním, pevném, dostatečně velkém a nepohyblivém podkladu. Ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti práce, které souvisejí s danou problematikou, jsou například tyto vybrané technické normy: ČSN EN 131-1+A1 Žebříky – Část 1: Termíny, typy, funkční rozměry, dále ČSN EN 131-2+A2 Žebříky – Část 2: Požadavky, zkoušení, značení, ČSN EN 131-3 Žebříky – Část 3: Značení a návody k používání.

Jenže u řady zaměstnavatelů, jak například vyplývá z kontroly příčin a okolností pracovního úrazu, má na tuto problematiku, a to z pohledu bezpečnosti práce, resp. návodů výrobce, jiný názor, což dokládají níže uvedené příklady závažných pracovních úrazů.

Příklad č. 1: K pracovnímu úrazu postiženého, profese údržbář, došlo při úpravě pohonu sekčních vrat. Tato úprava spočívala v přidělení držáku k motoru sekčních vrat. Za tím účelem bylo nutné si vypůjčit žebřík. K dispozici byl žebřík trojdílný, ovšem pro daný účel „postačil“ pouze jeden díl. Když postižený byl v cca polovině dílu žebříku, cca ve výšce 1,5 m, spodní část dílu žebříku sklouzla po podlaze a postižený spadl na podlahu haly a upadl do bezvědomí a následně byl převezen do nemocnice (otřes mozku, zlomeniny žeber a odřeniny).

Příklad č. 2: Úkolem postiženého bylo překontrolovat na venkovním prostoru, a to za deště, počet kusů

polotovaru v ohradové paletě ve výšce cca 1,5 metru. Za tím účelem si postižený zaměstnanec přistavil jednoduchý hliníkový opěrný žebřík o délce 2 metrů opatřený gumovými patkami. Vzápětí vystoupil postižený na druhou příčli s tím, že došlo k neočekávanému podklouznutí žebříku a následnému pádu úrazem postiženého na asfaltovou plochu. Výsledkem tohoto pádu bylo pohmoždění žeber, dále lehký otřes mozku a zlomenina levé horní končetiny. Doplňující informace k pracovnímu úrazu: V rámci kontroly příčin a okolností pracovního úrazu bylo zjištěno, že se souhlasem zaměstnavatele (vedoucího zaměstnance) prováděl postižený činnost, a to v rozporu s návodem výrobce, ve kterém je stanoveno, že příslušný žebřík se nesmí používat na mokřem povrchu.

Ing. Jiří Kysela
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce



**Přejeme našim čtenářům
šťastné vykročení
do nadcházejícího roku
a hodně osobních
a pracovních úspěchů.**