

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 2/2017

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

NESPRÁVNĚ VYBRANÉ OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY OHROŽUJÍCÍ ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Opomíjenou oblastí v přidělování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) je otázka jejich účinnosti proti rizikům. Při špatném výběru OOPP mohou tyto prostředky zaměstnancům ztěžovat výkon práce nebo dokonce je nechránit proti rizikům vyplývajícím z této práce. Nejhorší možný případ nastane v okamžiku, kdy použitý OOPP nejenže nechrání proti riziku, ale přímo ohrožuje zdraví zaměstnance.

Na výše uvedené případy proto pamatuje § 104 odst. 1 zákoníku práce. Totéž ustanovení zaměstnavateli ukládá povinnost, aby přidělované OOPP splňovaly požadavky stanovené zvláštním právním předpisem, jímž je nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

Osoby odborně způsobilé v prevenci rizik musí být nejen dokonale seznámeny s veškerými činnostmi a procesy na daném pracovišti, ale musí vzít v potaz i možnost vzniku mimořádných situací. Při procesu analýzy rizik je nezbytné dodržet hierarchii všeobecných preventivních zásad stanovenou v § 102 odst. 5 zákoníku práce, zejména pak zásadu přednostního uplatňování prostředků kolektivní ochrany před prostředky ochrany individuální. Přidělení OOPP musí tedy být opatřením „poslední instance“ proti zbytkovému riziku.

Při vlastním výběru OOPP je třeba vycházet z návodu k jejich použití, popř. dalších dokumentů specifikujících jejich ochrannou vlastnost před působícími riziky, jako jsou např. technické listy, certifikáty apod. Specifikace ochranných vlastností je pak nutno ověřovat i v příslušných technických normách pro jednotlivé druhy OOPP.

Zaměstnanci mohou obdržet pouze takové OOPP, u kterých výrobce nebo dovozce posoudil shodu vzorku autorizovanou osobou (zkušebnou) dle nařízení vlády č. 21/2003 Sb., které je prováděcím právním předpisem zákona č. 22/1997 Sb., a spadajícím do kontrolní kompetence ČOI. Výjimkou jsou jednoduché OOPP, u kterých uživatel může sám zhodnotit úroveň ochrany poskytované proti jednotlivým, postupně účinkujícím minimálním rizikům, jež mohou být včas a bezpečně uživatelem rozpoznána.

Příkladem, kdy nevhodně zvolený OOPP neochránil zaměstnance před rizikem, může být těžký pracovní úraz, ke kterému došlo v r. 2015 při odlévání hliníku. Zaměstnanec prováděl ruční lití tekutého hliníku do připravených

forem. Při lití do jedné z forem, ve které zůstala zbytková vlhkost, došlo k explozi a rozstříku taveniny. Jelikož zaměstnanec stál nad formou na zvýšené kovové platformě, došlo k zastříknutí hliníku pod slévárenský plášť. Pracovní kalhoty, které měl zaměstnanec na sobě, měly ochrannou vlastnost pouze proti sálavému teplu, ale nechránily proti postříku roztaveným hliníkem. Zaměstnanec utrpěl rozsáhlé popáleniny 2. a 3. stupně ve spodní části trupu a na nohách.

Druhý příklad, při němž použitý OOPP přímo představoval ohrožení zdraví zaměstnanců, nalezneme v chemickém provozu, ve kterém byli zaměstnanci v určité fázi výrobního procesu krátkodobě vystaveni účinku organických par z rozpouštědel a bylo tedy nutno použít obličejových polomasek. V důsledku nedopatření na straně zodpovědného zaměstnance však měli zaměstnanci přiděleny filtry proti pevným částicím, které byly proti organickým parám neúčinné. Při použití těchto filtrů došlo u tří zaměstnanců k nadýchání se par z ředidel, což naštěstí skončilo jen jejich krátkodobou nevolností spojenou se zvracením a bolestí hlavy.

