

## 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 1/2021

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

## SPOLUPRÁCE SE ZAHRA NIČNÍMI ORGÁNY PROSTŘEDNICTVÍM SYSTÉMU PRO VÝMĚNU INFORMACÍ O VNITŘNÍM TRHU (IMI)

Systém pro výměnu informací o vnitřním trhu byl ve spolupráci Evropské komise s členskými státy EU vytvořen již v roce 2008. Oblast působnosti systému IMI, jeho účel a povinnosti jednotlivých aktérů a jiné aspekty práce se systémem byly po úspěšném pilotním provozu ukotveny v nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu.

Systém IMI umožňuje zaregistrovaným správním orgánům efektivní a bezpečnou výměnu informací a elektronických dokumentů. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) je jako národní inspektorát práce zaregistrován v modulu „Vysílání pracovníků“, což mu umožňuje z jiného členského státu EU získat potřebné informace o konkrétních zahraničních vysílajících subjektech a případech vyslání na území ČR. SÚIP zároveň informace o konkrétních vysílacích subjektech usazených v ČR a jimi vyslaných pracovnících na žádost poskytuje v systému registrovaným zahraničním orgánům.

Výše uvedená spolupráce vychází z implementace směrnic Evropského parlamentu a Rady: 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, 2014/67/EU, tzv. prosazovací směrnice, a v neposlední řadě (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES. Povinnosti v oblasti správní spolupráce a součinnosti z těchto směrnic plynoucí byly do českého právního řádu promítnuty v §§ 37a–37c zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, přičemž orgány inspekce práce jsou povinny zabezpečit plnění následujících úkolů:

1. Přístup k informacím a správní spolupráce

Na základě odůvodněné žádosti zahraničního správního orgánu týkající se českého zaměstnavatele SÚIP poskytne příslušnému orgánu informace o zaměstnavateli a okolnostech konkrétního případu vyslání, popř. prošetří skutečnosti související s vysláním zaměstnance nebo poskytne dokumenty související s jeho vysláním. Uvedené je třeba splnit do 25 pracovních (nebo 35 kalendářních) dnů, v naléhavých případech do 2 pracovních (5 kalendářních) dnů (pakliže se jedná o data dostupná v příslušných rejstřících).

2. Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v České republice a její vymáhání

SÚIP na základě žádosti podané zahraničním správním orgánem doručí vysílajícímu zaměstnavateli usazenému v ČR pravomocné rozhodnutí o uložení pokuty vydané v jiném členském státě EU. Obdobně místně příslušnému celnímu úřadu doručí žádost o vymáhání pokuty. Přijetím žádosti o vymáhání se pokuta uložena v jiném členském státě EU stává příjmem státního rozpočtu ČR.

3. Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie a její vymáhání

Systém IMI Státnímu úřadu inspekce práce rovněž poskytuje možnost doručovat rozhodnutí o pokutě zahraničním zaměstnavatelům, avšak jen v případě, že dané rozhodnutí nebylo možné doručit prostřednictvím pro-

vozovatele poštovních služeb. Pokud vysílající zahraniční zaměstnavatel pokutu dobrovolně nezaplatí, je možné požádat o její vymození příslušný zahraniční orgán. V takovém případě však pohledávka ČR zaniká, tzn., že pokuta se stává příjmem příslušného členského státu EU.

Podrobné počty přijatých a odeslaných žádostí IMI naleznete v tabulkách.

Mgr. Pavel Heisig, Ph.D.  
úsek inspekčních činností  
Státní úřad inspekce práce

PŘIJATÉ ŽÁDOSTI				
	2018	2019	2020	CELKEM
Rakousko	242	423	307	972
Německo	6	30	6	42
Belgie	8	6	12	26
Slovensko	10	7	8	25
Dánsko	7	5	6	18
Francie	3	–	7	10
Polsko	2	5	3	10
Nizozemsko	–	3	4	7
Itálie	1	3	3	7
Chorvatsko	2	–	–	2
Lucembursko	–	1	–	1
Norsko	–	1	–	1
Řecko	–	–	1	1
<b>Celkem</b>	<b>281</b>	<b>484</b>	<b>357</b>	<b>1122</b>

