

# 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 <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>  
www.bozpinfo.cz [www.vubp.cz](http://www.vubp.cz)

číslo 2/2015

## Výkon kontrolních činností v jaderných elektrárnách Temelín a Dukovany

Na veřejnosti je jaderná energetika stále velmi diskutované téma. Většina těchto diskusí probíhá nad oblastí jaderné bezpečnosti. Také však oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení (dále jen BOZP) je důležitou oblastí pro bezpečný provoz, přestože tolik na veřejnosti není zmiňována. Bezpečnost jaderné elektrárny není jen o projektu nebo ochranných systémech, ale důležitým prvkem je chování všech lidí, kteří se na elektrárně pohybují. Začíná to zdánlivě maličkostmi typu používání chráničů sluchu na strojovně, zavíráním požárních dveří a končí důsledným dodržováním pracovních postupů včetně radiační ochrany pracovníků.

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu (dále jen „OIP“) provádí kontrolní dohled jak v jaderné elektrárně Dukovany (dále jen „JE Dukovany“), tak v jaderné elektrárně Temelín (dále „JE Temelín“) prakticky od počátku jejich výstavby až po uvádění do provozu a samozřejmě také v rámci jejich dalšího provozu v částech elektrárny a u zařízení, která nespádají pod kontrolní kompetence Státního úřadu pro jadernou bezpečnost.

O kladném systémovém přístupu k řízení BOZP svědčí i to, že obě jaderné elektrárny mají zavedený systém řízení BOZP podle programu „Bezpečný podnik“ a jsou držiteli tohoto certifikátu – JE Dukovany od 14. 9. 1999 a JE Temelín od 25. 10. 2005. Obě jaderné elektrárny opakovaně obhájí po třech letech držení certifikátu „Bezpečný podnik“, JE Dukovany již po šesté a JE Temelín již počtvrté, a to poslední obhajobou v roce 2014. Dále dle programu „Bezpečný podnik“ probíhají v těchto elektrárnách v mezidobí držení certifikátu také dílčí roční kontroly.

Kontroly prováděné OIP jsou jak v oblasti vyhrazených technických zařízení, tak v oblasti obecné bezpečnosti a pracovní právní problematiky. Významnou roli i s ohledem na vlastní kontrolní činnost pro BOZP hraje otázka posuzování projektových dokumentací a povolování staveb, tzv. kolaudací. Samozřejmě i tímto částem je věnována náležitá pozornost.

Při kontrolách nejsou zjišťovány žádné zásadní nedostatky. Dalo by se konstatovat, že jde ve většině přípa-

dů o zjišťování drobných provozních nedostatků, které nemají vliv na přímé ohrožení zdraví zaměstnanců. Pro zlepšování stavu na úseku bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení jsou navrhována organizační a technická opatření ve všech oblastech, nejčastěji např. v oblasti provozní nebo v oblasti stavebnictví. Vedení elektráren dále tato doporučení vyhodnocuje a projednává jejich realizace. Ve většině případů se aplikují nebo se dále zapracovávají do vnitřních předpisů daných elektráren.

S ohledem na požadavky programu „Bezpečný podnik“ jsou každoročně předkládány ukazatele zlepšování. Za minulý rok byla v obou elektrárnách provedena opatření pro zlepšení úrovně BOZP, jako je např. zvýšení bezpečnosti obsluh, rekonstrukce konstrukcí, úprava pro zvýšení bezpečnosti při horizontální dopravě, antikolizní bezpečnostní systém jeřábů, záchytné systémy pro práce v jímkách, snížení radiační zátěže pracovníků při provádění údržby apod.

Také statistika úrazovosti je velice příznivá. V JE Temelín nedošlo v letech 2005–2014 k žádnému smrtelnému ani závažnému pracovnímu úrazu. Za tyto roky je evidováno pouze 16 ostatních pracovních úrazů, což při stavu 1 134 zaměstnanců představuje v posledním roce 2014 četnost 0,1 (počet pracovních úrazů na 100 zaměstnanců v roce). U JE Dukovany při počtu 1 151 zaměstnanců byla četnost 0,17, kdy byl evidován 1 pracovní úraz s hospitalizací delší než 5 dní za posledních 5 let, jinak se vyskytují také pouze pracovní úrazy ostatní.

I s ohledem na stále diskutované eventuální rozšíření JE Temelín o další dva bloky, případné rozšíření JE Dukovany, vyvstává otázka, kdy se tak stane. Až se tak stane, bude muset být jistě vyčleněna skupina inspektorů, která se bude primárně zabývat dohledem nad přípravou a dále vlastní realizací stavby – stavby tak velkého rozsahu a svou podstatou jedinečné.

