

## 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 3/2021

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

## ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ, KONTROLNÍ ČINNOST SÚIP V OBLASTI PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAHRANIČNÍCH ZAMĚŠTNANCŮ

Od 1. září 2019 je v České republice realizován Program kvalifikovaný zaměstnanec, jehož cílem je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří potřebují přivést do ČR kvalifikovanou zahraniční pracovní sílu. Pokud tito zahraniční pracovníci splní stanovená kritéria, je jim garantována možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Gestorem celého programu je Ministerstvo průmyslu a obchodu, které monitoruje celkovou realizaci programu, rozhoduje o zařazení jednotlivých zaměstnavatelů do tohoto programu, případně je na základě vážných důvodů z programu vyřazuje. Ministerstvo práce a sociálních věcí pak monitoruje dopady realizace tohoto programu na trh práce a zaměstnanost.

Zahraniční pracovník může být do programu zařazen, pokud splňuje tato kritéria:

1. jedná se o občana Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska či Ukrajiny, nebo je držitelem cestovního pasu vydaného některým z těchto států,
2. se zahraničním zaměstnancem bude uzavřen pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek) a na dobu alespoň 1 roku,
3. zahraniční zaměstnanec bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat v minimální výši 1,2násobku zaručené mzdy odpovídající příslušné skupině prací podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a to po celou dobu trvání pracovního poměru zahraničního zaměstnance.

Orgány inspekce práce se při své kontrolní činnosti zaměřují zejména na dodržování kritérií stanovených v bodech 2 a 3. Rovněž je kontrolován soulad mezi obsahem pracovního poměru a zaměstnaneckou kartou, která byla zahraničnímu pracovníkovi vydána. Stejně tak se kontrolou zaměřujeme na dodržování právních

předpisů v oblasti odměňování obecně, dodržování povinnosti zajistit všem zaměstnancům rovné zacházení a dodržování právních předpisů v oblasti pracovní doby a v oblasti BOZP.

Kontrolní činnost orgánů inspekce práce byla výrazně ovlivněna pandemií onemocnění covid-19 nejen v roce 2020, kdy došlo k vyhlášení nouzového stavu a k uzavření hranic, ale situace nebyla o nic příznivější ani v roce 2021, kdy byla řada zaměstnanců orgánů inspekce práce dočasně přeložena na výpomoc ke krajským hygienickým stanicím z důvodu trasování kontaktů. V období od 1. 1. 2021 do 30. 6. 2021 bylo dokončeno celkem 14 kontrol v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (z toho 10 kontrol z úkolu roku 2020 a 4 kontroly z úkolu roku 2021). Celkem z těchto 14 kontrol bylo zjištěno 10 porušení a bylo uloženo celkem 8 pokut v celkové výši 91 003 Kč.

Závěrem je vhodné zmínit, že kontrola pracovních podmínek zahraničních zaměstnanců probíhá také v oblasti vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, přičemž tyto podmínky jsou taxativně vyjmenovány v ust. § 319 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Téma vysílání pracovníků ovšem není předmětem tohoto článku.

Ing. Eliška Těžká  
úsek inspekce PVP  
Státní úřad inspekce práce



**Bezpečně  
do prvního  
zaměstnání**

Osvětová kampaň na podporu lepší připravenosti a informovanosti mládeže o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

## HLÁŠENÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ ZKUŠENOSTI A PROBLEMATICKÉ OTÁZKY Z PRAXE

Podle § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, v platném znění, „zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu“ dotčeným orgánům za definovaných podmínek. Není ale jednoznačně stanoveno, který zaměstnavatel. S rozšířením pracovních agentur na trhu práce v ČR se stále častěji setkáváme s dvěma různými kategoriemi zaměstnavatelů: zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance a zaměstnavatel, na jehož pracovišti k úrazu došlo. V systému Státního úřadu inspekce práce (dále jen SÚIP) je dohodnuto a stanoveno, že hlásit pracovní úraz (dále jen PÚ) má povinnost zaměstnavatel úrazem poškozeného zaměstnance. Toto je trochu v rozporu s logikou právě uvedeného § 4 odst. 1 NV č. 201/2010 Sb., konkrétně písm. e), kde je jasně stanovena ohlašovací povinnost zaměstnavatele, který při hlášení PÚ kromě jiného „ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.“ Zatímco povinnost vyšetřit, tj. objasnit příčiny a okolnosti vzniku PÚ a neměnit stav na místě úrazu do doby