ODESLANÉ ŽÁDOSTI				
	2018	2019	2020	Celkem
Polsko	55	29	23	107
Slovensko	8	6	2	16
Německo	1	2	4	7
Maďarsko	2	–	–	2
Rumunsko	–	1	1	2
Belgie	1	–	–	1
<b>Celkem</b>	<b>67</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>135</b>

## OCHRANA DÝCHAČÍCH CEST V SOUVISLOSTI S EPIDEMIÍ COVID-19 V PRÁCI – NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY A REAKCE ZAMĚSTNANCŮ I ZAMĚSTNAVATELŮ

Rok 2020 přinesl do našich životů mnoho nových jevů a významných změn. Jedním z nich byla i nutnost chránit se před nákazou onemocnění covid-19 pomocí ochrany dýchacích cest rouškou, respirátorem, šátkem (pro zjednodušení dále jen rouška). Do té doby v České republice věc známa pouze pro zdravotníky a turisty z Japonska a dalších zemí asijského kontinentu. V té době se na náš inspektorát se svými dotazy hromadně obraceli zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Valné většině všech zaměstnavatelů chyběly jakékoliv předchozí zkušenosti, mátko je i to, že povinnost nošení roušek se v závislosti na vývoji pandemie měnila. Nejčastěji opakovaným dotazem ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů bylo, zda je zaměstnavatel oprávněn/povinen nošení roušky na pracovištích požadovat, její nošení kontrolovat a zda je povinen roušky zaměstnancům na své náklady pořídit a přidělovat. Méně časté pak byly dotazy odpůrců nošení roušek, kteří se dožadovali okamžitého zásahu inspekce práce, protože s rouškou nemohou pracovat, dusí se a není to pro ně bezpečné. Tito tazatelé nás žádali, abychom ihned zakročili a zařídili jim práci z domova, samostatnou kancelář nebo jiný způsob ochrany před nákazou. Jedna zaměstnankyně, která dostala roušku přidělenou jako osobní ochranný pracovní prostředek (OOPP) a zaměstnavatel vyžadoval a kontroloval její nošení, se nás dotazovala, zda se nejedná o pracovní úraz či nemoc z povolání, když se jí na obličej v místech nošení roušky udělala nevzhledná vyrážka. Byla upřímně přesvědčená, že se jedná o pracovní úraz.

Ne málo zaměstnavatelů po inspekci práce požadovalo, abychom kontrolovali jejich zaměstnance, zda nosí roušku na pracovištích při práci na základě nařízení vlády,

přestože zaměstnavatel takové riziko nevyhodnotil, roušky jako OOPP nepřiděloval, ale chtěl dosáhnout toho, aby je zaměstnanci na pracovišti nosili. Objevily se i minimálně tři dotazy, kdy zaměstnanci v obavě o své zdraví či o zdraví člena své domácnosti chtěli odmítnout chodit do práce z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, když ten toleroval nenošení roušek na pracovišti. Domnívali se, že jednájí správně a zaměstnavatel musí jejich rozhodnutí respektovat a bude jim platit náhradu mzdy. Jeden podnikavý občan od nás chtěl získat kontakty na firmu, kterým by mohl dodávat doma vyrobené a prý velmi kvalitní látkové roušky. Jedna uchazečka o zaměstnání zubní laborantky se cítila diskriminována, když při výběrovém řízení odmítla sundat roušku a ukázat zuby, což považovala za důvod, proč ve výběrovém řízení neuspěla. Plejádu zajímavých dotazů završuje dotaz zaměstnance-kuřáka, který si v roušce přidělené jako OOPP zaměstnavatelem vytvořil otvor pro cigaretu a dožadoval se od inspekce práce potvrzení, že to je bezpečnější řešení, než sundání roušky při kouření úplně.

Vývoj pandemie, nové poznatky a zkušenosti v boji s koronavirem přinesly odpovědi na téměř všechny položené otázky v souvislosti s nošením roušek na pracovištích. Dotazy zaměstnanců i zaměstnavatelů se změnily. Zaměstnanci se dnes potýkají spíše s problematikou správného výběru typu roušek a způsobu jejich nošení a údržby, zaměstnavatelé pak zejména s „neposlušnými“ zaměstnanci, kteří po vzoru některých osobností roušky odmítají nosit.