Mgr. Stanislav Vávra,  
vedoucí oddělení inspekce VTZ a stavebnictví  
Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj  
a Vysočinu

## Bezpečnost práce při zkušebním provozu prototypů strojních zařízení

Většina firem v průběhu času modernizuje či rozšiřuje své strojové vybavení za účelem zkvalitnění či zrychlení výroby nebo také v případě, kdy chce začít s výrobou zcela nového výrobku. V tomto článku se budeme zabývat případy, kdy firma pořizuje zařízení tzv. „na míru“, u kterého požaduje specifické parametry s ohledem na své výrobní potřeby, a také případem, kdy výrobce testoval prototyp zařízení.

Je běžnou praxí, že firma, která pořizuje nový stroj či zařízení, osloví několik potenciálních dodavatelů, kterým předloží svou poptávku. Poté posuzuje předložené nabídky a vybírá s ohledem na cenu, parametry a technické řešení. Již v této fázi bývají mnohdy opomíjeny otázky bezpečnosti práce, a to nejen z hlediska vhodnosti samotného budoucího zařízení z hlediska BOZP, ale neposuzuje se často ani vliv tohoto zařízení na bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců na konkrétním pracovišti daného provozu.

Ve fázi návrhu strojního zařízení by mělo být postupováno podle zásad uvedených v příloze č. 1 nařízení vlády č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení. Strojní zařízení musí být navře-

no a konstruováno s přihlédnutím k výsledkům posouzení rizika a musí být navrženo a konstruováno tak, aby plnilo svou funkci a mohlo být provozováno, seřizováno a udržováno, aniž by osoby byly vystaveny riziku, pokud se tyto operace provádějí za předpokládaných podmínek, avšak rovněž s přihlédnutím k jakémukoli jeho důvodně předvídatelnému nesprávnému použití.

Samotný proces instalace strojního zařízení na pracovišti s sebou přináší mnohá bezpečnostní rizika pro dodavatele i odběratele zařízení. Výčet rizik vyplývajících z provádění instalace zařízení může být velmi široký (např. rizika při manipulaci s částmi zařízení, nebezpečí pádu osob, ale i předmětů, dále např. rizika při připojení zařízení ke zdrojům energie, ať už v jakémkoliv formě). Nesmí být rovněž opomenuty ani rizikové faktory pracovních podmínek, jako může být např. zvýšená úroveň hluku, prašnosti, nebo záření (např. při svařovacích pracích).

Po ukončení instalace a připojení ke zdrojům energií nastává oživování stroje a jeho nastavování a zabíhání. Na těchto operacích se mohou podílet rovněž oba zaměst-

navatelé. V této fázi musí stroj již být plně vybaven ochrannými zařízeními ve smyslu § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb. Pokud musí být ochranná zařízení z nějakého důvodu odpojena či demonstrována, musí být vyhodnocena rizika, která toto odpojení přináší, a rovněž musí být přijata náhradní opatření proti jejich působení, např. organizační.

Při zjištění jakéhokoliv rozporu v chování zařízení s průvodní dokumentací výrobce, musí být výrobce nebo oprávněná osoba vyrozuměna a závada odstraněna. Toto platí dvojnásob u neshod týkajících se chování ochranných zařízení. Zařízení nebo jeho část nesmí být do odstranění neshody používáno a zaměstnanci by měli být poučeni o tom, že při jakémkoliv neshodě v chování zařízení s návodem výrobce musí okamžitě přerušit práci, bezpečně stroj odstavit a informovat odpovědnou osobu.

Bc. Georgios Christodulos, inspektor  
Oblastní inspektorát práce  
pro Královéhradecký kraj  
a Pardubický kraj

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen.  
Celý článek je k dispozici na [www.suip.cz](http://www.suip.cz)  
(rubrika Zpravodaj, číslo 2/2015) a [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz).

## Kontrola útvarů městské policie

V rámci hlavního úkolu „Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů na úseku pracovní doby ve směnných a nepřetržitých provozech“ bylo rozhodnuto o provedení kontrol u městské a obecní policie Oblastním inspektorátem práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj celkem v šesti vybraných městech (z toho 3 okresních a jednom krajském městě). Vzhledem k výkonu služby strážníků byla kontrola zaměřena převážně na dodržování povinností na úseku pracovní doby a povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Samotné kontroly proběhly v měsíci červenci a srpnu 2014 a podílelo se na nich celkem 11 inspektorů útvaru pracovních vztahů a podmínek. Celkem bylo zkontrolováno 40 vybraných zaměstnanců a kontrolovaným obdobím bylo období od ledna 2013 do července 2014.