Bc. Georgios Christodulos,
inspektor odd. inspekce BOZP
Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj
a Pardubický kraj

NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Kontroly nelegálního zaměstnávání jsou jednou z priorit kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce (dále jen „orgány inspekce práce“). V rámci kontrolní činnosti se orgány inspekce práce věnují kontrolám zaměřeným na odhalování nelegálního zaměstnávání, a to jak občanů České republiky, občanů Evropské unie (dále jen „EU“), tak občanů třetích zemí (dále jen „cizinců“). Kontroly nelegálního zaměstnávání cizinců jsou realizovány v souladu s jednotnou metodikou provádění kontrol nelegálního zaměstnávání.

Plán kontrolní činnosti oblastních inspektorátů práce vychází z ročního programu kontrolních akcí stanovených Státním úřadem inspekce práce v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí a jsou v něm zohledněny také

podněty ke kontrole, které obdrží oblastní inspektoráty práce nejen ze strany občanů, ale také ze strany institucí a ostatních kontrolních orgánů (v případě cizinců se jedná zejména o podněty Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, krajských poboček Úřadu práce ČR, Celní správy a Policie ČR - Služby cizinecké policie).

V roce 2016 obdržely orgány inspekce práce 1 943 podnětů ke kontrole upozorňujících na výkon nelegální práce. Z toho 1 720 podnětů upozorňovalo na možný výkon nelegální práce občanů ČR, 312 pak na možný výkon nelegální práce občanů EU a ve 457 případech se jednalo o podněty upozorňující na možný výkon nelegální práce cizinců.

V rámci kontrol provedených v roce 2016 bylo oblastními inspektoráty práce zjištěno celkem 2 290 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu se v 760 případech jednalo o občany ČR, ve 193 případech se jednalo o občany EU a v 1 337 případech pak o cizince.

Z těchto výsledků kontrolní činnosti vyplývá, že v porovnání s rokem 2015 došlo k rapidnímu poklesu zjištěných nelegálně zaměstnávaných občanů ČR a EU na úkor rapidního nárůstu

zjištěných nelegálně pracujících cizinců, což do jisté míry přičítáme aktuální situaci na trhu práce a zvýšené poptávce tuzemských zaměstnavatelů po pracovní síle.

Z pohledu právní kvalifikace výkonu nelegální práce vykonávalo závislou práci mimo pracovněprávní vztah 343 cizinců, 785 cizinců pak vykonávalo práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou nebo modrou kartou nebo bez tohoto povolení a 209 cizinců pak vykonávalo práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky. U některých cizinců se jednalo o kombinaci těchto porušení.

V roce 2016 patřily mezi nejčastěji zjištěné nelegálně zaměstnané cizince osoby státní příslušnosti Ukrajina (997 osob), Moldavsko (143 osob) a Vietnam (73 osob). Inspektoři se však při své kontrolní činnosti setkali také s výkonem nelegální práce u státních příslušníků Filipín, Mongolska či Thajska.

V souvislosti s problematikou zaměstnávání cizinců není z dlouhodobého pohledu problematické zaměstnávání cizinců na základě povolení k zaměstnání. Orgány inspekce práce se však stále častěji setkávají s tzv. zastřeným agenturním zaměstnáváním a stejně

tak s využíváním zákonných výjimek upravujících případy, kdy pro zaměstnání cizince není povolení k zaměstnání, zaměstnanecká či modrá karta vyžadována. Jedná se zejména o případy, kdy cizinec vykonává práci na území České republiky na základě jeho vyslání zaměstnavatelem usazeným v jiné členské zemi EU v rámci institutu přeshraničního poskytování služeb.

Dané problematice se začal Státní úřad inspekce práce věnovat primárně v první polovině roku 2016, kdy byl oblastními inspektoráty práce zaznamenán ve větší míře výskyt těchto případů. Tyto kontroly se pak vyznačují nejen administrativní, ale také časovou náročností. Na kontrolu vysílaných zaměstnanců v rámci poskytování služeb byla zaměřena také mimořádná kontrolní akce, v rámci které bylo provedeno celkem 48 kontrol, při nichž bylo zjištěno 76 osob při výkonu nelegální práce. Pouze v jednom případě se jednalo o občana ČR, v ostatních 75 případech se jednalo o cizince.

Ing. Mgr. Tereza Pestečková,
inspektor úseku inspekce NLZ
Státní úřad inspekce práce

PORADENSKÁ ČINNOST INSPEKTORÁTŮ PRÁCE

Poradenská činnost inspektorátů práce představuje jistou formu služby občanům. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ukládá ustanovením § 5 odst. 1 písm. k) inspektorátům „poskytovat zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek“.