JUDr. Jana Werdanová  
vedoucí inspektorka

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj  
a Karlovarský kraj

## ZKUŠENOSTI Z KONTROLY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE ZAMĚŘENÉ NA UPLATNĚNÍ KRITÉRIA VĚKU PŘI KONCIPOVÁNÍ VÝŠE ODSUPNÉHO

Podněty směřující na diskriminaci z důvodu věku patří spíše k výjimečným, proto považuji za přínosné podělit se o svou zkušenost při kontrole, při níž byla taková diskriminace prokázána.

Podatel ve svém podnětu upozornil na to, že mu, jako starobnímu důchodci, bývalý zaměstnavatel nevyplatil odstupné nad nárok stanovený zákoníkem práce. V daném případě totiž zaměstnavatel vycházel z ujednání s odborovou organizací v rámci kolektivní smlouvy. Ta zaměstnancům starším 50 let věku, kteří dosud nepobírají starobní důchod ani na něj nemají nárok, přiznává odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku nad zákonný nárok na odstupné, závislý na délce trvání pracovního poměru dle ust. § 67 zákoníku práce.

Dle ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to mj. z důvodu věku a dalších důvodů zákonem definovaných.

Smyslem odstupného není pouze překlenout tíživou situaci spočívající ve ztrátě zaměstnání, ale je to v podstatě odškodnění za jednostranné ukončení zaměstnání a současně, pokud je stanovené nad zákonným limitem, stává se formou benefitu.

Nejvyšší soud rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 5763/2015 uvedl „že odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je požívatelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné sjednané nad zákonný rámec, tak jak bylo pojmuto v kolektivní smlouvě,

zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (a kteří tedy již dosáhli důchodového věku), by tento smysl zřejmě postrádalo, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci žalovaní.“

Podmiňovat nárok na vyšší odstupné tím, že zaměstnanec nemá nárok na starobní důchod či nepobírá starobní důchod, tedy není v souladu se zákonem a je to podmínka diskriminační. Zá-

roveň je potřeba doplnit, že ani podmínka určení minimálního věku pro nárok na vyšší odstupné není v uvedeném případě v souladu se zákonem. Při výplatě vyššího odstupného nemá žádným způsobem záležet na věku zaměstnance, tedy ani na tom, zda dosáhl věku 50 let, jak bylo sjednáno v kolektivní smlouvě kontrolované osoby.

Oblastní inspektorát práce vyhodnotil výše uvedený postup zaměstnavatele jako porušení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskri-

minační zákon). Bylo vydáno opatření k odstranění nedostatků a věc bude řešena ve správním řízení.

Mgr. Markéta Krátschmerová  
inspektorka oddělení PPV  
Oblastní inspektorát  
pro Moravskoslezský kraj  
a Olomoucký kraj

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen.  
Celý článek je k dispozici na [www.suip.cz](http://www.suip.cz)  
a [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz)



## VELETRŽNÍ SETKÁNÍ V ROCE 2021

Na rok 2021 je naplánována jedna propagace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve výstavním stánku, a to na Mezinárodním strojírenském veletrhu s hlavním tématem Průmysl 4.0 a Digitální továrna 2.0, který se zaměřuje na prezentaci nejnovějších služeb a produktů v oblasti digitalizace podniků.

Cílem účasti na výstavách je příležitost nejen zviditelnit otázku BOZP, ale upozornit i na úlohu inspekce práce a výsledky výzkumu v této oblasti a nabídnout pomoc podnikatelům i podnikům při plnění zákonem stanovených požadavků BOZP.

Za účasti zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, oblastních inspektorátů práce a dalších partnerů bude veletržní setkání a doprovodné akce probíhat pod patronací a s podporou Evropské agentury pro BOZP v rámci Evropské kampaně BOZP 2020–2022 s názvem Zdravé pracoviště si posvítí na fyzickou zátěž. Zástupci odborných státních i nestátních institucí budou připraveni poskytnout informace a poradenství v celém spektru problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Věříme, že se v roce 2021 pandemická situace zlepší a těšíme se na setkání s vámi ve výstavním stánku.