V rámci kontroly byly u vybraného vzorku zaměstnanců podrobněji kontrolovány povinnosti vyplývající i z vnitřních předpisů (kolektivních smluv), pracovních řádů

a pracovních smluv. Dále pak platové výměry vybraných zaměstnanců, mzdové listy zaměstnanců, vydaná potvrzení o zaměstnání po skončení pracovního poměru, evidence pracovní doby (se zaměřením na práci přesčas, o svátcích, sobotách a nedělích) a rozvrhy směn zaměstnanců.

Největší četnost porušení na straně zaměstnavatelů byla zjištěna v oblasti pracovní doby, a to celkem 18krát v případě nedodržení nepřetržitého odpočinku mezi směny a 9krát v případě nedodržení nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Ve čtyřech případech zaměstnavatel nezajistil, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin. Rovněž v 7 případech zaměstnavatel nedodržel celkový rozsah práce přesčas.

V dalších, méně četných případech, zaměstnavatel neposkytl příplatek za práci přesčas a příplatek za práci v sobotu a neděli.

U pěti zaměstnavatelů bylo vydáno opatření k odstranění nedostatku a ve třech případech byly na základě zjištěných nedostatků uloženy sankce v celkové výši 50 000 Kč.

Ing. Radek Svoboda,  
vedoucí oddělení inspekce  
pracovních vztahů a podmínek  
Oblastní inspektorát práce  
pro Královéhradecký kraj  
a Pardubický kraj



## Praktiky zprostředkování práce agenturami práce a obchodními společnostmi v Plzeňském kraji

Inspektoři útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (dále jen „OIP“) v roce 2014 provedli v Plzeňském kraji kontroly u 25 agentur práce a obchodních společností, které zprostředkovaly zaměstnání pro své zaměstnance nebo jiné osoby u finálních zaměstnavatelů – uživatelů. Při těchto kontrolách zjistili inspektoři 13 případů porušení ustanovení § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), kdy obchodní společnosti neoprávněně zprostředkovaly zaměstnávání fyzickým osobám, a to buď na živnostenský list nebo na dohodu o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“).

Bylo zjištěno, že tyto obchodní společnosti nemají uděleno povolení Generálního ředitelství Úřadu práce ČR (dále „GR ÚP ČR“) ke zprostředkování zaměstnání a s finálním uživatelem uzavírají obchodněprávní vztah – smlouvu o dílo, kdy nemohou reálně tento obchodněprávní vztah plnit. Ve většině případů tyto společnosti existují pouze formálně jen jako zápis v obchodním rejstříku, nejsou téměř dohledatelné a vlastní podnikatelskou činnost nevyvíjí. Svůj závazek vyplývající z uzavřené smlouvy o dílo tak plní prostřednictvím třetích osob, se kterými mají rovněž uzavřenou smlouvu o dílo. Tohoto správního deliktu se pak dopouštějí i některé agentury práce, které nevyužívají platné povolení GR ÚP ČR ke zprostředkování zaměstnávání a své zaměstnance zprostředkovávají uživateli převážně na smlouvu o dílo.

Z kontrolní činnosti je znám i případ, kdy na pracovišti uživatele při stejné pracovní činnosti pracovaly tři skupiny zaměstnanců. První skupinou byli zaměstnanci uživatele, tedy kmenoví zaměstnanci, druhou skupinu tvořili zaměstnanci agentury práce, řádně přidělení k uživateli na základě smlouvy o přidělení zaměstnanců, a třetí skupinu představovali zaměstnanci, kteří pracovali na základě DPP a DPČ uzavřené s agenturou práce a kteří byli přidělení k uživateli na základě smlouvy o dílo. U první a druhé skupiny zaměstnanců byly zjištěny srovnatelné podmínky, třetí skupina měla výrazně horší zejména mzdové podmínky. V důsledku provedené kontroly byla zajištěna náprava a podmínky všech zaměstnanců na pracovišti byly sjednoceny.

Agentury práce se dopouštějí i dalších správních deliktů, kdy se jedná o nedostatky v DPP či DPČ uzavřených

s jejich zaměstnanci nebo o nedostatky ve smlouvách o přidělení zaměstnanců k finálnímu uživateli. Výjimkou dnes již není ani naplnění skutkové podstaty správního deliktu dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kdy zaměstnanci agentury práce či obchodní společnosti zprostředkující práci překračují zákonem stanovený rozsah práce konané na základě DPP či DPČ, nebo správního deliktu dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ, kdy zaměstnavatel (agentura práce nebo jiná obchodní společnost) nesplní oznamovací povinnost dle ustanovení § 87 ZoZ.