Tuto povinnost naplňují oblastní inspektoráty práce poradenskou činností, kterou se v různých formách zabývají již od doby vzniku systému inspekce práce v té podobě, jak je známe dnes (tzn. od roku 2005). V současné době inspektoráty poskytují poradenství osobně (osobní konzultace s inspektorem v určené dny), telefonicky také v určených dnech, a odpovídají na dotazy zaslané na inspektoráty jak písemnou, tak elektronickou formou (na tyto dotazy inspektoři odpovídají průběžně bez ohledu na termíny poskytování ostatních forem poradenství).

Na inspektoráty se s dotazy obracejí převážně zaměstnanci. Tito využívají především osobního kontaktu, zatímco zaměstnavatelé využívají zejména telefonické formy poradenství. Poskytování poradenství proto představuje pro inspektoráty významný zdroj informací o stavu a kondici pracovněprávních vztahů.

Poskytované poradenství je veřejností využíváno opravdu hojně. Lze říci, že inspektor, který je poskytováním poradenství pověřen, odpoví denně průměrně více než dvacet dotazů,

a to do tohoto počtu nejsou zahrnuty odpovědi na písemné dotazy. Je ovšem nutné tazatelům často připomínat, že se jedná o základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tazatelé často požadují písemnou odpověď, na základě které hodlají vůči zaměstnancům nebo zaměstnavatelům činit další kroky. V takových případech je nutné tazatele upozornit, že inspektoráty nejsou zmocněny k vydávání tzv. závazných stanovisek.

Dotazy směřující na oblastní inspektoráty práce se nejčastěji týkají oblasti vzniků, změn a zániků pracovních poměrů, dále otázek spojených s pracovní dobou, s určováním a čerpáním dovolené, otázek směřujících do oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejčastějšími otázkami jsou dotazy kladené v oblasti odměňování (v této oblasti dominují otázky na to, jak má zaměstnanec postupovat, pokud mu zaměstnavatel neposkytl mzdu). Další značně frekventovanou oblastí, do které směřuje velká část dotazů, je oblast poskytování jak tuzemských, tak zahraničních cestovních náhrad. V roce 2016 byl zaznamenán značný nárůst dotazů, které směřovaly do oblastí rovného zacházení, diskriminace a na různé formy šikany.

V rámci poskytování poradenství je inspektory přijata velká část podnětů. Pokud je podnět ke kontrole podáván prostřednictvím poskytovaného poradenství, má inspektor

možnost podání do jisté míry korigovat. Například v otázkách rovného zacházení, diskriminace a šikany není mezi veřejností terminologie ještě zcela vžita a poradenství inspektorů je pro podavatele často velmi užitečné.

Bezplatné poskytování základních informací prošlo za dobu existence systému inspekce práce určitým vývojem. Současná forma poradenství (to znamená, že je poradenství poskytováno osobně, telefonicky a písemně) má pevné místo v systému inspekce práce. Poskytování poradenství představuje významnou formu služby a pomoci zaměstnancům i zaměstnavatelům a je veřejností často pozitivně hodnoceno.

Bc. Martin Škára, inspektor odd. inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj



RIZIKA STRESU NA PRACOVIŠTI V SOUVISLOSTI S PŘÍPRAVOU NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Plánovaná novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), s navrhovanou účinností od 1. 7. 2017 bude ukládat zaměstnavatelům novou povinnost předcházení riziku stresu spojeného s prací a předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

Zaměstnavatelé jsou povinni podle § 224 odst. 1 ZP zaměstnancům vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.

Novelou ZP dojde k doplnění § 224 odst. 1, za slovo „práce“ se vkládají slova „včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti“. Změny ZP vyplývají ze směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (čl. 5 a čl. 6) a směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (čl. 2).

Dále změny ZP vyplývají zejména z Rámcové dohody o stresu spojeném s prací (2004), Autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti (2007), Multisektorových pokynů týkajících se násilí a obtěžování ve vztahu k práci způsobovaného třetími stranami (2012) a dále ze Stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Směrem k úmluvě MOP proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti (2015).

