

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 <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>
www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

číslo 1/2016

Výsledky kontrol nelegálního zaměstnávání za rok 2015

Kontrola nelegální práce byla Státním úřadem inspekce práce (dále „SÚIP“) realizována i v roce 2015 v rámci projektu financovaného z Evropského sociálního fondu (v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost) „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“. Realizace tohoto projektu byla v souladu s nastavením projektu ukončena k 31. 12. 2015.

V roce 2015 byly na kontrolu nelegálního zaměstnávání zaměřeny 3 kontrolní úkoly SÚIP – hlavní úkol „Kontrola nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců“ a dále úkoly „Následné kontroly nelegálního zaměstnávání“ (zaměřeny na tzv. následné kontroly u těch subjektů, u kterých byly již v minulých obdobích zjištěny nedostatky v oblasti nelegálního zaměstnávání) a „Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětů směřujících do oblasti nelegálního zaměstnávání“.

V rámci hlavního úkolu „Kontrola nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců“ byly v průběhu roku 2015 realizovány tři celostátní mimořádné kontrolní akce, zaměřené na zaměstnavatele provozující svou činnost ve velkoskladech a logistických centrech, na zaměstnavatele provozující svou činnost v pekárnách a výrobnách potravin s nočním provozem a účast na společné kontrolní akci Policie ČR a dalších kontrolních orgánů v restauracích a barech ve večerních a nočních hodinách. Nadto každý oblastní inspektorát práce zrealizoval nejméně jednu regionální mimořádnou kontrolní akci v každém čtvrtletí.

V roce 2015 SÚIP provedl celkem 9 743 kontrol v oblasti dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti zaměřených na nelegální zaměstnávání. „Úspěšných“ ve smyslu odhalení nelegálního zaměstnávání bylo 1 655 kontrol.

Kontrolami bylo zjištěno celkem 3 093 nelegálně zaměstnaných osob. V porovnání s rokem 2014 byl zaznamenán nejen nárůst počtu zjištěných nelegálně zaměstnaných občanů ČR, ale i nelegálně zaměstnaných cizinců (především zde je nárůst poměrně významný – o 60 %) a občanů z ostatních států EU.

V 1 759 případech nelegálně pracujících osob se jednalo o občany ČR. V 1 037 případech se jednalo o cizince; 818 cizinců vykonávalo práci mimo pracovněprávní vztah, 284 bez či v rozporu s povolením k zaměstnání / zaměstnavatelem / modrou kartou, 26 bez povolení k pobytu (někteří i v kombinaci více těchto nedostatků). Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci, stejně jako v předchozích letech, významně převažují občané Ukrajiny a Vietnamu. Ve 297 případech se jednalo o občany ostatních států EU.

V 1 537 případech bylo zjištěno nesplnění informační povinnosti zaměstnavatele vůči krajské pobočce Úřadu práce dle ustanovení § 87 zákona o zaměstnanosti a v 6 případech nesplnění informační povinnosti dle ustanovení § 88 zákona o zaměstnanosti.

Za nelegální zaměstnávání bylo v roce 2015 uloženo 733 pokut v celkové výši 83 477 200 Kč.

Mgr. Dalimila Solnická,
metodik-inspektor úseku inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce

Harvestorové technologie v lesnictví a bezpečnost práce

Ze Zelené zprávy MZe pro rok 2014 vyplývá, že z celkového množství těžby dřeva v ČR (15 476 tis. m³) bylo vytěženo pomocí harvestorových technologií 4 497 tis. m³. To znamená, že na celkové těžbě se harvestorové technologie podílely 29 %. Harvestorové technologie těžby dříví představují v současné době v těžbě a dopravě dříví v lesnictví vrchol moderních technologií a jsou neoddelitelnou součástí trvale udržitelného hospodaření v lesích. Počty harvestorů v lesích ČR každý rok výrazně narůstají. Podívejme se tedy na tyto stroje z hlediska bezpečnosti práce.

Práce s harvestorovými technologiemi v lesnictví není z hlediska bezpečnosti práce při jejich obsluze podrobněji předepisově pokryta. Z tohoto důvodu je nezbytné při jejich používání vycházet nejen z příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákona č. 309/2006 Sb., nařízení vlády č. 28/2002 Sb., vše v platném znění, která se na práce v lese přímo vztahují, a – jako při provozu jakéhokoliv stroje – také z nařízení vlády č. 378/2001 Sb., ale zejména se řídit pokyny výrobce, uvedenými v návodu pro obsluhu daného zařízení. Z hlediska bezpečnosti práce jsou těžebně-dopravní prostředky pro práci v lese velmi dobře vybaveny. Dá se říci, že při dodržení všech stanovených zásad a postupů se jedná o stroje velmi bezpečné.

Největší riziko při práci s těmito technologiemi spočívá v selhání lidského činitele. Některé bezpečnostní prvky stroje lze totiž záměrným úkonem obsluhy vyřadit z provozu. Tuto možnost někteří pracovníci pověřeni obsluhou harvestoru využívají (např. vyřazení automatického vypnutí motoru při otevření dveří kabiny harvestoru) a „usnadňují“ si tím práci.

Čas od času se také stane, že harvester se vzhledem k povaze terénu na pracovišti nedostane ke všem stromům, případně dimenze kácených stromů přesahuje jeho technické možnosti. V tomto případě není jiná možnost, než provést dotěžení těchto stromů dřevorubcem s motorovou pilou. Je jisté, že i přes neustále se zvyšující podíl plně mechanizované těžby dřeva pomocí harvesterových technologií bude i v budoucnu nezanedbatelná část těžby stále ještě prováděna ručně pomocí dřevorubců s motorovou pilou. To znamená, že ruční těžba bude dál prováděna v těch nejobtížnějších podmínkách a ručně budou káceny stromy mimořádně rostlé, případně špatně přístupné.

Za jednu z nejrizikovějších činností

v oblasti provozu harvesterových technologií při práci v lese tak lze jednoznačně označit i dotěžení porostních zbytků ruční těžbou dřeva pomocí motorové pily. Tato skutečnost se v minulých letech již několikrát potvrdila při kontrole šetření příčin vzniku některých pracovních úrazů dřevorubců provádějících dotěžení porostních zbytků na pracovištích harvesterů. Cílem Státního úřadu inspekce práce tak i nadále musí být preventivní působení na lesnické subjekty. Jedině tímto způsobem je možné vzniku těchto úrazů co nejvíce zamezit.

Ing. Jan Macháček,
inspektor odd. inspekce BOZP
Oblastní inspektorát práce
pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj



NABÍDKA
VZDĚLÁVÁNÍ
Z OBLASTI
BOZP A PO
www.vubp.cz



BOZP info.cz
PRŮBĚŽNÝ INFORMAČNÍ
SERVIS Z OBLASTI BOZP
www.bozpinfo.cz

Pracovní doba

Správné nastavení pracovní doby zaměstnance je pro zaměstnavatele důležitým ekonomickým přínosem. Je však nutné dodržet základní principy zákona při jejím stanovení.

Pracovní dobou rozumíme dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci na pracovišti. Zaměstnanci se občas mylně domnívají, že do pracovní doby patří také např. převlékání na šatně nebo příchod a odchod na určené pracoviště v rámci rozlehlého areálu.

Zaměstnanci pracují v rovnoměrně nebo nerovnoměrně rozvržené pracovní době a v různých pracovních režimech, kde je stanovená týdenní pracovní doba odlišná. Dle charakteru výrobního procesu se jedná o jednosměnný (40 hodin), dvousměnný (38,75 hodin), třísměnný a nepřetržitý režim (37,5 hodin). V provozech, kde to organizace práce dovolí (většinou administrativa), je často využíváno pružné rozvržení pracovní doby, které zahrnuje časově volitelné úseky, základní a volitelný.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směny. Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o rozvržení pracovní doby 2 týdny před obdobím, na které je pracovní doba rozvrhována, nedohodně-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. V praxi je tato povinnost ze strany zaměstnavatelů často opomíjena a je tak běžným porušením právních předpisů.

Zaměstnavatelé často při plánování směn nedodržují povinnost zajistit zaměstnancům odpočinek mezi směnami (11 hodin, resp. 8 hodin) a odpočinek v týdnu (35 hodin, resp. 24 hodin). U mladistvých zaměstnanců (dovršení 15 let a dokončená povinná školní docházka) nelze odpočinek mezi směnami a odpočinek v týdnu krátiť. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, práce konaná nad stanovenou délkou směny je prací přesčas.

Velmi důležitá v pracovním procesu je i regenerace sil. K tomu slouží například přestávka na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen poskytnout tuto přestávku nejdéle po 6 hodinách v délce 30 minut, lze ji rozdělit na dvě přestávky po 15 minutách. Přestávka na jídlo a oddech nesmí být na začátku a konci směny. U mladistvých zaměstnanců se poskytuje přestávka po 4,5 hodinách práce. Bezpečnostní přestávka se do pracovní doby započítává a lze ji sloučit s přestávkou na jídlo a oddech.

V řadě případů však stanovená pracovní doba pro splnění náležitých pracovních úkolů nestačí, a proto má zaměstnavatel

právo zaměstnanci nařídit práci přesčas, kterou však lze konat pouze výjimečně a z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí činit u zaměstnance více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práci nad 150 hodin (max. 416 hodin) může zaměstnavatel požadovat pouze se souhlasem zaměstnance. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve 26 týdnech po sobě jdoucích (resp. 52 týdnů po sobě jdoucích – se souhlasem odborové organizace). Do práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příspěvek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Od 1. 1. 2012 bylo umožněno zaměstnavatelům a zaměstnancům se dohodnout, že mzda zaměstnance bude sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. U řadových zaměstnanců do 150 hodin a vedoucích zaměstnanců v rozsahu 416 hodin za rok. Při kontrolách velmi často inspektoři zjišťují, že toto ustanovení zákona si někteří zaměstnavatelé nesprávně vysvětlili tím, že zaměstnanci „stanoví“ minimální zaručenou mzdu s přihlédnutím k práci přesčas.

Mohou nastat i případy, že pracovní doba pokračuje i do období noční práce, kterou rozumíme práci konanou v období mezi 22:00 – 6:00 hodinou. Zaměstnavatel má za povinnost zajistit u zaměstnanců pracujících v noci, tj. u zaměstnanců, kteří pracují pravidelně alespoň 3 hodiny v noci v týdnu, lékařskou prohlídku, a to dle potřeby zaměstnance, nejméně 1x do roka, případně tehdy, když o ni zaměstnanec požádá, zajistit přiměřené sociální zázemí, přístup k občerstvení, vybavit pracoviště prostředky první pomoci.

Povinností zaměstnavatele je vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, práce v noci, pracovní pohotovosti. Velké množství zaměstnavatelů tuto povinnost zanedbává a argumentuje tím, že se jedná pouze o „výmysl“ úředníků. Neuvědomují si však, že dokumentace průběhu pracovní doby je důležitým aspektem např. při pracovních úrazech, při splnění povinností správné výplaty mzdy a nárokových příplatků, samokontroly délky pracovní doby a doby odpočinku, práce přesčas a práce v noci.

Ing. Pavel Hes,
inspektor odd. inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce
pro Středočeský kraj

Aplikace vybraných správních deliktů podle zákona o inspekci práce při práci ve výškách

Inspektoři oblastních inspektorátů práce při kontrolách často odhalují nedostatky v zabezpečení ochrany zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky (dále též „pracoviště ve výškách“), způsobené nedodržováním příslušných právních předpisů. Tyto nedostatky jsou nejčastěji kvalifikovány jako naplnění skutkové podstaty správních deliktů na úseku bezpečnosti práce ve smyslu § 30 odst. 1 písm. q) a písm. s) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „zákon o inspekci práce“).

Základním právním předpisem při aplikaci těchto správních deliktů je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále jen „zákon č. 309/2006 Sb.“). Prováděcím předpisem podrobně řešícím problematiku prací ve výškách je pak nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky (dále jen „nařízení vlády č. 362/2005 Sb.“). Toto nařízení vlády řeší oblast obou uvedených správních deliktů – požadavky na plnění povinností týkajících se pracoviště ve výškách i požadavky na plnění povinností při provádění činnosti ve výškách.

V případě nedostatků v plnění povinností týkajících se pracoviště ve výšce bude se jednat o správní delikt podle ustanovení § 30 odst. 1 písm. q) zákona o inspekci práce, které přímo v textu na nařízení vlády č. 362/2005 Sb. odkazuje. V ustanovení § 3 tohoto nařízení vlády je stanovena povinnost k přijímání technických a organizačních opatření k zabránění pádu zaměstnanců z výšky nebo do hloubky, propadnutí nebo sklouznutí nebo k jejich bezpečnému zachycení a zajištění jejich provádění na příslušných pracovištích.

Správní delikty spáchané porušením povinností právnické osoby organizovat práci a pracovní postupy lze zařadit pod ustanovení § 30 odst. 1 písm. s) zákona o inspekci práce, které mj. uvádí: „Poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.“ V těchto případech, týkajících se činnosti na pracovišti, vycházíme z ustanovení § 5 odst. 1 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb., které stanoví povinnost zaměstnavatele organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby zaměstnanci byli chráněni proti pádu nebo zřícení. Je možné vycházet z ustanovení § 23 písm. a) tohoto zákona, které odkazuje na postup podle nařízení vlády č. 362/2005 Sb. Dále pak použijeme zejména ustanovení § 3 odst. 1, případně ustanovení části VI přílohy k tomuto nařízení vlády. Na podporu takového postupu je

vhodné uvést, že toto nařízení vlády, v souladu s původním zmocněním, upravuje způsob organizace práce a pracovních postupů, jež jsou předmětem zmíněného ustanovení § 5 zákona č. 309/2006 Sb.

Pro použití uvedených ustanovení je potřebné zadokumentovat fyzické činnosti při práci ve výšce. Na uvedený správní delikt je možné podle okolností aplikovat též nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, které v ustanovení § 4 odkazuje na povinnost dodržet nařízení vlády č. 362/2005 Sb. Nedodrženo pak je ustanovení § 3 odst. 2 písm. q) zákona č. 309/2006 Sb., tj. bližší minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích stanovené právním předpisem.

JUDr. Oldřich Kofroň, právník
Jaroslav Kos, inspektor
odd. inspekce VTZ a stavebnictví
Oblastní inspektorát práce
pro Jihočeský kraj a Vysočinu

Připravovaná veletržní setkání v roce 2016

Dovolujeme si Vás pozvat do společného výstavního stánku, ve kterém budou zástupci odborných státních i nestátních institucí připraveni poskytnout informace a poradenství v celém spektru problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně nabídky odborných publikací, výukových programů, vzdělávacích aktivit a videoprogramů.

Za účasti zástupců z Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., oblastních inspektorátů práce a dalších partnerů budou veletržní setkání a doprovodné akce probíhat pod patronací a s podporou Evropské agentury pro BOZP v rámci Evropské kampaně BOZP 2016–2017 s názvem „Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku“.

	Termín Místo konání
Veletrh vědy 2016 Veletrh se zaměřením na vědu, výzkum a vzdělávání	19. – 21. 5. 2016 PVA EXPO PRAHA v Letňanech
INTERPROTEC 2016 Ochranné pracovní prostředky a bezpečnost práce jako speciální téma při Mezinárodním strojírenském veletrhu 2016	3. – 7. 10. 2016 Veletrhy Brno

SOUTĚŽNÍ PŘEHLÍDKA STAVEBNÍCH ŘEMESEL SUSO pro školní rok 2015/2016 – 20. ročník

Regionální kola a finále za účasti inspektora z oblastního inspektorátu práce

Místo konání	Termín
Regionální kolo REGION PRAHA, STŘEDNÍ A SEVERNÍ ČECHY PVA EXPO PRAHA v Letňanech	22. – 23. 1. 2016
Regionální kolo REGION SEVERNÍ MORAVA Výstaviště Černá Louka, Ostrava	26. – 27. 2. 2016
Regionální kolo REGION VÝCHODNÍ ČECHY A JIŽNÍ MORAVA Výstaviště ALDIS Hradec Králové	18. – 19. 3. 2016
Regionální kolo REGION JIŽNÍ A ZÁPADNÍ ČECHY Výstaviště České Budějovice	20. – 21. 5. 2016
FINÁLE 20. ROČNÍKU 27. ročník mezinárodního stavebního veletrhu FOR ARCH 2016 PVA Letňany, Praha	20. – 23. 9. 2016

Bližší informace:

www.bozpinfo.cz, rubrika Kalendář akcí

hlavickova@vubp-praha.cz

tel.: 221 015 892



Kopie pracovních smluv a dohod na pracovišti

Povinnost mít v místě pracoviště zaměstnanců kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu zakotvuje ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Jedná se o administrativní povinnost, o jejíž existenci dodnes někteří zaměstnavatelé nevědí a která často vyvolává značnou nelibost z důvodu určitých praktických těžkostí, které jsou s realizací této povinnosti mnohdy spojeny.

Ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti bylo do tohoto zákona vloženo s účinností od 5. 1. 2012, přičemž s účinností od 1. 1. 2015 bylo dále upřesněno a doplněno. Účelem tohoto ustanovení zákona je zefektivnit kontroly zaměstnavatelů, zejména kontroly zaměřené na potírání nelegálního zaměstnávání. Snahou zákonodárce je zamezit situacím, kdy zaměstnavatelé dodatečně vyhotovují a antedatují pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti), které ve skutečnosti nebyly do zahájení kontroly uzavřené, resp. písemně vyhotovené.

Především je třeba zdůraznit, že osobou, která je povinna zajistit uložení kopie příslušných dokladů na pracovišti, resp. na pracovištích, je zaměstnavatel. V žádném případě nelze povinnost přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel se této povinnosti tedy nemůže zbavit tím, že např. poučí své zaměstnance, aby kopie smluv a dohod měli vždy při sobě.

Doklady prokazující existenci pracovněprávních vztahů jsou, jak bylo uvedeno výše, pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pracovištěm se pak rozumí nejen sídlo či provozovna zaměstnavatele, ale jakékoli jiné místo či prostory, v nichž zaměstnavatel provozuje svou činnost prostřednictvím svých zaměstnanců (staveniště, dopravní prostředky zaměstnavatelů poskytujících přepravní služby atd.).

Ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti výslovně nestanovuje formu, resp. způsob uložení příslušných dokladů prokazujících existenci pracovněprávních vztahů na pracovišti. V této věci byla orgány inspekce práce pro účely provádě-

ných kontrol vytvořena metodika, podle které by zaměstnavatel měl zpravidla zajistit kopie příslušných odkladů v listinné podobě. Pouze v případě zvláštních okolností (velký počet pracovišť s malým počtem zaměstnanců, zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele) je možné předložení kopií dokladů v elektronické podobě, např. na CD či USB disku. Je nutno dodat, že kopií dokladu je myšlena prostá neověřená kopie.

Kopie dokladů, ať už v listinné či elektronické podobě, by měly být na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti uloženy tak, aby byly po dobu provádění kontroly na místě k dispozici kontrolním pracovníkům, nikoli např. v uzamčené zásuvce, od které nikdo nemá klíč, nebo u účetní na druhém konci města. Vždy záleží na konkrétních okolnostech, přičemž (ne)splnění povinnosti posuzují kontrolní pracovníci na místě kontroly.

Z povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou vyjmuti ti zaměstnanci, vůči kterým zaměstnavatel splnil povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení jejich nástup do zaměstnání, které jim založilo účast na nemocenském pojištění. Tato výjimka se tedy bude týkat především zaměstnanců v pracovním poměru, ale dle výše dosahovaných příjmů též některých zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Za účelem ověřování, zda jsou zaměstnanci přihlášení k nemocenskému pojištění, mají orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, právo získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje vedené v registru pojištěnců, zejména údaje o vzniku a zániku účasti na pojištění. Inspektoři jsou tak zpravidla schopni tuto skutečnost ověřit bezprostředně po zahájení kontroly.

Za nesplnění povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou orgány inspekce práce oprávněny podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 500.000,- Kč.

Mgr. Hana Macháčková, právnička
Oblastní inspektorát práce
pro Ústecký kraj
a Liberecký kraj