Výsledkem činnosti OIP je pak i preventivní efekt. Řada obchodních společností, které byly sankcionovány za zprostředkování zaměstnání bez potřebného povolení, tuto žádost následně podaly a v současné době již řádně fungují jako agentury práce.

Mgr. Aleš Illický, vedoucí oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání  
Mgr. Michaela Brožová, právnick

Oblastní inspektorát práce  
pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

## Vítězové výtvarné soutěže STRAŠÁK STRES

Žáci základních škol, nižších stupňů víceletých gymnázií a děti z dětských domovů měli letos opět možnost zapojit se do celostátní výtvarné soutěže, tentokrát s názvem „STRAŠÁK STRES“. Téma stresu mělo malé tvůrce vést k zamyšlení, jaké jsou příčiny a následky stresu, a co dělat, aby stresorů bylo v našem životě co nejméně.

Výtvarné klání k obecně zaměřené otázce stresu uspořádal Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce. Díky soutěži měly děti příležitost o stresu přemýšlet a s pomocí obrázků vyjádřit jeho příčiny a následky včetně chování a prožívání samy u sebe či lidí ve svém okolí.

Soutěžní příspěvky rozdělené do dvou kategorií (6–10 a 10–16 let) vyhodnotila odborná porota a vybrala tyto vítězné práce:

### I. kategorie

- |          |   |
|----------|---|
| 1. místo | Vanesa Čonková, Dětský domov Lipová                         |
| 2. místo | Nikolas Kakur, Dětský domov Jemnice                         |
| 3. místo | Jan Motl, Základní škola Žichlínek, Lanškroun               |
| 4. místo | Štěpánka Kholová, Základní škola Dolákova 1, Praha          |
| 5. místo | David Čermák, Základní škola Vojnův Městec, Žďár n. Sázavou |

### II. kategorie

- |          |   |
|----------|---|
| 1. místo | Veronika Šimonová, Střední škola hospodářská a lesnická, Frýdlant |
| 2. místo | Miriam Síváková, Dětský domov Melč                                |
| 3. místo | Ivo Jůzko, Dětský domov Veselíčko                                 |
| 4. místo | Jana Hopjanová, Základní škola Šrámkova 4, Opava                  |
| 5. místo | Jana Broklová, Základní škola Smetanova 304, Skuteč               |

### Mimořádná cena ředitele VÚBP, v.v.i., byla udělena dvěma žákyním:

Bea Mederly, ZUŠ E. Marhuly, Hudební 6, 709 00 Ostrava  
Lucie Kollertová, Šk. družina Školní 1000, 549 01 Nové Město n. Metují

Hodnotné ceny převzali vítězové na slavnostní akci při příležitosti veletrhu INTERPROTEC (19.–21. 5. 2015, Brno). Ohodnoceny byly rovněž vítězné školy a školská zařízení včetně pedagogů, kteří byli mladým umělcům nápomocni při tvorbě vítězných prací a přihlásili je do soutěže.

Mgr. Alena Horáčková,  
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

## Švarcsystém a smluvní volnost

Častým argumentem ze strany kontrolovaných osob v případě zjištění výkonu závislé práce (§ 2 zákoníku práce) fyzickou osobou tzv. na živnostenský list na základě obchodněprávního vztahu, je poukaz na smluvní volnost jako na jeden ze základních principů soukromého práva.