objasnění příčin a okolností vzniku PÚ je povinností zaměstnavatele, u něhož k PÚ došlo, tj. na jehož pracovišti k úrazu došlo, a je dána § 105 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, je povinnost hlásit závažné PÚ bez zbytečného odkladu nejednoznačná.

Problémy s hlášením závažných a inspektoři vesměs šetřených PÚ, zejména některými zahraničními pracovními agenturami, se začaly množit. Při dalších postoupených PÚ, které na oblastní inspektorát (dále jen OIP) oznámila Policie ČR (dále jen PČR), jsme neustále zjišťovali, že se OIP o většině těchto závažných PÚ dozvídá s velkým časovým odstupem a pouze díky postoupení PÚ k dalšímu projednání PČR. Často se potom stává, že při zahájení šetření PÚ jsou již statutární zástupci agentur obtížně dosažitelní, agentury se k PÚ neznají, zranění zaměstnanci už v době šetření PÚ nejsou na území České republiky a dokumentace kontrolovaná při šetření PÚ inspektory OIP je cíleně upravená a doplněná. Šetření PÚ se potom stává pro inspektory OIP velice komplikované, výsledek je nejistý a podezření inspektorů se nedaří průkazně doložit.

Zřejmě by stálo za zvážení pokusit se na úrovni SÚIP změnit stanovisko dotčených orgánů a přenést povinnost hlásit závažné PÚ na zaměstnavatele, na jehož pracovišti k závažnému PÚ došlo (a který ví o PÚ většinou jako první). Zatímco zaměstnavatel, na jehož pracovišti k úrazu došlo, je většinou stabilní a dostupný (pracoviště se tak snadno a rychle nepřemístí), tak zaměstnavatel úrazem poškozeného zaměstnance (a zejména poškozený zaměstnanec) se stává nedostupným a nedosažitelným velice často. Přineslo by to nepochybně zlepšení současného stavu při šetření závažných a smrtelných PÚ agenturních zaměstnanců a přitom by nebylo v rozporu se stávajícími ustanoveními právních předpisů. Uvedená změna by potom samozřejmě vyřešila i případy hlášení, resp. nehlášení závažných a zejména smrtelných PÚ pracovníků, vykonávajících práce na pracovišti dožadatelky jako OSVČ.

Ing. Štefan Švajka  
inspektor oddělení BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský  
kraj a Karlovarský kraj

## POZNATKY Z ČINNOSTI ODDĚLENÍ INSPEKCE NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO JIHMORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ V DOBĚ NOUZOVÉHO STAVU V ROCE 2020

Státní úřad inspekce práce zažil poprvé ve své historii situaci, která nastala na jaře roku 2020, kdy byl vládou od 12. března vyhlášen nouzový stav. V této souvislosti byly v rámci nařízení vlády uzavřeny provozovny poskytující služby, jako jsou kadeřnictví, kosmetika, restaurace, hotely, fit centra a sportoviště, a to z důvodu, aby se zabránilo šíření pandemie covid-19. V souvislosti s těmito opatřeními rovněž Státní úřad inspekce práce omezil fyzické kontakty v rámci kontrolní činnosti. Kontroly byly zahajovány, pokud to bylo možné ve smyslu ust. § 5 odst. 2 písm. b) kontrolního řádu doručením „Oznámení o zahájení kontroly“. Z důvodu pandemie bylo nutné přednostně komunikovat s kontrolovanými osobami přes datovou schránku. Problémem bylo zahajovat

kontroly u subjektů, které byly nařízením vlády uzavřeny. Situace, kdy při kontrolách zahájených ještě před počátkem nouzového stavu bylo zjištěno pravděpodobné porušení v oblasti nelegálního zaměstnávání, tzv. výkon závislé práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, byly některými subjekty cílevědomě zneužívány. Někteří zaměstnavatelé se snažili svoje pochybení omlouvat pandemií, i když kontrola proběhla před samým vyhlášením nouzového stavu. Z důvodu omezení kontrolní činnosti byla část inspektorů přeřazena na 60 dní na pobočky Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR), kde vypomáhali s administrativou kolem nově vzniklého programu Antivirus, který byl vytvořen pro podporu zaměstnanosti v době pandemie covid-19.

Státní úřad inspekce práce zřídil okamžitě po vyhlášení nouzového stavu pro veřejnost bezplatné linky, souběžně fungovaly i pevné linky, e-mailové poradenství, které zajišťovali inspektori, kteří nebyli převedeni na ÚP ČR. V úřední dny, tj. v pondělí a středu, bylo možno na jednotlivých krajských pobočkách inspektorátu práce osobně podat podnět. Zajišťování poradenství byla pro inspektory práce opravdu náročná, volali jak zoufalí zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Často se dotazovali na otázky, které se týkaly legislativy jiných úřadů a ministerstev. I v takových případech jsme se snažili poskytnout alespoň základní informace a následně byli se svými dotazy přeměrováni na příslušné úřady. Dotazy zaměstnavatelů se většinou týkaly

programu Antivirus, který se teprve rozjížděl. Nezřídka se stávalo i to, že někteří zaměstnanci se ocitli v situaci, kdy s nimi z nějakého důvodu zaměstnavatel ukončil pracovní poměr, když byli zrovna v karanténě a nemohli tuto situaci řešit. Cizinci zase nemohli vycestovat domů za rodinami, nebo naopak, navrátit se zpět do ČR do zaměstnání. Situace se na podzim znovu opakovala a od 5. 10. 2020 byl opět vyhlášen nouzový stav. Veřejnost však již byla informovanější a dotazy při poradenství se většinou týkaly problematiky pracovněprávních vztahů a podmínek.

Mgr. Lenka Mandulová  
inspektorka oddělení NLZ

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj



## PLNĚNÍ LAHVÍ LPG BEZ SOUHLASU VLASTNÍKA

Situace obalového kontá, ve kterém probíhá distribuce zkapalněného uhlovodíkového plynu (dále jen LPG – Liquefied Petroleum Gas – hořlavé plyny – propan, butan a směs propan-butanu a dále jejich izomery) je dlouhodobě nesystémová. Po privatizaci plynárenství se lahve k dopravě LPG rozdělily mezi současné distributory bez jakékoli identifikace a ani za 30 let se nepodařilo najít takové řešení, aby každá lahev měla svého vlastníka, který by mj. zajišťoval nutné periodické zkoušky lahví. Před několika lety byl v energetickém zákoně učiněn alespoň pokus (§ 3 odst. 5 a odst. 6 zákona č. 458/2000 Sb.), kdy byla zakotvena povinnost provádět pravidelné provádění tlakových zkoušek, kontrolu a opravy lahví a zákaz plnění propan-butanových lahví bez souhlasu jejich vlastníka. Nedávno jsem získal poněkud překvapivé Rozhodnutí předsedy Rady Energetického regulačního úřadu (dále jen ERÚ). ERÚ jako věcně příslušný správní orgán zastavil správní řízení ve věci přestupku, kterého se měla obviněná strana dopustit tím, že v definované době porušila zákaz stanovený v § 3 odst. 6 energetického zákona, tj. plnit propan-butanové lahve bez souhlasu jejich vlastníka. V Rozhodnutí Rady ERÚ, ke kterému již není přípustný opravný prostředek, je mj. uvedeno: „Poškozená strana by nejprve musela spolehlivě prokázat své vlastnické právo k předmětným propan-butanovým lahvím, u nichž měl absentovat její souhlas s plněním. Poškozená strana však nic takového v řízení neprokázala a své vlastnické právo dovozuje toliko pouze z vizuálního označení. Poškozená strana nadto své vlastnictví dovozuje především z vizuálního označení lahví, které však nemůže být pro určení vlastnického práva spolehlivým podkladem. Opatří-li si totiž zákazník koupí jakékoliv zboží s logem

jakékoliv společnosti, propan-butanové lahve nevyjímaje, neznamená to, že se nestává vlastníkem tohoto zboží toliko z toho důvodu, že je zboží opatřeno právě logem dotčené obchodní společnosti. A contrario zjevně neplatí, že nějaká věc je ve vlastnictví určité osoby proto, že ji tato osoba označila značkou. Taková argumentace poškozené strany se jeví jako absurdní. Rovněž z této skutečnosti lze usuzovat, že koupí-li zákazník propan-butanovou lahev, zcela legitimně se považuje za jejího vlastníka, protože je jako vlastník této lahve oprávněn s ní dále nakládat, zejména zvolit, u kterého obchodníka svoji prázdnou lahev za plnou vymění, v důsledku čehož pozbyde své vlastnické právo k lahvi původní a nabyde vlastnické právo k lahvi nové.“

V Rozhodnutí je také zcela nezvykle uveden komentář Rady ERÚ k výše uvedenému paragrafovému znění energetického zákona: „Předně je třeba podotknout, že uvedené znění je v energetickém zákoně zakotveno nesystematicky, zcela mimo věcný rámec jeho právní úpravy, neboť obchod s propan-butanovými lahvemi nelze podřadit pod trh s plynem, který je uvedeným zákonem regulován. Právní úprava plnění propan-butanových lahví v energetickém zákoně je rozsahem natolik úzká, že z ní závěry, které zastává poškozená strana, nelze dovodit. Především samotný energetický zákon vlastníka propan-butanových lahví nedefinuje ani nestanoví právní režim jejich oběhu na trhu. Už samotné porovnání znění § 3 odst. 5 energetického zákona se zněním jeho § 3 odst. 6, jež se v podstatné části překrývají, je minimálně zavádějící, nadto dotčená právní úprava vůbec nezohledňuje povinnosti vyplývající obchodníkům s propan-butanovými lahvemi v oblasti ochrany spotřebitele a ochrany hospodářské soutěže.“

Ing. Jiří Kottbauer  
inspektor oddělení BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj

## Z ROZHODOVACÍ ČINNOSTI ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE – ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Pod pojmem zprostředkování zaměstnání si veřejnost vybaví činnost, kdy agentura práce dodává pracovní sílu uživateli usídlenému zpravidla v rámci České republiky. Zprostředkování zaměstnávání však může probíhat i mimo území ČR, a to ať už formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele se sídlem v zahraničí, nebo formou vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele se sídlem v zahraničí, který hledá nové pracovní síly. Pro obě činnosti musí mít subjekt, který je vykonává, povolení vydané Úřadem práce ČR. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce musí být prováděno bezplatně nebo za úhradu; úhrada však nesmí být vyžadována od osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno.

O zprostředkování zaměstnávání půjde i v případě, kdy podnikatelský subjekt sice nabízí pracovní, výměnné či jiné pobyty v zahraničí (např. au pair pobyty, praxi v gastronomických zařízeních, na farmách apod.), ale významnou část tohoto pobytu tvoří výkon práce (zaměstnání). Přitom zájemci bývá tento pobyt zprostředkovatelem

nabízen za poplatek zahrnující platbu za poradenský servis, zajištění ubytování, stravy apod. Ačkoliv je deklarováno, že cílem pobytu je získat zkušenosti, přátele a poznávat cizí kultury, v rámci tohoto pobytu je stanoven určitý (pevný) rozsah pracovní doby (obdobně jako v ČR) u konkrétního subjektu, jehož pokyny coby zaměstnavatele je zájemce vázán. Zároveň má zájemce vedle nároku na stravu a ubytování i nárok na odměnu formou kapesného. Veškeré podmínky pobytu jsou pak uvedeny ve smlouvě o zprostředkování uzavřené mezi zájemcem a zprostředkovatelem.

