

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 1/2022

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

PARTICIPACE SÚIP NA REALIZACI PROJEKTU 22 % K ROVNOSTI – KONTROLNÍ ČINNOST V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Již od roku 2016 působí v České republice projekt známý pod názvem 22 % K ROVNOSTI. Mezi cíle tohoto projektu patří zvýšit povědomí o samotné existenci problému nerovného odměňování, přispět k větší transparentnosti odměňování na českém pracovním trhu a hlavně zahájit proces snižování rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR. Jak již samotný název projektu napovídá, tak rozdíl v odměňování mužů a žen v ČR byl v roce 2016 podle dat Eurostatu 22 %, v roce 2020 se tento rozdíl snížil na 16,4 %.

V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI vzniká také Metodika pro kontrolu odměňování žen a mužů, která by měla přispět k efektivnějšímu provádění kontrolní činnosti v této oblasti.

Státní úřad inspekce práce se v kontrolní činnosti, v souvislosti s účastí v projektu 22 % K ROVNOSTI, zaměřil na kontrolu rovného odměňování mužů a žen již v roce 2016. Kontroly v oblasti rovného odměňování mužů a žen obvykle nejsou realizovány na základě obdržených podnětů, jelikož těchto obdrží orgány inspekce práce ročně pouze v řádech jednotek.

Pravidelně se kontrol v oblasti rovného odměňování mužů a žen společně s inspektory inspektorátů práce jako osoby přizvané účastní také členové pracovní skupiny, kteří na vzniku metodiky pro orgány inspekce práce pracují. Svými odbornými znalostmi přispívají k účelnému provedení kontroly a zároveň praktické zkušenosti z kontrol pak mohou zapracovat do vznikající metodiky.

Od roku 2021 probíhá také pilotní testování analytického nástroje LOGIB. Jedná se o švýcarský nástroj, který je původně určen zaměstnavate-

lům soukromého i veřejného sektoru a umožňuje otestovat míru rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů v rámci vlastní organizace. V prostředí inspekce práce by měl tento nástroj napomoci cílenému výběru kontrolního vzorku zaměstnanců, u nichž by mohlo docházet k nerovnému odměňování. S využitím tohoto nástroje při kontrolách jsou nápomocni členové pracovní skupiny projektu, kteří, jakožto odborníci na práci s LOGIBem, jsou zkušení a kompetentní tento nástroj účelně využívat. Kontroly s nástrojem LOGIB jsou velmi náročné, a to především díky objemu dat, které je potřeba od zaměstnavatele získat.

Při kontrolách zaměřených na možné nerovné odměňování je pak z hlediska posouzení dodržování rovného zacházení v oblasti odměňování či zákazu diskriminace nutné zejména objektivně zhodnotit veškerá kritéria pro stanovení stejné práce a práce stejné hodnoty, tedy její složitost, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky, v nichž je vykonávána, a v neposlední řadě pak také pracovní

výsledky a výkonnost samotného zaměstnance, za niž náleží zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Takovéto posouzení představuje pro inspektory náročný úkol, kdy je potřeba rozlišit mezi zcela nedůvodným činěním rozdílů mezi zaměstnanci a legitimním poskytováním rozdílné mzdy, platu nebo odměny z dohody závislé na rozdílech ve výše uvedených zákonných kritériích.

Počet provedených kontrol oblastními inspektoráty práce v oblasti rovného odměňování mužů a žen postupem času stoupá. V prvním roce, kdy se Státní úřad inspekce práce na tuto oblast specificky zaměřil, bylo provedeno v rámci speciálních kontrolních akcí celkem 34 kontrol. V současné chvíli je plánem pro rok 2022 vykonat celkem 100 kontrol zaměřených na tuto oblast.

Ing. Karolína Menšíková
úsek inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce

BEZPEČNOST PRÁCE PŘI CHOVU SKOTU

Z kontrolních činností provedených Státním úřadem inspekce práce u kontrolovaných osob bylo zjištěno, že v odvětví A – Zemědělství, lesnictví, rybářství (podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE) se v roce 2021 stalo celkem 2 121 pracovních úrazů osob. Co se týče četnosti pracovních úrazů na 100 pojištěnců pracujících v daném odvětví, je toto nejrizikovějším odvětvím ze všech. Při činnostech týkajících se samotného chovu skotu se v roce 2021 stalo 10 pracovních úrazů s hospitalizací delší než 5 dní a 1 pracovní úraz smrtelný.

Základní požadavky na zajištění bezpečnosti práce při chovu skotu jsou uvedeny zejména v nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat (dále jen nařízení vlády).

Podle ust. přílohy č. 2 bodu 1 nařízení vlády je při chovu skotu zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika. Pracovní postupy by měly reflektovat především konkrétní podmínky na daném pracovišti, kde se skot chová, prostorové uspořádání pracoviště, ústupové cesty z ustájení, postupy vedení, přehánění a zavádění skotu, přístup ke skotu, jeho uvazování, značkování, potřebný počet zaměstnanců pro jednotlivé pracovní činnosti při chovu skotu apod.

Velké množství pracovních úrazů při chovu skotu je způsobeno tím, že zaměstnanci starající se o skot vstoupí do prostoru skotu osamoceně. Nejde jen o situace, kdy zaměstnavatel nezajistí při chovu skotu dostatečný počet zaměstnanců, ale například o situace, kdy zaměstnanec nepočká na svého kolegu a vstoupí mezi skot osamoceně, aniž by byl jistěn dalším zaměstnancem.

Podle ust. § 4 písm. d) nařízení vlády: „Zaměstnavatel dále stanoví pracovní postupy a organizuje práci při chovu zvířat tak, aby zaměstnanec přistupoval k velkým zvířatům až po upozornění hlasem, k ležícímu zvířeti vstupoval vždy se zvýšenou opatrností a při ošetřování nemocného nebo poraněného zvířete a tam, kde je známo, že se jedná o zvíře nebezpečné nebo které se jako nebezpečné projevuje, byl jistěn zpravidla dalším zaměstnancem.“

Podle ust. § 2 odst. 2 nařízení vlády zaměstnavatel zajistí při chovu zvířat, kterým má být věnována zvýšená pozornost (s odkazem na ust. § 2 odst. 1 nařízení vlády), odpovídající počet zaměstnanců, jejich vybavení potřebnými

pracovními pomůckami odpovídajícími dané nebo očekávané situaci a stanoví konkrétní postup práce.

Mezi pracovní pomůcky, kterými by zaměstnanci měli být zaměstnavatelem vybaveni, patří např. pracovní pomůcky pro vedení a zavádění skotu (poháněcí hole, ohlávky, vodící řemeny, vodící šňůry nebo tyče, pevné oštěže). Zaměstnanci musí být vybaveni samozřejmě také potřebnými osobními ochrannými pracovními prostředky, které je chrání před riziky a jsou jim přiděleny na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Hlavní rizika při chovu skotu:

- kopnutí, zejména od boku zvířete,
- bodnutí nebo pohmoždění rohem,
- přitisknutí, povalení, zavalení nebo pošlapání,
- napadení skotem,
- udeření ošetřovatele hlavou zvířete,
- šlápnutí na nohu nebo tělo při uklouznutí a pádu ošetřovatele,
- zranění způsobené ocasem krávy při dojení krávy.

Závěrem lze říci, že zaměstnanci starající se o skot musí být při své práci velice obezřetní a měli by dodržovat všechny bezpečnostní předpisy. Zaměstnanci musí dobře znát chování zvířat a musí je umět předvídat. Skot má silný stádový pud, v jehož důsledku může reagovat na nebezpečí a zaútočit, případně svým pohybem zranit zaměstnance.

Ing. Lukáš Krčmář
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce

SHRNUTÍ NOVINEK, KTERÉ DO NAŠEHO PRÁVNÍHO ŘÁDU PŘINESE SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1152, ZE DNE 20. 6. 2019, O TRANSPARENTNÍCH A PŘEDVÍDATELNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH V EVROPSKÉ UNII

Prostřednictvím tohoto příspěvku bych rád upozornil na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152, ze dne 20. 6. 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen směrnice) a na nejdůležitější novinky, které její transpozice, jež by měla být provedena v termínu do 1. srpna tohoto roku, s sebou přinese. Deklarovaným obecným účelem směrnice je zlepšit pracovní podmínky podporou transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání a zajištěním přizpůsobivosti trhu práce. Lze konstatovat, že transpozice směrnice bude bezpochyby představovat zásah do právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce).

Jak již bylo naznačeno, směrnice by měla přinést do zákoníku práce hned několik novinek. Předně je možné např. zmínit rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jež je v současné české právní úpravě zakotvena především v ust. § 37 zákoníku práce – obecně dojde k rozšíření katalogu povinně poskytovaných informací a v některých případech ke zkrácení lhůty nutné k jejich poskytnutí. V návaznosti na toto bude taktéž nutné nově upravit doplňkovou informační povinnost zaměstnavatele v případech, pokud je po zaměstnanci požadováno, aby vykonával svou práci v jiném členském státě Evropské unie

nebo ve třetí zemi. Směrnice pak např. dále rovněž stanoví povinnost členských států zajistit, aby zaměstnanec, který ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, je-li k dispozici, a obdržel na takovou svou žádost ze strany zaměstnavatele odůvodněnou písemnou odpověď.

Novinek bude mnohem více, co však může představovat určitou „malou revoluci“ v českém zákoníku práce, je zavedení institutu tzv. minimální předvídatelnosti práce. Tento se uplatní výlučně, pokud je pracovní režim zaměstnance zcela nebo převážně nepředvídatelný, což se v kontextu českého pracovního práva bude dotýkat základních pracovněprávních vztahů založených na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož zde není povinnost rozvrhovat pracovní dobu. Po transpozici směrnice tedy v těchto případech bude zaměstnavatel po zaměstnanci moci vyžadovat, aby vykonával práci pouze tehdy, pokud budou splněny dvě podmínky. Předně práce zaměstnance bude moci být požadována a vykonávána jen v rámci předem určených referenčních hodin a dnů. Druhou podmínkou pak je, že zaměstnanec bude svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován

v přiměřené lhůtě pro oznámení, stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi. Pakliže uvedené splněno nebude, bude moci zaměstnanec odmítnout pracovní úkol vykonat. Zároveň s tím by měl mít zaměstnanec právo i na náhradu, pokud zaměstnavatel po uplynutí určité přiměřené lhůty pracovní úkol, na jehož vykonání se se zaměstnancem dříve dohodl, zruší. Jak je zřejmé již jen ze shora uvedeného stručného nastínění tohoto institutu, bude se jednat pro české pracovní právo o zcela nový koncept.

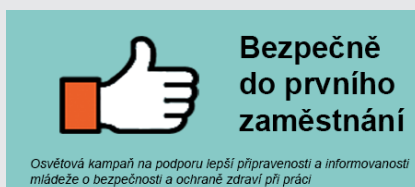
Mgr. Dalibor Válek
vedoucí právního oddělení

Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu



BEZPEČNĚ DO PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ

Osvětová kampaň **Bezpečně do prvního zaměstnání** má za cíl **zvýšit informovanost a připravenost středoškolské mládeže o BOZP**, která bude poprvé vstupovat na trh práce. Za spuštěním kampaně zahájené v r. 2021 totiž především stojí vysoká míra úrazovosti absolventů škol v prvních letech jejich pracovního života a s ní i snaha prohloubit a rozšířit informovanost absolventů o rizicích práce, na kterou se připravují, a o ochraně před nimi.



Stejně jako v předchozím ročníku se kampaň ve školním roce 2022/2023 zaměří na **žáky vybraných stavebních učňovských oborů**. Poskytne **pomoc při seznamování žáků s problematikou BOZP** v rámci vzdělávání na střední škole nebo učilišti v kontextu **odpovídající přípravy mládeže na vstup do prvního zaměstnání**.

Školy vyučující některý z oborů uvedených na úvodní stránce webu <https://prvni-zamestnani.vubp.cz/> mohou oznámit organizátorovi svůj **zájem o účast v kampani** prostřednictvím e-mailové schránky projektosveta@vubp-praha.cz do 15. září 2022.

Osvětová kampaň zahrnuje:

- **Uznatelnou výuku v podobě seminářů vedených odborníky na BOZP ve stavebnictví**

Výuka je určena žákům posledních ročníků vybraných stavebních učňovských oborů a je poskytována bezplatně. Takto organizovaná výuka se uskuteční ve školách, které ve stanoveném termínu projeví zájem a vstoupí tak do kampaně. Ve školním roce 2022/2023 budou semináře probíhat po dohodě s jednotlivými lektory v období **od října do poloviny prosince 2022**.

- **Soutěž jednotlivců ve znalostech o BOZP**

Žáci zapojených škol mohou v soutěži navázané na semináře předvést svým vyučujícím i organizátorům nabyté znalosti. Soutěž probíhá dvoukolově. **První kolo proběhne přímo ve školách**, které přijaly pozvání do aktuálního ročníku kampaně. Bude mít formu jednoduchého testu. **Druhé kolo se uskuteční v Praze na začátku roku 2023**. Do druhého, celorepublikového kola postoupí deset soutěžících s nejvyšším počtem bodů získaných v prvním kole. Soutěžící absolvují písemný test a ústní praktickou zkoušku. Tři nejlepší soutěžící obdrží hodnotné ceny.

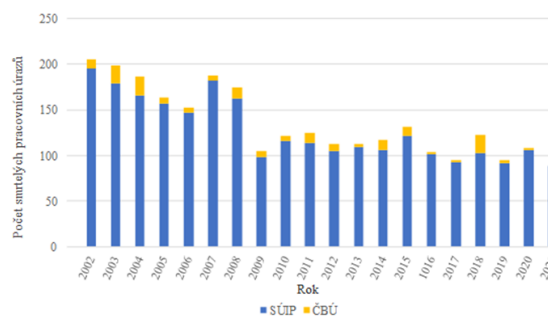
Webová stránka osvětové kampaně **Bezpečně do prvního zaměstnání**: <https://prvni-zamestnani.vubp.cz/>.

PhDr. Irena Kuhnová,
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

V ROCE 2021 DOŠLO K NEJNIŽŠÍMU POČTU SMRTELNÝCH PRACOVNÍCH ÚRAZŮ ZA POSLEDNÍCH 20 LET

V loňském roce došlo k nejnižšímu počtu smrtelných pracovních úrazů za posledních 20 let.

Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad evidují za rok 2021 celkem 88 smrtelných pracovních úrazů, což znamená o 20 případů méně oproti roku 2020. Celkový počet je také menší než v letech 2017 a 2019, kdy byl počet smrtelných pracovních úrazů doposud nejnižší v posledních 20 letech. Všech 88 smrtelných pracovních úrazů bylo nahlášeno na oblastní inspektoráty, Český báňský úřad nezaznamenal v loňském roce žádný smrtelný pracovní úraz. Zahraniční pracovníci se na celkovém počtu smrtelných pracovních úrazů podílejí necelými 20 %. Ke dvěma smrtelným pracovním úrazům došlo při činnostech vykonávaných v zahraničí.



Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů v letech 2002–2021

Zdroje smrtelných pracovních úrazů

Nejčastějším zdrojem byla pozemní vozidla a ostatní dopravní prostředky (26 smrtelných pracovních úrazů), převážně šlo o dopravní nehody. Smrtelnými pracovními úrazy, které vznikly při dopravních nehodách dopravních prostředků na veřejných pozemních komunikacích, se inspekce práce v rámci své kontrolní činnosti nezabývá, na rozdíl od pracovních úrazů, ke kterým došlo při provozu dopravních prostředků na účelových komunikacích a v neveřejných prostorech (například areál firmy). Druhým nejpočetnějším zdrojem vzniku smrtelných pracovních úrazů byla kategorie materiály, předměty, výrobky, součásti strojů

a vozidel, úlomky a prach (7), kdy se jedná převážně o úrazy způsobené nedostatečným zajištěním těžkých břemen, materiálu a součástí při jejich přemísťování a převážení (tzn. pád, vymrštění, zavalení, sesunutí, přimáčknutí atd.). Dále se např. jedná o smrtelné pracovní úrazy, které se staly v nezajištěném prostoru výkopu (sesunutí zeminy). Třetím nejpočetnějším zdrojem vzniku smrtelných pracovních úrazů byly budovy, konstrukce, povrchy (6), kdy se jedná hlavně o pády z výšky a do hloubky. A rovněž kategorie nebezpečné látky a přípravky, radioaktivní látky, biologické látky (6).

Počty smrtelných pracovních úrazů podle vztahu k zaměstnavateli

Nejvíce smrtelných pracovních úrazů utrpěli zaměstnanci v pracovním poměru (66 úmrtí), 75 % z celkového počtu. Dále se na smrtelných pracovních úrazech podíleli zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (17) a osoby vykonávající činnosti

nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (5). Tzv. agenturní zaměstnanci (zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený k výkonu práce) v loňském roce nebyli mezi oběťmi smrtelných pracovních úrazů ani v jednom případě.

Příčiny smrtelných pracovních úrazů

Podobně jako v předchozích letech, i loni se nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo v důsledku špatně nebo nedostatečně odhadnutého rizika, a to v téměř 70 % (61 úmrtí). Další významnou příčinou bylo ohrožení jinými osobami — odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiné (11) a rovněž chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení a zajištění (4). Ostatní kategorie příčin pracovních úrazů jsou v záznamech o smrtelných pracovních úrazech uváděny v mnohem menší míře.

Mgr. Richard Kolibač
tiskový mluvčí
Státní úřad inspekce práce

DOPADY PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ COVID-19 DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Pandemie onemocnění covid-19 měla celosvětový dopad na celou řadu oblastí a s ní související přísná opatření vlád za účelem její eliminace si vyžádala velmi vysoké ekonomické náklady. Poprvé se koronavirus objevil na konci roku 2019 v Číně a do Evropy se dostal počátkem roku 2020. Od této doby se rovněž Česká republika potýkala s řadou nově vzniklých problémů, na které bylo potřeba promptně reagovat a s touto novou náročnou situací se musely vypořádat také orgány inspekce práce, neboť i oblast pracovněprávních vztahů byla pandemií covid-19 zdatelně zasažena.

Důsledkem celospolečenského utlumení všech aktivit v rámci opatření proti šíření covid-19 bylo pozastavení, ale často i ukončení činnosti zejména menších podnikatelských subjektů. Bylo zaznamenáno masivnější propouštění zaměstnanců a s tím spojené problémy při ukončování pracovních poměrů, kdy se propouštění zaměstnanci ve větší míře obraceli na oblastní inspektoráty s dotazy zejména na adekvátnost ukončování jejich pracovních poměrů. Orgány inspekce práce byly rovněž zahlcovány dotazy týkající se aplikace překážek v práci na straně zaměstnavatele, a to zejména v souvislosti s vládním programem

Antivirus, který umožňoval zaměstnavatelům čerpání vládní podpory za účelem překlenutí nepříznivé ekonomické situace.

Ve větší míře se v průběhu pandemie začalo využívat institutu home office, jelikož patřil mezi jedno z vládních opatření, prostřednictvím kterého chtěla vláda omezit osobní kontakty na pracovištích z důvodu šíření pandemie. Byli to právě zaměstnavatelé, kteří se na jednotlivé oblastní inspektoráty obraceli s dotazy ohledně zavádění tohoto institutu, poněvadž řada z nich ho v minulosti nevyužívala a neměli s jeho zavedením zkušenosti. Lze konstatovat, že home office je instrument, kterého se mnozí zaměstnavatelé obávali, ale praktická zkušenost jasně ukázala, že má do budoucna nesporný potenciál. Se zpřísněnými opatřeními v důsledku vzrůstající pandemie na podzim roku 2021 vyvstala řada dotazů (zejména v oblasti poskytování poradenství) poukazující např. na údajnou diskriminaci neočkovaných zaměstnanců a současně na diskriminaci očkovaných zaměstnanců, kteří museli podstoupit test navzdory tomu, že byli očkovaní. Řešila se také otázka protizákonného vyžadování informací o zdravotním stavu zaměstnance v situaci, kdy zaměstnavatel požado-

val předložení certifikátu o očkování či výsledek absolvovaného testu, jakožto i problematika poskytování odměn a bonusů za absolvované očkování, přidělování a povinné nošení roušek či respirátorů apod.

Šíření pandemie onemocnění covid-19 mělo dopad i na samotný průběh jednotlivých kontrol, kdy v důsledku omezení osobních kontaktů byla řada kontrol prováděna dálkově korespondenční formou. Tento fakt se podepsal na skutečnosti, že samotné kontroly byly časově prodlužovány a objevovaly se komplikace při předávání dokladů a informací. Nesporný dopad do činnosti oblastních inspektorátů mělo rovněž přeložení řady inspektorů na úřady práce v souvislosti s vyřizováním agendy programu Antivirus a rovněž jejich přeložení na krajské hygienické stanice za účelem trasování. I přes problémy vzniklé s pandemií onemocnění covid-19 byla v roce 2021 prováděna systematická kontrolní činnost ze strany orgánů inspekce práce, přičemž s dopady pandemie se budeme zcela jistě potýkat i v následujících obdobích.

Ing. Eliška Těžká
úsek inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce