

# ZPRAVODAJ

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

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

číslo 4/2019

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

## KONTROLY POSKYTOVATELŮ SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ V DĚTSKÉ SKUPINĚ

Mezi jeden z nástrojů sladování pracovního a rodinného života a také k usnadnění či možnosti dřívějšího návratu rodičů z rodičovské dovolené do zaměstnání patří, v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Dětské skupiny poskytují pravidelnou péči o předškolní děti již od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky. Podmínky, za kterých je možné poskytovateli službu péče o dítě v dětské skupině provozovat, jsou upraveny od roku 2014 zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „zákon o dětské skupině“).

Zástupce Státního úřadu inspekce práce se jak v roce 2018, tak také v roce 2019 účastnil kulatých stolů pořádaných Ministerstvem práce a sociálních věcí právě pro poskytovatele služby péče o dítě v dětských skupinách. Při těchto setkáních bylo poskytováno nejen poradenství související s dodržováním zákona o dětských skupinách, ale také základní pracovněprávní poradenství. Z této poradenské činnosti, ale také z výsledků provedených kontrol vyplývá stále ještě poměrně nízká informovanost poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině o pracovněprávních předpisech. Zatímco v roce 2018 byly kontroly v této oblasti prováděny pouze na základě obdržných podnětů, jevílo se jako účelné, s ohledem na získané zkušenosti, zařazení kontrol poskytování služby péče o dítě v dětské skupině mezi hlavní kontrolní oblasti orgánů inspekce práce pro rok 2019.

Subjekty ke kontrole jsou oblastními inspektoráty práce vybírány na základě monitoringu, s využitím místních a osobních znalostí daného kraje. I nadále jsou pak prováděny kontroly na základě podnětů směřujících do této oblasti.

V roce 2019 bylo prozatím zahájeno celkem 71 kontrol dětských skupin, z nichž 11 bylo zahájeno na základě podnětu. Dokončeno pak bylo k 15. 10. 2019 celkem 47 kontrol. Mezi nejčastěji zjištěná porušení spadající do oblasti zákona o dětské skupině patřilo nedodržení podmínek, které jsou kladeny na pečující osoby (např. zdravotní způsobilost, bezúhonnost či odborná způsobilost), nedodržování či nezpracování vnitřních pravidel dětské skupiny a nedostatky ve vedení evidence dětí, která neobsahovala předepsané náležitosti. Poskytovatelé služby také opomíjeli zpřístupnit svá vnitřní pravidla a plán péče a výchovy

v prostorách, kde je služba péče o dítě v dětské skupině poskytována a které jsou přístupné rodičům. Z pohledu dodržování zákoníku práce se nejčastěji inspektoři setkávali s porušeními spadajícími do oblasti odměňování. Zjištěny byly také případy nedodržení informační povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí. V jednom případě byl kontrolou zjištěn také výkon nelegální práce.

I nadále pokračuje v této oblasti navázaná spolupráce s Ministerstvem práce a sociálních věcí, Odborem rodinné politiky a ochrany práv dětí, kterému jsou kontinuálně, prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce, předávány informace o zjištěných nedostatcích a pravomocně uložených pokutách v oblasti péče o dítě v dětské skupině.

Mgr. Ing. Tereza Pestečková  
úsek inspekce NLZ  
Státní úřad inspekce práce

## ZKUŠENOSTI Z KONTROL ODDĚLENÍ INSPEKCE NLZ – NOVÉ ZPŮSOBY OBCHÁZENÍ ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Státní úřad inspekce práce začal provádět kontroly nelegálního zaměstnávání již v roce 2012. Během let následujících jsme zaznamenali na tomto úseku kontrolní činnosti pozoruhodný vývoj. Dnes, tj. v roce 2019, i v roce minulém, k němuž máme již výsledky z kontrol k dispozici, probíhalo kontrol daleko méně než v začátcích, ale výrazně se změnil jejich charakter a rozsah. Nejen proto, že podstatnou součástí činnosti našeho oddělení jsou velké kontrolní akce, v rámci kterých je provedena kontrola nejen u hlavní kontrolované osoby, ale i jeho subdávatelů, takže kontrol z jedné akce bývá i více než 10, ale i proto, že nelegální zaměstnávání, tj. výkon závislé práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu (u Čechů), případně navíc bez povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecké karty (u cizinců) se vyskytuje, díky „poučenějším“ zaměstnavatelům, v menším rozsahu.

Obcházení zákona o zaměstnanosti nabývá dalších podob, např.:

- neplnění podmínek agenturního zaměstnávání (nevyužití „licenci“ ke zprostředkování zaměstnání a jejich nahrazování smlouvami o dílo),
- řetězení smluv o dílo, kdy fyzická osoba, vykonávající práci, je zaměstnancem třetího nebo dalšího subjektu,
- zprostředkování zaměstnávání cizinců prostřednictvím subjektů, které k tomu nemají povolení, případně agenturami práce, které využívají povolení k zaměstnání vystavené cizincům pro jiné subjekty,
- uzavírání dohod o provedení práce s agenturními zaměstnanci,
- nelegální zaměstnávání cizinců, pobývajících v ČR pouze s biometrickým pasem nebo s polským vízem za účelem zaměstnání v Polsku,
- vysílání pracovníků ze třetích zemí (tj. mimo členské státy EU) z členských států EU k výkonu práce do České republiky,
- pracovní cesty na jiná pracoviště v České republice (tedy v rozporu s místem výkonu práce, na které je

povolení vystaveno), práce cizinců v rozporu s druhem práce uvedeným v povolení k zaměstnání,

- vystavování účelových potvrzení o prezenčním charakteru studia na soukromých jazykových školách, které zakládají sami cizinci.

Situace na místě výkonu kontroly je často nejasná a složitá a inspektor se i dlouhé týdny po vlastní kontrole na pracovišti propracovává velkým množstvím informací a dokladů (pokud se mu je tedy podaří získat), jejichž výstupem může být zjištění, že zaměstnavatelem je vlastně někdo úplně jiný. Problematika zaměstnávání cizinců (tedy těch, kteří nejsou občany EU) není z právního hlediska jednoduchá, na jejím řešení se podílí více úřadů a dokonce i více ministerstev (MPSV, Ministerstvo zahraničí, Ministerstvo vnitra). Zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnávat cizince, se propracovávají složitě jejich požadavky a mohou pochybit buď z neznalosti, nebo se rozhodnou riskovat a zvolit jednodušší formu práce „na černo“. K tomu nahrává současná situace na trhu práce a hlad po pracovní síle. Někteří uživatelé pak takové situace, kdy porušení „jde za dodavatelem pracovní síly,“ zneužívají cílevědomě.

Mgr. Milada Dittrichová  
inspektorka inspekce NLZ pro Jihomoravský kraj  
Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj

## PROBLEMATIKA KOMPETENTNÍCH OSOB V JEŘÁBOVÉ DOPRAVĚ

Jeřábová doprava představuje odvětví se zvýšenou mírou úrazovosti zaměstnanců podílejících se na přepravě břemen. Z uvedeného důvodu je nezbytné věnovat pozornost zejména kompetentním osobám podílejícím se na jeřábové dopravě, a to jeřábníkům, vazačům a signalistům a dále pověřeným osobám, které mají být určeny k řízení provozu jeřábu. Základní požadavky na uvedené pracovníky jsou stanoveny v ČSN ISO 12480-1 *Jeřáby – Bezpečné používání – Část 1: Všeobecně*. Při kontrolní činnosti zaměřené na jeřábovou dopravu jsou často u zaměstnavatelů zjišťována porušení spočívající v absenci pověřené osoby, která musí být určena k řízení provozu jeřábu v souladu se zpracovaným Systémem bezpečné práce podle čl. 4.1 ČSN ISO 12480-1. V mnoha případech zaměstnavatelé pověřenou osobu pouze určí, ale již této osobě nezajistí odpovídající školení, které by doplňovalo její odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce pověřené osoby ve smyslu ustanovení čl. 4.2 ČSN ISO 12480-1. Při kontrolní činnosti je zjišťováno, že pověřené osoby neznají své povinnosti, které stanovuje čl. 5.2 ČSN ISO 12480-1, anebo si tyto povinnosti neplní, což

může mít za následek vznik pracovních úrazů osob podílejících se na jeřábové dopravě. Příkladem může být pracovní úraz vazače břemen na staveništi, kdy pověřená osoba nesplnila povinnost zajistit bezpečný provoz jeřábu výběrem vhodného příslušenství pro zdvihání břemen. Při kontrole bylo u jednoho zaměstnavatele zjištěno, že pověřená osoba, určená k řízení provozu jeřábů, byla již dva roky po smrti, anebo u jiného zaměstnavatele již delší dobu nebyla pověřená osoba jeho zaměstnancem a nebyla určena jiná pověřená osoba, která by zajišťovala bezpečný provoz jeřábů. Tato absence pověřené osoby se negativním způsobem odrážela na bezpečnosti v jeřábové dopravě na pracovišti, kde nebyly odstraňovány závady zjištěné při revizích a revizních zkouškách jeřábů, nebylo zajišťováno v potřebném rozsahu a stanovené periodě školení jeřábníků a vazačů břemen, nebyl prováděn dohled nad dodržováním Systému bezpečné práce, nebyly zajišťovány odborné kontroly prostředků pro zavěšení a uchopení břemen aj.

Požadavky na jeřábníka jsou stanoveny v čl. 5.3 ČSN ISO 12480-1 a požadavky na vazače břemen jsou stano-

veny v čl. 5.4 ČSN ISO 12480-1. U vazačů břemen je při kontrolní činnosti často zjišťováno, že nejsou zaměstnavatelem v příslušeném rozsahu zaškoleni ve způsobech vázání břemen, anebo vlastní příslušené oprávnění k vázání břemen, avšak jejich zaměstnavatelé nevedou dokumentaci (osnova školení o právních a ostatních předpisech) o provedeném školení vazačů břemen. Vazači břemen často nejsou seznámeni s návody výrobců konkrétních prostředků pro zavěšení a uchopení břemen anebo zaměstnavatelé mnohdy u nich neověřují jejich zdravotní způsobilost k vázání břemen. V Systémech bezpečné práce zaměstnavatelů často schází požadavky na zajištění řádně zaškolených a kompetentních osob ve smyslu ustanovení čl. 4.1 písm. d) ČSN ISO 12480-1, kdy nejsou systematicky nastaveny požadavky na dobu, rozsah a způsob ať už praktického zácviku, anebo teoretického školení jeřábníků a vazačů břemen.

Ing. Václav Hovorka  
inspektor oddělení inspekce BOZP  
Oblastní inspektorát práce  
pro Moravskoslezský kraj  
a Olomoucký kraj

## PRACOVNÍ ÚRAZY PŘI MONTÁŽI A UŽÍVÁNÍ LEŠENÍ

Přesto, že na staveništích v dnešní době silně převažuje používání systémových dílcových lešení nad lešeními trubkovými, vykazují smontovaná lešení stále řadu nedostatků, které mohou vést, a často také vedou, k pádu pracovníků z výšky. Pád z výšky patří dlouhodobě k nejčastějším zdrojům pracovních úrazů, zejména pak smrtelných či závažných, tedy s hospitalizací delší než 5 dní. Jen za rok 2018 eviduje SÚIP v této oblasti 10 smrtelných a 236 závažných úrazů.

Při samotné montáži lešení dochází k pracovním úrazům hlavně při pohybu pracovníků v nejvyšším, právě montovaném, patře lešení při nezajištění osobními ochrannými pracovními prostředky proti pádu, příp. i v nižších patrech lešení, pokud nejsou vybavena kompletním zábradlím sestávajícím z horní tyče, střední tyče a zářáčky u podlahy. ČSN 73 8101 *Lešení - společná ustanovení* (listopad 2018) přitom jasně stanovuje, že současně s postupem montáže hlavních nosných prvků lešení musí být prováděna i montáž prvků pomocných, tedy i zábradlí. (Pozn.: Zaměstnavatel je dle § 102 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce za účelem prevence rizik a přijímání opatření povinen dodržovat právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP. Mezi tyto předpisy patří dle § 349 zákoníku práce i technické normy.)

Lešení lze užívat až po jeho náležitém předání odborně způsobilou osobou odpovědnou za jeho montáž a jeho převzetí do užívání osobou odpovědnou za jeho užívání. Uživatel lešení by měl před převzetím lešení pověřit kompetentního pracovníka znalého příslušných právních a ostatních předpisů vztahujících se k bezpečné práci na lešení tak, aby byl schopen provést při převzetí lešení adekvátní, zejména vizuální, kontrolu kompletnosti konstrukce. Při kontrole by se měl uživatel zaměřit na provedení kotvení, příp. vzeprání, osazení podlahových dílců bez nebezpečných mezer a se správně vyvázanými rohy lešení v souladu s návodem výrobce, či osazení zábradlí vč. zářáček u podlahy. Právě nekompletní nebo nesprávně provedené zábradlí je jednou z nejčastěji zjišťovaných závad na lešení. Je třeba zdůraznit, že zářáčka u podlahy neslouží pouze pro zachycení materiálu, ale i pro zachycení osob. V poslední době došlo k několika pracovním úrazům po propadnutí pracovníka mezerou mezi pracovní podlahou lešení a střední zábradelní tyčí při absenci zářáčky u podlahy. Taková situace může nastat poměrně snadno, např. při náhlé nevolnosti či ztrátě vědomí pracovníka, kdy dojde k jeho zhroucení na podlahu a následnému propadnutí. Dalším nešvarem a potenciálním zdrojem pracovních úrazů je připevňování zábradelních tyčí elektrikařskou páskou nebo vázacím drátem. Spojovací součásti lešení musí

bezpečně přenést namáhání na ně připadající, a pokud nejsou normalizované nebo doložené technickou dokumentací o jejich mechanických vlastnostech (únosnosti), musí být jejich požadované vlastnosti ověřeny výpočtem, popř. zkouškou (ČSN 73 8101, čl. 4.2.2). Elektrikařská páska a vázací drát jsou primárně určeny k jinému účelu a jako spojovací součást prvků lešení jsou přinejmenším nevhodné.

V důsledku pracovního úrazu po pádu z lešení může dojít ke sporu mezi montážní organizací a uživatelem o to, zda bylo lešení v době předání do užívání bez závad, či zda došlo v průběhu užívání k nějakým úpravám, které vedly k úrazu. Pro takové případy je nejlepší prevencí pro obě strany pořízení fotografií lešení v době předání.

Ing. Martin Vašák

inspektor oddělení inspekce BOZP

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj

## BEZPEČNÝ PODNIK



Osvědčení „Bezpečný podnik“ aktuálně získaly tyto firmy  
(slavnostní předání 22. 10. 2019 v Praze)

**Poprvé:**

- CZ LOKO, a.s.; provozovna Jihlava, se sídlem v České Třebové;
- Elektrárna Počerady, a.s., se sídlem v Praze.

**Podruhé:**

- ESAB CZ, s.r.o., člen koncernu, se sídlem ve Vamberku.

**Potřetí:**

- CzechPak Manufacturing, s.r.o., provozovna CTPark Teplice, se sídlem v Praze;
- Drůbežářský závod Klatovy a.s., se sídlem v Klatovech;
- Elektrárna Dětmarovice, a.s., se sídlem v Dětmarovicích;
- Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o., se sídlem v Nižních Lhotách;
- Liberty Engineering Products Ostrava s.r.o., se sídlem v Ostravě;
- Steel Center Europe, s.r.o.; provozovna Humpolec, se sídlem v Praze;
- ÚDRŽBA SILNIC Královéhradeckého kraje a.s., se sídlem v Hradci Králové.

**Počtvrté:**

- HF-Czechforge s.r.o., se sídlem v Chebu;
- HOLLANDIA Karlovy Vary, s.r.o., provozovna Krásné Údolí, se sídlem v Klášterci nad Ohří.

**Pošesté:**

- ČEZ, a. s., uhelné, vodní a paroplynové elektrárny a teplárny, se sídlem v Praze;
- SMO a.s., se sídlem v Otrokovicích.

**Posedmé:**

- Sev.en EC, a.s., se sídlem ve Chvaleticích.

**Poosmé:**

- Dřevozpracující družstvo, se sídlem v Lukavci

[www.suip.cz](http://www.suip.cz)

## PROBLEMATICKÉ ASPEKTY KONTROL ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE U ZAMĚSTNAVATELŮ

Inspektor se může setkat s mnoha problematickými situacemi při prokazování porušení zákona v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jednou z nich je skutečnost, že na rozdíl od jiných kontrol prováděných orgány inspekce práce zde většinou chybí listinné důkazy a často je k dispozici pouze výpověď osoby, která diskriminaci či šikanu oznamuje. Inspektor pak vyžaduje písemné vyjádření zaměstnavatele, případně doložení listinných dokladů (pokud existují) a také využívá možnosti dotazovat se zaměstnanců bez přítomnosti dalších osob za účelem zjištění skutečného stavu věci. Přitom je třeba, aby inspektor postupoval citlivě a navodil atmosféru klidu a důvěry mezi ním a dotazovaným zaměstnancem.

Přesto se však většinou setkává se strachem a mlčením. Zaměstnanec pouze v ojedinělých případech podpisem potvrdí, že k šikaně na pracovišti dochází, protože se obávají zveřejnění svých výpovědí, a to i přesto, že byli inspektorem předem ujistěni o jeho zákonné povinnosti zachovat mlčenlivost. Velkou roli zde hraje strach ze ztráty zaměstnání nebo jiné negativní reakce ze strany zaměstnavatele. Dochází proto k velmi složité důkazní situaci, ve které se mnohdy nepodaří toto jednání prokázat do té míry, aby mohlo být se zaměstnavatelem zahájeno správní řízení o uložení sankce. Snadnějším prokazování nezákonného jednání pomůže, když ten, kdo se cítí být šikanován, shromáždí co nejvíce podkladů, kterými mohou být výpovědi svědků, kolegů, mailová komunikace či interní nařízení adresovaná zaměstnanci za účelem plnění například dehonestujících úkolů. Je ovšem rovněž vhodné zmínit, že týká-li se

diskriminace oblasti odměňování, je to zaměstnavatel, kdo je povinen kontrolnímu orgánu nerovné zacházení nejen vysvětlit, ale svá tvrzení v tomto směru i náležitě doložit.

Jiným problémem, s nímž se inspektor při kontrolách na úseku diskriminace a nerovného zacházení musí ve zvýšené míře vyrovnávat, jsou zjištěné emoce. Kontrolní činnost vždy přináší určitý konflikt a není tedy překvapivé, že kontrola, která se dotýká tak citlivé oblasti jako jsou mezilidské vztahy a soukromí, je v tomto směru ještě vypjatější. Od inspektora je někdy očekávána role rozhodčího, která mu však nepřísluší. Na jedné straně stojí zaměstnanec, který se cítí šikanován, ale nemůže to třeba dostatečně prokázat. Druhou stranu představuje zaměstnavatel či jeho vedoucí zaměstnanec, který je z protiprávního jednání podezřelý.

Potenciální výbušnost takové kontroly dobře ilustruje nepříjemná zkušenost inspektorky. Po kontrole, při které bylo zjištěno nerovné zacházení, zaměstnavatel zveřejnil protokol o kontrole a odpovědného vedoucího pracovníka přeřadil na místo řadového zaměstnance. Ten se rozhodl vzniklou situaci řešit žalobou na inspektorku, která byla za jeho kariérní sestup dle jeho názoru odpovědná. Žaloba nebyla a ani nemohla být úspěšná, protože provádění kontroly není soukromoprávní jednání, inspektor při ní vystupuje jako zástupce veřejné moci. Z popsané události je patrné, že kontroly diskriminace patří pro inspektory k těm náročnějším.

Obrana proti šikaně a diskriminaci na pracovišti je často záležitostí osobní odvahy zaměstnance vystoupit proti agresi asertivním cho-

váním a získání podpory u svých kolegů. Poškozený zaměstnanec se v této věci může obrátit s podnětem ke kontrole na oblastní inspektorát práce, na odborovou organizaci nebo na samotného zaměstnavatele. Nezávisle na výsledku kontroly se může každý, kdo má za to, že u něho došlo ze strany zaměstnavatele k porušení práv týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace, u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminačního jednání, byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Soud má v této souvislosti jiné pravomoci než orgány inspekce práce. Ty totiž nedisponují oprávněními, která by jim umožňovala vymáhat individuální nároky jednotlivých zaměstnanců.

Olga Chadimová  
inspektorka oddělení inspekce PVP  
Oblastní inspektorát práce  
pro Středočeský kraj

### INFORMAČNÍ A OSVĚTOVÉ MATERIÁLY K ZAJIŠTĚNÍ

- osvěty a propagace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- pracovníprávní problematiky

[www.suip.cz](http://www.suip.cz)

[www.vubp.cz](http://www.vubp.cz)



Přejeme  
naším čtenářům  
šťastné vykročení  
do nadcházejícího roku  
a hodně osobních a pracovních úspěchů