**MSV 2021**

Mezinárodní strojírenský veletrh  
13. – 17. 9. 2021, Výstaviště Brno

Hana Hlavičková  
vedoucí Národního informačního, vzdělávacího  
a osvětového střediska (NIVOS)  
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

## BEZPEČNOST PRÁCE PŘI MANIPULACI S BŘEMENY

Podle našeho názoru dodržování bezpečnosti práce při manipulaci s břemeny je zásadní například ve skladových provozech. Tyto skladové provozy jsou charakterizovány zejména vysokým podílem ruční manipulace (vychystávání, překládání, evidence atd.) a s tím spojeným pohybem zaměstnanců. Dále zde často dochází k manipulaci pomocí manipulační techniky, kterou jsou zejména manipulační vozíky bez vlastního pohonu, tzv. ručně vedené (paletové vozíky), a manipulační vozíky s vlastním pohonem, tzv. motorové (elektrické, naftové, hybridní atd.), ale i k používání různých skladových systémů (regálové zakladače, regály atd.), což pochopitelně přináší i rizika vzniku možného pracovního úrazu (smrtného, s hospitalizací, s trvalými následky). Zaměříme-li se na pracovní úrazy, které charakterizují skladové provozy, pak se jedná například o riziko střetu zaměstnance s manipulačním vozíkem, dále přejetí dolních končetin zaměstnance couvajícím manipulačním vozíkem, pád břemene z manipulačního vozíku nebo z regálu atd. Při ruční manipulaci ve skladovém provozu se pak jedná o pracovní úrazy spojené například s rizikem pořežení ostrými hranami, přiražení břemenem, uklouznutí, zakopnutí, pády přenašených břemen nebo pády zaměstnanců apod.

**Co musí udělat zaměstnavatel, aby byla tato rizika eliminována nebo alespoň minimalizována?**

Zaměstnavatel by měl ve skladových provozech zejména dodržovat nejen základní právní předpis v oblasti bezpečnosti práce, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde například § 102 odst. 4 stanoví, že zaměstnavatel je povinen vyhodnotit rizika a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, ale i další související právní předpisy, například zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále nařízení vlády č. 378/2001 Sb., nařízení vlády č. 495/2001 Sb., nařízení vlády č. 101/2005 Sb. Dle našeho názoru se jedná o stanovení účinného systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**S jakými konkrétními porušeními předpisů se při kontrolní činnosti setkáváme?**

V zásadě se jedná o porušení obecného právního předpisu, kterým je zákoník práce, ale také předpisů souvisejících.

Budeme-li konkrétní, pak se jedná zejména o to základní: nedostatečné (nekonkrétní) školení. Z kontrolní činnosti víme, že v některých případech v osnovách školení chybí zejména návody na obsluhu konkrétních technických zařízení, např. ručně vedených vozíků. Dále jsou v řadě případů interní předpisy, především pracovní postupy prováděných prací a místní řády skladů, pouze obecné a nekonkrétní. Z kontrolní činnosti jsme rovněž zjistili, že nejsou výjimkou případy, kdy při nástupu nového zaměstnance probíhá jen jeho formální seznámení s obecnými předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to tak, že je mu předložena k podpisu osnova všeobecného vstupního školení a je mu řečeno, aby si obsah sám přečetl. Zaměstnanec je pak zařazen na pracoviště, aniž jsou mu zdůrazněny zásady bezpečného chování při práci na konkrétním pracovišti.

### S jakými riziky se můžeme setkat ve skladových provozech?

V některých skladových provozech jsou to například nedostatky na úseku prostorových řešení, jakými jsou nevhodné uspořádání skladových prostor, úzké a materiálem zužované komunikace, nedostatečný manipulační prostor. Dále dopravně provozní řešení v řadě případů vytváří riziko konfliktu pěší versus manipulační technika, případně hrozí pád skladovaného břemene

z regálu. Dle našeho názoru je největším nedostatkem ve skladových provozech, a to nejen s chemickým zbožím, vyhledávání a hodnocení rizik na pracovišti a následné seznamování zaměstnanců s vyhledanými konkrétními riziky. Z informačního systému Státního úřadu inspekce práce vyplývají nejzávažnější nedostatky, mezi které lze zařadit ohrožení zaměstnanců dopravou na pracovišti, dále také nestanovení parametrů pro stohování zaměstnavatelem, kdy maximální výšky stohování jsou zpravidla určovány odhadem a intuitivně, tzn. na základě zkušeností.