Při posuzování tohoto právního vztahu kontrolními orgány je postupováno výhradně podle české právní úpravy, neboť výše uvedená smlouva je uzavírána mezi českým zájemcem a českým zprostředkovatelem, přestože k samotnému výkonu činnosti dochází na území jiného státu. Pro posouzení věci je podstatné, jaký je faktický obsah právního vztahu mezi zájemcem a jeho zahraničním zaměstnavatelem, a jak lze tento vztah kvalifikovat z pohledu českého práva (zda jde o závislou práci ve smyslu zákoníku práce). Jestliže právní vztah uzavřený se zájemcem, ač nazván např. výměnným nebo vzdělávacím

pobytem, zastírá faktický výkon závislé práce pro zahraničního zaměstnavatele za úplatu, jedná se o zprostředkování zaměstnání, které má být poskytováno na základě povolení vydaného Úřadem práce ČR fyzické osobě bezúplatně (příp. za úplatu vyžadovanou od zahraničního zaměstnavatele, nikoliv však po zájemci). Při nedodržení těchto podmínek se zprostředkovatel dopouští porušení zákona o zaměstnanosti se všemi jeho důsledky.

Závěry orgánů inspekce práce o povinnosti disponovat pro popsanou činnost povolením vydaným Úřadem práce ČR již byly předmětem soudního přezkumu, přičemž správní soudy shledaly správní úvahy orgánů inspekce práce přezkoumatelnými a zákonnými (blíže např. rozsudek Krajského soudu v Brně č. j. 62 Ad 7/2020-54 ze dne 19. 8. 2020, rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 9 Ads 214/2020-28 ze dne 19. 1. 2020 nebo č. j. 6 Ads 68/2013-28 ze dne 2. 7. 2014).

Mgr. Ing. Alžběta Kellnerová  
vedoucí úseku právního  
Státní úřad inspekce práce

## VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ROCE 2020

V roce 2020 bylo v České republice nově hlášeno celkem 41 358 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 12 677 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 40 569 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny, z toho se jich 12 465 událo ženám. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 7 064 osob, tj. o 125 osob více než v roce 2019. Pokles počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v letech 2011–2020 činil 12 % a je znázorněn v grafu. Počet pojištěnců v těchto letech ale narostl, u mužů o 10 %, u žen o 13 %, celkem o 11 % (zdroj ČSÚ).

V roce 2020 došlo k poklesu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2019. Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy nebyly již od roku 2012 statisticky sledovány Českým statistickým úřadem (výkaz NemÚr). Smrtelné pracovní úrazy byly od roku 2012 evidovány v informačním systému SÚIP a ČBÚ, a mohou tak obsahovat i případy patřící jiným státům, úrazy nepracovní a úmrtí na pracovišti.

V roce 2020 bylo vykázáno 108 smrtelných pracovních úrazů, což je o 13 případů více než v roce 2019. V prvních deseti letech existence České republiky (1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok. Dále v letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100 až 200 případů za rok. V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok a v roce 2019 se tento

rekord zopakoval. Velký nárůst počtu případů v roce 2018 byl způsoben značným počtem hromadných úrazů způsobených jen třemi událostmi. V roce 2020 byly evidovány tři události s hromadnými případy (zdroj ČSÚ, SÚIP, ČBÚ).

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností poklesl proti roku 2019 o 7,2 %. Počet pojištěnců meziročně klesl jen mírně. To se promítlo do četnosti těchto pracovních úrazů poklesem tohoto ukazatele o 6,4 %. Zvýšil se naopak počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 2,1 %) a průměrný denní stav práce neschopných o 1,8 %. Průměrné procento pracovní neschopnosti stoupl o 2,7 %. Průměrná doba trvání jednoho případu dosáhla v roce 2020 maxima, a to 62,5 kalendářního dne (zdroj ČSÚ).

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2020 skupina „Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti“ (34 %). U pracovních úrazů závažných to byla skupina „Budovy, konstrukce, povrchy“ (37 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina „Pozemní vozidla“ (39 %). Obdobné rozložení zdrojů pracovních úrazů podle závažnosti bylo evidováno i v letech minulých. V roce 2011 došlo k velkému meziročnímu nárůstu počtu závažných pracovních úrazů. V letech 2011–2020 pak počty těchto úrazů postupně klesly o 45 % (zdroj SÚIP, ČBÚ).

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