Je celá řada definic stresu. Vlastní stres můžeme zjednodušeně popsat jako stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho,

že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Nemusí jít pouze o negativní situace, naše tělo vnímá jako zátěž všechny situace spojené se změnami.

Stres nelze chápat jako nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může způsobit nemoc, poškození zdraví, případně i pracovní úraz.

Jakým způsobem na nás při práci působí stres a jak lze identifikovat možná rizika stresu při práci, je uvedeno v plném znění článku, který je k dispozici na www.suip.cz (rubrika Zpravodaj, číslo 2/2017) a www.bozpinfo.cz.

Ing. Milan Novák, inspektor odd. inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu

KONTROLY ZAMĚŘENÉ NA MOŽNOU DISKRIMINACI V PLATOVÉM ZAŘAZENÍ MUŽŮ A ŽEN V KRÁLOVÉHRADECKÉM A PARDUBICKÉM KRAJI V ROCE 2016

V průběhu loňského roku byla vyhlášena Státním úřadem inspekce práce mimořádná kontrolní akce zaměřená na oblast rovného odměňování mužů a žen (tzv. genderová rovnost).

Protože pro inspektory, kteří nejsou vyhraněnými specialisty na tuto oblast, může být rozdílné odměňování žen a mužů velmi složitou záležitostí, proběhlo před samotnou kontrolní činností proškolení těchto inspektorů neziskovou organizací Otevřená společnost, o.p.s. Tato nezisková společnost se podílí na projektu „22 % k rovnosti“, jejímž účelem je, mimo jiné, vytvoření metodiky pro inspektoráty práce k dané problematice do konce roku 2020.

Po proškolení byly ze zaslaných soupisů této neziskové organizace vytipovány celkem dva subjekty a u nich zahájena kontrolní činnost. V první fázi se kontroly zaměřily na rovné odměňování mužů a žen v platové sféře, kde se očekávala větší spolupráce kontrolovaných subjektů.

Do kontrolního vzorku byly zařazeny např. zoologická zahrada a nemocnice kraje. U kontrolovaných subjektů byli vybráni zaměstnanci zastávající stejné pracovní pozice a jako první krok bylo kontrolováno jejich platové zařazení. Nejvýznamnějšími kontrolovanými položkami pak byly nenárokové složky mzdy. Inspektoři kontrolovali samotné stanovení osobních příplatků, přiznání prémie a jejich rozdělení mezi ženy a muže. Následně inspektoři porovnávali výše osobních ohodnocení a prémie přiznaných mužům a ženám.

Tak jako u jiných kontrol týkajících se rovného odměňování využili inspektoři při kontrolách dotazníkových forem šetření. Mezi pokládané a dotazovanými osobami komentované otázky patřily: „Domníváte se, že vaše finanční ohodnocení odpovídá vámi vykonávané práci?“ nebo „Domníváte se, že osobní příplatek odráží

vaše pracovní výsledky?“ Nestalo se, že by inspektoři mohli na základě dotazovaných zaměstnanců potvrdit rozdílné odměňování mezi muži a ženami.

Kontroly rovného odměňování mužů a žen v platové sféře jsou stále více skloňovanou oblastí v médiích a z toho důvodu si někteří zaměstnanci čím dál více uvědomují svá práva a poukazují na různé nesrovnalosti. Jelikož se však bojí o své zaměstnání, podávají pak podněty ke kontrole současných zaměstnavatelů jako anonymní podatelé, tedy podněty pro inspektoráty práce velmi těžko prokazatelné. Někdy však zaměstnanci podají podnět ke kontrole až po skončení svého pracovního poměru a pak nemůže být případné kontrolní zjištění inspektorátu práce těmto podatelům přínosem, ale může se jevit jako nástroj řešení negativních osobních vztahů s bývalým zaměstnavatelem.

Na závěr lze pouze uvést, že i když se inspektoři v rámci daného mimořádného úkolu zaměřovali na rovné zacházení v odměňování mezi muži a ženami, nepodařilo se jim prokázat porušení v této oblasti. Může být přínosem do budoucna se danou problematikou i nadále v rámci preventivních kontrol zabývat a předcházet tak případným stížnostem ze strany zaměstnanců.

Bc. Pavlína Komínková, inspektorka odd. inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj
a Pardubický kraj

BEZPEČNÝ PODNIK



Osvědčení „Bezpečný podnik“ aktuálně získaly tyto firmy (slavnostní předání 16. 5. 2017 v Opavě)

Poprvé:

- MONTIX, a. s., se sídlem v Horce nad Moravou

Potřetí:

- Siemens, s. r. o., o. z. Elektromotory Mohelnice, se sídlem v Mohelnici
- ŠKODA MACHINE TOOL a. s., se sídlem v Plzni

Počtvrté:

- PREdistribuce, a. s., se sídlem v Praze

Popáté:

- BLOCK a. s., se sídlem v Praze
- BorsodChem MCHZ, s. r. o., se sídlem v Ostravě

Pošesté:

- KOPOS KOLÍN a. s., se sídlem v Kolíně
- Kovohutě Příbram nástupnická, a. s., se sídlem v Příbrami
- Lovochemie, a. s., se sídlem v Lovosicích
- Pražská energetika, a. s., se sídlem v Praze

Posedmé:

- Synthomer a. s., se sídlem v Sokolově
- Nestlé Česko s. r. o., závod SFINX Holešov, se sídlem v Holešově

www.suip.cz

Výtvarná soutěž „CESTA DO BUDOUCNOSTI: NEJLEPŠÍ PRACOVNÍ ŽIVOT PRO KAŽDÉHO“ má své vítěze

Letošní výtvarná soutěž pro děti a mládež se uskutečnila již tradičně v rámci Evropské kampaně BOZP, která byla pro období 2016–2017 zaměřena na problematiku zdravého pracoviště pro všechny bez rozdílu věku.

Reálný svět práce, na který se naše výtvarné soutěže dlouhodobě zaměřují, je mladým lidem vzdálen, nicméně již předchozí ročníky soutěží ukázaly, jak nápaditě si dokáží s předloženými tématy poradit. Nejinak tomu bylo i tentokrát.

Letošní výtvarná soutěž byla zaměřena na otázky, které se vztahují ke zdravým a produktivnějším pracovištím. Bezbřehá dětská fantazie a schopnost vysoké kreativity přinesly nové a originální náměty na to, jak by mohla vypadat práce třeba za 50 nebo 100 let a co by mohlo lidem současnou i budoucí práci ulehčit nebo zjednodušit.

Do soutěže se přihlásilo 95 škol a dětských domovů, obdrželi jsme celkem 431 výtvarných prací. Odborná porota měla při výběru vítězů opravdu těžkou práci. Nakonec výsledky dopadly takto:

I. kategorie

1. místo: Zdeněk Miko, SŠ obchodní řemesel a služeb a ZŠ, Fügnerova 22, 400 04 Trmice
2. místo: Berenika Tóthová, ZŠ, Masarykovo nám. 252, 270 51 Lužná
3. místo: Denisa Wetterová, ZŠ, Moravská 647, 561 69 Králíky
4. místo: Adriana Vávrová, ZŠ a MŠ, Náves 96, 683 52 Šaratice
5. místo: Tomáš Jírovec, ZŠ, Kravsko 169, 671 51 Kravsko

II. kategorie

1. místo: Michaela Minaříková, ZŠ, U Červených Domků 40, 695 03 Hodonín
2. místo: Sarah Horváthová, Speciální MŠ, ZŠ a PŠ, Do Nového 1131, 530 03 Pardubice
3. místo: Daniel Čihák, ZŠ a MŠ, Dolákova 1, 180 00 Praha 8
4. místo: Lucie Golová, ZŠ E. Zátopka, Pionýrská 791, 742 21 Kopřivnice
5. místo: Kristýna Fantová, ZŠ, Tuháčkova 25, 617 00 Brno

Mimořádná cena ředitele VÚBP, v.v.i.:

Kristýna Košárková, ZŠ a MŠ, Hlavní 15, 747 56 Dolní Životice

Všem vítězům gratulujeme.

Slavnostní předání cen vítězům proběhlo dne 5. 6. 2017 v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky.

Mgr. Alena Horáčková,
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.