

# ZPRÁVODAJ

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

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

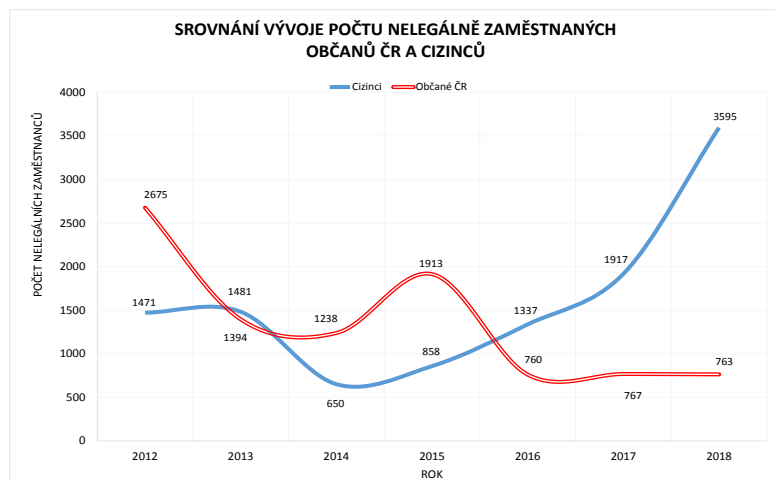
číslo 1/2019

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

## VÝSLEDKY KONTROLNÍ ČINNOSTI V OBLASTI ODHALOVÁNÍ NELEGÁLNÍ PRÁCE

Oblastní inspektoráty práce provedly v roce 2018 celkem 8 339 kontrol zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. Při těchto kontrolách bylo zjištěno 4 583 nelegálně zaměstnaných osob, přičemž v 763 případech se jednalo o občany ČR, v 3 595 případech o cizince ze třetích zemí (zejména osoby státní příslušnosti Ukrajina, Vietnam, Moldávie a Srbsko) a ve 225 případech se jednalo o občany členských zemí EU (nejčastěji osoby státní příslušnosti Slovenská republika, Rumunsko a Bulharsko).

v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie. Fakticky jsou tak tyto pracovníci (především ukrajinské státní příslušnosti) vysíláni zahraničními zaměstnavateli (především polskými, přičemž pracovník má polské vízum) ke společností v České republice, které v mnohých případech přidělují tyto pracovníky k výkonu práce u dalších subjektů (dochází k tzv. řetězení). Z výsledků kontrolní činnosti je však patrné, že se v mnohých případech jedná pouze o zastírání výkonu závislé práce cizinců pro zaměstnavatele v ČR.



Orgány inspekce práce se při kontrolní činnosti zaměřené na nelegální zaměstnávání setkávaly i se zneužíváním institutu agenturního zaměstnání. Jednalo se o případy tzv. zastřehování zprostředkování zaměstnání, kdy namísto řádného zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli jsou uzavírány obchodní vztahy. Snahou bylo zejména zastřít výkon závislé práce cizinců ze zemí mimo EU. V roce 2018 bylo zastřehování zprostředkování zjištěno u 242 subjektů.

V roce 2018 uložil SÚIP zaměstnavatelům za spáchání přestupku umožnění výkonu nelegální práce celkem 492 pokut v celkové výši 151 519 500 Kč.

Ing. Michal Kubík  
vedoucí úseku inspekce NLZ  
Státní úřad inspekce práce

V roce 2018 pokračoval trend z let minulých, kdy výrazně roste počet odhalených nelegálně pracujících cizinců, zejména osob ukrajinské státní příslušnosti. Tento trend mimo jiné odráží současnou situaci na trhu práce, charakterizovanou nedostatkem pracovní síly. Zásadní motivací však zůstává ekonomický faktor, kdy za tyto nelegálně zaměstnané cizince není zaměstnavateli hrazeno zdravotní a sociální pojištění, a tyto zaměstnavatelé tak získávají nekalou konkurenční výhodu.

Nejčastěji byly v roce 2018 odhalovány nelegálně pracující osoby na pracovištích zaměstnavatelů sektoru stavebnictví, zpracovatelského průmyslu a sektoru velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel.

Z pohledu velikosti zaměstnavatele se nelegálního zaměstnávání dopouštěli nejčastěji malí zaměstnavatelé (velikostní kategorie do 9 zaměstnanců, resp. 10-49 zaměstnanců) nebo střední zaměstnavatelé kategorie 50-249 zaměstnanců.

I v roce 2018 se orgány inspekce práce při kontrolách nelegálního zaměstnávání, kromě "běžného" nelegálního zaměstnávání (práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu), často setkávali se zneužíváním institutu vysílání pracovníků

### KONTROLA ZAMĚŘENÁ NA DODRŽOVÁNÍ ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

V průběhu roku 2018 byla Oblastním inspektorátem práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj vykonána dle zadání Státního úřadu inspekce práce kontrola zaměřená na dodržování rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Kontrolovanou osobou pro daný úkol byla inspektorátem práce náhodně vybrána společnost, která se zabývá lisováním plastů především pro automobilový a elektrotechnický průmysl. Kontroly se jako přízvaná osoba za Ministerstvo práce a sociálních věcí účastnila metodička za oblast kontroly rovného odměňování (Projekt 22 % K ROVNOSTI). I když se jednalo o jednu z prvních účastí člena pracovní skupiny uvedeného projektu na kontrolách inspektorátů práce,

považují tuto spolupráci za prospěšnou pro obě strany. Přizvaná osoba se blíže seznámila s prací inspektorů, přinesla inspektorům jiný úhel pohledu na základě zkušeností ze své praxe a zároveň získala potřebné informace pro tvorbu metodiky pro kontroly s tímto zaměřením.

Výběr kontrolního vzorku zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je pro korektnost závěrů kontroly klíčové, proto je potřeba této oblasti věnovat velkou pozornost. Inspektoři se však právě při výběru vhodného kontrolního vzorku zaměstnankyň/ců potýkají s problémem, neboť pracovní pozice, na kterých vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ženy i muži, je velice obtížné nalézt v podnicích do 50 zaměstnanců. Podle mého názoru důvody spočívají v soustředění řady funkcí do kompetence několika málo pracovníků, což má za následek neexistenci pozic se stejnou pracovní náplní, a dále v tom, že v některých oborech podnikání stále přežívá fenomén dřívějších let v rozdělení na typicky mužské a ženské pozice.

V první fázi kontroly určili inspektoři na základě předloženého seznamu zaměstnankyň/ců, vnitřních předpisů týkajících se

systemu odměňování, pracovních smluv, mzdových výměrů a popisů pracovních funkcí vzorek zaměstnankyň/ců vykonávajících stejnou práci. Byly nalezeny dvě pozice, na kterých vykonávají stejnou práci muži i ženy, a sice technický kontrolor, výrobní TK – junior ve složení 3 muži a 3 ženy a pozici technický kontrolor – specialista ve složení 2 muži a 2 ženy. Ze shromážděných podkladů o odměňování (mzdové výměry, mzdové listy) kontrolního vzorku zaměstnankyň/ců byla vytvořena tabulka, do které byly zaznamenány údaje o základní měsíční hrubé mzdě, výši prémie a osobních příplatků, době, po kterou srovnávaná osoba zastává danou pozici, celkovém počtu odpracovaných hodin, průměrné měsíční hrubé mzdě, průměrném hodinovém výdělku a délce pracovního poměru u kontrolované osoby jednotlivých zaměstnankyň/ců za rok 2017. Výstupem této tabulky byl průměrný hodinový výdělek žen a mužů v Kč za rok 2017, který byl vyjádřen procentuálním podílem. Porovnáním průměrných hodinových výdělků byly patrné rozdíly. Inspektoři tedy formou dotazování zaměstnavatele zjišťovali rozhodující kritéria, která odměňování ovlivňují. Po propojení uvedených kritérií s osobními charakteristikami srovná-

vaných zaměstnankyň/ců bylo zjištěno, že kontrolovaná osoba odměňuje zaměstnankyň/ce z kontrolního vzorku systematicky a korektně bez ohledu na pohlaví. Nejvyšší průměrné hodinové výdělky měli zaměstnankyň/ci s nejdelší praxí u kontrolované osoby a odborností. Diskriminace v oblasti odměňování mužů a žen na stejných pracovních pozicích se tak nepodařilo u vybraného kontrolního vzorku prokázat. Naši kontrolu však sledávám přínosnou především pro zaměstnavatele, jelikož právě díky kontrole si zanalyzoval situaci v odměňování mužů a žen a uvědomil si důležitost zavedení transparentnějšího systému odměňování.

Ing. Eliška Novotná  
inspektorka oddělení inspekce PVP  
Oblastní inspektorát práce  
pro Královéhradecký kraj  
a Pardubický kraj



## BEZPEČNOST PRÁCE PŘI NAKLÁDCE A VYKLÁDCE SILNIČNÍCH VOZIDEL A ČINNOSTÍ S TÍM SOUVISEJÍCÍCH

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně se v kontrolní činnosti zaměřené na dopravu již dlouhodobě zabývá kontrolou plnění povinností zaměstnavatelů v souvislosti s provozem silničních vozidel. Mimo samotné řízení vozidla je právě nakládka, vykládka a s tím související otáčení a couvání vozidel nejrizikovější činností při práci řidiče v silniční dopravě. Navíc nedochází jen k ohrožení řidiče, ale i dalších osob, které se na těchto činnostech podílejí. Dle §3 nařízení vlády č. 168/2002 Sb. zaměstnavatel při provozování dopravy dopravními prostředky organizuje práci zaměstnanců v souladu s tímto nařízením, se zvláštními právními předpisy (např. zákon 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích), návodem dodaným výrobcem pro provoz a používání dopravních prostředků a místním provozním bezpečnostním předpisem vydaným zaměstnavatelem, kterým se stanoví pracovní a technologické postupy pro bezpečné provozování dopravy, bezpečnost provádění jednotlivých pracovních operací s ohledem na zvláštnosti pracoviště a pracovní prostředí, na možné ohrožení zaměstnanců povětrnostní situací a na pravidla dorozumívání mezi zaměstnanci při pracovních operacích. Z výše uvedeného vyplývá, že právě místní provozní bezpečnostní předpis vydaný zaměstnavatelem je důležitý dokument k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců, kteří se podílejí na výše uvedených činnostech. Nutno podotknout, že dle přílohy č. 1 tohoto nařízení

je zaměstnavatel povinen zabezpečit bezpečné otáčení nebo couvání za pomoci dalšího zaměstnance, vyžadují-li to okolnosti, zejména nedostatečný rozhled nebo terén mimo pozemní komunikace.

Zaměstnavatelé by při stanovování jednotlivých pracovních a technologických postupů měli vycházet z vyhledaných a vyhodnocených rizik a opatření přijatých proti jejich působení, a to v souladu s §102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“). Jelikož k výše uvedeným činnostem dochází i na pracovištích jiných zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé dle §101 odst. 3 ZP povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Práce zaměstnanců podílejících se na výše uvedených činnostech by dále měla být zaměstnavatelem organizována, koordinována a prováděna tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele (např. řidiče čekajícího na provedení nakládky či vykládky vozidla).

Zaměstnavatel má za povinnost dle § 103 odst. 1 písm. g) ZP zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zaháje-

ním vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních. Závěrem je třeba uvést, že zaměstnavatel má povinnost dle § 102 odst. 3 ZP pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to zejména stav výrobních a pracovních prostředků, vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek (např. technický stav vozidel,

stav a vybavení nakládacích a vykládacích ramp, bezpečnostní značení, školení zaměstnanců, dodržování jednotlivých pracovních postupů atd.).

Ing. Pavel Juračka  
inspektor oddělení inspekce BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj  
a Zlínský kraj

## PŘIPRAVOVANÁ VELETRŽNÍ SETKÁNÍ V ROCE 2019

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 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 2018–2019 s názvem „Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou“.

VÝSTAVNÍ STÁNEK	TERMÍN MÍSTO KONÁNÍ
<b>PYROS</b> Mezinárodní veletrh požární techniky a služeb	<b>29.–31. 5. 2019</b> Výstaviště Brno
<b>VELETRH VĚDY 2019</b> Veletrh se zaměřením na vědu, výzkum a vzdělávání	<b>6.–8. 6. 2019</b> PVA EXPO PRAHA v Letňanech
<b>FOR ARCH 2019</b> 30. ročník mezinárodního stavebního veletrhu	<b>17.–21. 9. 2019</b> PVA EXPO PRAHA v Letňanech

### SOUTĚŽNÍ PŘEHLÍDKA STAVEBNÍCH ŘEMESEL SUSO pro školní rok 2018/2019 – 23. ročník

Regionální kola a finále za účasti inspektora z oblastního inspektorátu práce

MÍSTO KONÁNÍ	TERMÍN
<b>Regionální kolo REGION PRAHA, STŘEDNÍ A SEVERNÍ ČECHY</b> PVA EXPO PRAHA v Letňanech	<b>8.–9. 2. 2019</b>
<b>Regionální kolo REGION SEVERNÍ MORAVA</b> Výstaviště Černá Louka, Ostrava	<b>8.–9. 3. 2019</b>
<b>Regionální kolo REGION VÝCHODNÍ ČECHY A JIŽNÍ MORAVA</b> Výstaviště ALDIS Hradec Králové	<b>22.–23. 3. 2019</b>
<b>Regionální kolo REGION JIŽNÍ A ZÁPADNÍ ČECHY</b> Výstaviště České Budějovice	<b>10.–11. 5. 2019</b>
<b>FINÁLE 23. ROČNÍKU</b> 30. ročník mezinárodního stavebního veletrhu FOR ARCH, PVA Letňany, Praha	<b>17. - 21. 9. 2019</b>

Bližší informace: [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz), rubrika Kalendář akcí

Hana Hlavičková,  
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

## INFORMACE VYŽADOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM PŘED VZNIKEM A BĚHEM TRVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Dané téma je součástí problematiky ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Právní úprava rozlišuje postup zaměstnavatele před vznikem a během trvání pracovního vztahu zaměstnance. Postup před vznikem pracovního vztahu upravuje především ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, které stanoví, že „zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s antidiskriminačním zákonem“. Toto opatření má za účel předevídit diskriminaci uchazečů o zaměstnání

a zaměstnanců z některého z uvedených důvodů. Dále zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem (např. zákonný požadavek trestněprávní bezúhonnosti, povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců). Osobní údaj definuje předpis Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (anglicky General Data Protection Regulation, dále jen „nařízení GDPR“) jako „všechny informace týkající se identifikované nebo identifikovatelné fyzické osoby“. Ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a informace v něm uvedené, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, korespondují s článkem 9 odst. 1 nařízení

GDPR. Tento článek rovněž zakazuje zpracování takových informací a označuje je jako kategorii zvláštních osobních údajů. U uchazečů o zaměstnání a u zaměstnanců tak budou osobními údaji především jméno, trvalé bydliště, pohlaví, věk, datum narození, emailová adresa (pokud obsahuje jméno), osobní stav, zdravotní znevýhodnění atd.

Vyžadování informací od zaměstnanců během trvání pracovního vztahu upravuje ustanovení § 316 odst. 4 zákona práce a rozlišuje dvě varianty. První z nich je druh informací, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, a jsou to takové informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovním vztahem. Nesmí vy-

žadovat informace zejména o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Vyžadování takových informací by bylo zároveň v rozporu s čl. 5 odst. 1 písm. c) nařízení GDPR, kde se uvádí, že zpracování osobních údajů musí být přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány. Druhou variantou je situace, kdy je dán relevantní důvod a zaměstnavatel potřebuje a může vyžadovat informace ohledně těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti. Děje se tak např. z důvodu zákazu výkonu některých prací ohro-

žujících těhotenství, možnosti daňového zvýhodnění zaměstnanců a z důvodu požadavku trestní bezúhonnosti u některých profesí. Zapotřebí je též zmínit ustanovení § 312 odst. 1 zákoníku práce, které říká, že zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance, který může obsahovat jen písemnosti nezbytné pro výkon práce. Takový postup zaměstnavatele by byl zároveň v souladu s čl. 5 odst. 1 písm. b) nařízení GDPR, kde se uvádí, že osobní údaje musí být shromažďovány pro určité, výslovně vyjádřené a legitimní účely a nesmějí být dále zpracovávány způsobem, který je s těmito účely neslučitelný. Může tedy nastat situace, kdy uchazeč o zaměstnání sám z vlastní iniciativy zašle svému

budoucímu zaměstnavateli životopis obsahující informace, které nejsou nezbytné pro výkon příslušné profese. Takový životopis potom není možné zařadit do osobního spisu zaměstnance.

V případech, pokud zaměstnavatel vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce, hrozí mu dle zákona o inspekci práce sankce do výše 100 000 Kč.

Ing. Andrej Kuzma  
inspektor oddělení inspekce PVP  
Oblastní inspektorát práce  
pro Královéhradecký kraj  
a Pardubický kraj

## **ZKUŠENOSTI Z PROVĚREK SYSTÉMU ŘÍZENÍ POKRÝVAJÍCÍ OBLAST BEZPEČNOSTI PRÁCE A PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V RÁMCI PROGRAMU „BEZPEČNÝ PODNIK“**

V letošním roce to bude již 23 let, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo program „Bezpečný podnik“. Ke dni 23. 10. 2018 bylo držitelem platného osvědčení „Bezpečný podnik“ celkově 79 právních subjektů, což představuje přibližně 65 000 zaměstnanců. Počty podniků vlastnících platné osvědčení „Bezpečný podnik“ dle jednotlivých oblastních inspektorátů práce (OIP) jsou uvedeny v následující tabulce:

OIP pro hl. město Prahu	5
OIP pro Středočeský kraj	7
OIP pro Jihočeský kraj a Kraj Vysočina	16
OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj	10
OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj	4
OIP pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj	8
OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj	10
OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj	19

Oblastní inspektoráty práce prováděly v roce 2018 prověrky dle programu „Bezpečný podnik“ ve firmách, které se nově přihlásily do programu „Bezpečný podnik“, a ve firmách, kterým končila platnost osvědčení uplynutím 3 let. V průběhu prověrek programu „Bezpečný podnik“ byly inspektory ve výrobních a provozních prostorách podniků zjišťovány převážně drobné závady, které byly podniky odstraněny do ukončení prověrky. Největší počet závad byl zjištěn při prověrkách vyhrazených technických zařízení.

V průběhu prověrek systému řízení BOZP v rámci programu „Bezpečný podnik“ bylo u některých podniků inspektory např. zjištěno, že podnik má zpracovanou dokumentaci o vyhledání a vyhodnocení rizik a o přijatých opatřeních, ale tato rizika byla v dokumentaci uvedena obecně a nebylo v ní uvedeno, kde se tato konkrétní rizika vyskytují, např. na jaké části stroje, na jakém pracovišti, při jaké činnosti, a z tohoto důvodu byla

v dokumentaci uvedena obecná opatření. Při prověrkách bylo však ve většině podniků inspektory zjištěno, že mají v dokumentaci o vyhledání a vyhodnocení rizik a o přijatých opatřeních uvedeny konkrétní rizika a k nim ještě přiložené fotografie, ze kterých jsou tato konkrétní rizika zřejmá a ze kterých je také zřejmé, kde se tato rizika vyskytují.

Na základě zjištěných skutečností při provedených prověrkách inspektoři doporučovali vedení podniků přijmout pro zlepšení systému řízení BOZP organizační opatření, např. úpravu a doplnění vnitřních předpisů, a také technická opatření.

Pro další zkvalitňování úrovně systému řízení BOZP některé OIP organizují specializované konference, a to nejen pro účastníky programu „Bezpečný podnik“, ale také pro organizace, se kterými mají obchodní vztahy.

V rámci působnosti OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj byly v letech 2017 a 2018 uspořádány dvě odborné konference, každá v jiném průmyslovém podniku, který je držitelem ocenění bezpečný podnik.

Závěrem lze konstatovat, že program „Bezpečný podnik“ je důležitou součástí preventivní činnosti OIP v oblasti BOZP a pracovněprávních vztahů. V podnicích, které mají zavedený systém řízení BOZP, se většinou snížil počet pracovních úrazů a úrazová četnost (počet pracovních úrazů na 100 zaměstnanců) se převážně pohybuje mezi hodnotou 0 až 0,3. Poznatky z prověrek programu „Bezpečný podnik“ jsou přínosné nejen pro zaměstnavatele, ale také pro inspektory, kteří si při prověrkách rovněž zvyšují znalosti o nových a nejmodernějších systémech řízení BOZP, o nových a vyspělých technologiích, neboť právní subjekty, ve kterých se prověrky provádějí, mají většinou nadnárodní působnost a jsou ve svém oboru na špičkové úrovni.

Ing. Oldřich Sněhota  
inspektor inspekce BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj  
a Olomoucký kraj