Pro výkon činnosti fyzické osoby pro jinou, ať již fyzickou či právnickou osobu, zahrnuje soukromoprávní úprava celou řadu smluvních vztahů v oblasti občanskoprávní, resp. obchodněprávní (např. smlouva o dílo, smlouva příkazní, smlouva o zprostředkování, smlouva komisionářská, smlouva o obchodním zastoupení atd.), nebo v oblasti pracovněprávní (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, služební poměr apod.). Tam, kde je jedním subjektem pro jiný subjekt na základě smluvního vztahu vykonávána činnost (práce), je přítomna i jistá míra závislosti. I výkon práce v pracovněprávním vztahu vykazuje naplnění jednotlivých znaků závislé práce (§ 2 odst. 1 zákoníku práce) v různé intenzitě (tak např. znak „nadřazenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance“, resp. „práce podle pokynů zaměstnavatele“ se bude navenek projevovat odlišně u vedoucího zaměstnance, který disponuje jistou mírou samostatnosti při rozhodování, a např. u pracovnice podatelny); na druhou stranu vztah občanskoprávní se neobejde bez pokynů „zadavatele“ ve vztahu k „pracovníkovi“. Tato nabídka smluvních typů nepochybně poskytuje určitou míru smluvní volnosti účastníkům právních vztahů. Tuto volnost však nelze zaměňovat za jakousi libovůli nebo absolutní volnost při výběru toho či onoho smluvního vztahu. V rámci smluvní volnosti je třeba vycházet z účelu, k němuž je ten který smluvní vztah v právní úpravě označen a pro jakou činnost je určen. V některých aspektech potom obecně závazné právní předpisy stanoví dokonce kategorický imperativ, aby na činnost určitého charakteru byl použit určitý, právem presumovaný, smluvní vztah. Tak jako nelze např. při prodeji věci použít jinou smlouvu než smlouvu kupní, tak závislou práci lze vykonávat výhradně v základních pracovněprávních vztazích, za něž je považován pouze pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce). V tomto ohledu plní zákoník práce ve vztahu k občanskému zákoníku roli speciálního předpisu (lex specialis). Uzavření pracovněprávního vztahu poskytuje fyzickým osobám (zaměstnancům) vyšší ochranu v rámci vztahů pracovněprávních než v rámci vztahů občanskoprávních, když vztahy občanskoprávní jsou založeny na právní (smluvní) i faktické rovnosti smluvních stran, zatímco pro vztahy pracovněprávní platí rovnost právní, ni-

koliv však již faktická (srov. viz § 2 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je závislou prací mimo jiné práce, která je vykonávána ve vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřazenosti zaměstnance.) Využíváním jiných než pracovněprávních smluv (dohod) při výkonu závislé práce je často sledováno právě to, aby se zaměstnavatel vyhnul celé řadě povinností, jež mu pracovněprávní předpisy při zaměstnávání zaměstnanců ukládají. Opomenout nelze ani tu skutečnost, že společenský zájem na tom, aby závislá práce byla konána v pracovněprávním vztahu, pramení i z povinností zaměstnavatelů vůči státu v oblasti sociálního a zdravotního pojištění fyzických osob vykonávajících závislou práci.

Má-li tedy určitá činnost fyzické osoby pro jinou osobu charakter závislé práce, nemůže se uplatnit smluvní volnost účastníků takového vztahu v tom smyslu, že by si mohli zvolit jinou než pracovněprávní smlouvu (dohodu).

Mgr. Radek Havran,  
vedoucí oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání  
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj  
a Olomoucký kraj

## BEZPEČNÝ PODNIK



Osvědčení „Bezpečný podnik“ aktuálně získaly tyto firmy (slavnostní předání 12. 5. 2015 v Opavě)

### Poprvé:

- SENCO Příbram spol. s r. o., se sídlem v Příbrami
- ENERGETIKA TŘINEC, a. s., se sídlem v Třinci
- MBtech Bohemia s. r. o., se sídlem v Plzni
- SEDRA-TOOLS s. r. o., se sídlem v Plzni
- OEZ s. r. o., se sídlem v Letohradu

### Podruhé:

- VODÁRNA PLZEŇ a. s., se sídlem v Plzni

### Počtvrté:

- MANN + HUMMEL (CZ) s. r. o., se sídlem v Nové Vsi

### Popáté:

- Pražská teplárenská a. s., se sídlem v Praze

### Pošesté:

- Metrostav a.s., se sídlem v Praze
- MP Krásno, a.s., se sídlem ve Valašském Meziříčí

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

### Nebudme lhotejší k pracovnímu vykořisťování

Pod heslem **INFORMOVANÁ MIGRACE = BEZPEČNÁ MIGRACE** upozorňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na rizika pracovního vykořisťování občanů Bulharska. Pracovníci z Bulharska přicházejí po vstupu do EU do ČR v narůstajících počtech. Informační kampaň je součástí projektu **Inovacemi k prevenci pracovního vykořisťování EU občanů**, který je z prostředků Evropského sociálního fondu realizován ve spolupráci s partnery z Bulharska a Rakouska. Kampaň zohledňuje výsledky výzkumu informovanosti občanů Bulharska zpracovaného organizací La Strada. Více o projektu, výzkumu a informační kampani na:

[portal.mpsv.cz/sz](http://portal.mpsv.cz/sz) | [www.suip.cz](http://www.suip.cz) | [scps.diakonie.cz](http://scps.diakonie.cz)