Ing. Jiří Kysela  
metodik–inspektor pro manipulaci a skladování  
a zdvihací zařízení  
Státní úřad inspekce práce



PRŮBĚŽNÝ INFORMAČNÍ SERVIS Z OBLASTI BOZP

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

## SPOLUPRÁCE PŘI PROVÁDĚNÍ SPOLEČNÝCH KONTROL S ÚŘADEM PRÁCE ČR V PROGRAMU ANTIVIRUS 2020

Ode dne 12. března 2020 byl usnesením vlády zaveden program ochrany zaměstnanosti Antivirus, který byl následně upravován a prodlužován. V rámci tohoto programu stát prostřednictvím Úřadu práce ČR částečně kompenzuje firmám mzdové prostředky vyplacené zaměstnancům v pracovním poměru, aby pomohl zaměstnavatelům lépe zvládnout současnou situaci, a tito nebyli nuceni propouštět své zaměstnance.

Schválením programu na ochranu zaměstnanosti Antivirus započala spolupráce zaměstnanců Úřadu práce ČR se zaměstnanci inspektorátů práce. Jako forma spolupráce mezi institucemi byl zvolen institut zavedený v zákoně č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů, a to institut přízvané osoby. Přízvanými osobami se na Oblastním inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj stalo 7 inspektorů, z toho 6 inspektorů z oddělení inspekce pracovních vztahů a podmínek a 1 inspektor z oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání. Tito inspektoři byli rozděleni do pracovních týmů dle místní příslušnosti, a to pro Jihomoravský kraj v počtu 4 a pro Zlínský kraj v počtu 3. Na počátku došlo ke sladění veškerých administrativních a odborných kritérií pro

zdárnou spolupráci mezi organizacemi, aby nedocházelo k zasahování do věcné příslušnosti.

Inspektoři absolvovali videokonferenci se zástupci SÚIP, na které byl společně dohodnut jednotný postup při prováděných kontrolách a přesná specifikace kontrolovaných oblastí, tedy zejména kontrola zákonných náležitostí při vzniku pracovního poměru a trvání pracovního poměru v den podání žádosti o čerpání v programu Antivirus, kontrola evidence odpracované doby dle ustanovení § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kontrola zákonných náležitostí u překážek v práci na straně zaměstnavatele, kontrola dodržování splatnosti mzdových nároků a kontrola dodržování ustanovení o průměrném výděлку, resp. kontrola průměrného hodinového výděлку, rozhodného období apod.

Kontroly byly zahájeny v květnu 2020 a ke dni 28. 1. 2021 provedli inspektoři, jako přízvané osoby, společně s určenými zaměstnanci Úřadu práce ČR, resp. krajských poboček Brno a Zlín, 184 kontrol. V průměru se tedy jeden inspektor práce podílel na 26 kontrolách. Na základě těchto kontrol bylo vypracováno tzv. Vyhodnocení veřejnosprávní kontroly

dodržování podmínek pro vyplacení příspěvku a podmínek dohody o poskytnutí příspěvku z programu Antivirus, ve kterém inspektoři vždy uváděli vyhodnocení kontroly s odkazem na výše uvedené oblasti pracovních předpisů.

S krajskou pobočkou ÚP ČR Brno se inspektoři práce podíleli celkem na 86 kontrolách, při kterých bylo zjištěno 18 nedostatků v oblasti pracovních předpisů, s krajskou pobočkou ÚP ČR Zlín spolupracovali celkem na 98 kontrolách, kterými bylo zjištěno 43 nedostatků.

Spolupráce s výše uvedenými krajskými pobočkami Úřadu práce ČR funguje naprosto bezproblémově. Jako inspektoři práce se společně se zaměstnanci krajských poboček Úřadu práce ČR obohacujeme o cenné zkušenosti, v případě nových skutečností se vždy společně snažíme dosáhnout konsenzu na způsobu řešení a i zaměstnavatelé, jako kontrolované osoby, nahlíží na přízvané osoby z inspektorátu jako na odborný článek celé kontroly.

Mgr. Radka Sladká  
inspektorka oddělení PPV  
Oblastní inspektorát práce  
pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj