

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
www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

číslo 2/2021

Výsledky kontrolní činnosti zaměřené na odhalování nelegální práce

Oblastní inspektoráty práce provedly v roce 2020 celkem 5 557 kontrol přímo zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. V rámci těchto kontrol bylo odhaleno 3 110 nelegálně zaměstnaných osob, přičemž se jednalo o 556 občanů ČR, 225 občanů zemí EU (nejčastěji osoby státní příslušnosti Slovenská republika, Rumunsko a Bulharsko) a 2 413 cizinců (nejčastěji osoby státní příslušnosti Ukrajina, Moldavsko a Vietnam).

Případné srovnávání výsledků kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání za rok 2020 s předchozími roky je velmi komplikované, neboť epidemie nemoci covid-19 a přijatá opatření měly výrazný dopad na trh práce i samotnou kontrolní činnost orgánů inspekce práce. Docházelo např. ke snižování přeshraničního pohybu osob a k omezení fungování některých subjektů na základě vládních opatření dopadajících na jejich obor podnikání.

I přes nižší počet provedených kontrol, z důvodu epidemie covid-19, je nadále patrný trend z let předchozích, že počet zjištěných nelegálně zaměstnaných cizinců vysoce převyšuje počet nelegálně pracujících občanů ČR a EU.

V roce 2020 byly nejčastěji nelegálně pracující osoby zjišťovány u zaměstnavatelů v oborech stavebnictví, dále velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel a ve zpracovatelském průmyslu.

Z pohledu velikosti zaměstnavatele se nelegálního zaměstnávání nejčastěji dopouštěli zaměstnavatelé kategorie do 9 zaměstnanců, přičemž takovéto zjištění se shodně opakuje již od roku 2018.

Za umožnění výkonu či výkon nelegální práce bylo v roce 2020 uloženo 549 pokut v celkové výši 132 660 600 Kč.

V roce 2020 se orgány inspekce práce při kontrolách nelegálního zaměstnávání, mimo „běžného“ nelegálního zaměstnávání (práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu), setkávaly i se zneužitím institutu agenturního zaměstnávání. Šlo o případy tzv. zastřené zprostředko-

vání zaměstnání, kdy dochází k pronájmu pracovní síly, avšak tato činnost je zastřena uzavřením jiného právního vztahu. V praxi tak dochází k vytvoření tzv. řetězení obchodních vztahů, přičemž rozklíčování těchto vztahů se vyznačuje velkou časovou náročností. Výjimkou pak není ani situace, kdy svého zaměstnavatele není schopná identifikovat ani fyzická osoba vykonávající práci na pracovišti, přičemž zná např. pouze křestní jméno osoby, která jí přiděluje práci či vyplácí mzdu. V roce 2020 bylo zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěno u 208 subjektů. Za přestupek zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2020 uloženo celkem 80 pokut v celkové výši 36 277 000 Kč.

Ing. Marek Šindlár
úsek inspekce NLZ
Státní úřad inspekce práce



Bezpečný podnik – realizace prověrek systémů řízení BOZP v době pandemie covid-19

V minulém roce v Jihočeském kraji a v Kraji Vysočina požádalo o prověření svého systému řízení bezpečnosti práce v rámci programu Bezpečný podnik 7 žadatelů. Prověřování zaměstnavatelé, u kterých byly v roce 2020 prováděny prověrky, jsou ekonomicky stabilní s dlouholetou tradicí, obhájící titul Bezpečný podnik již po několikáté. Prověrky byly zahájeny v Jaderné elektrárně Temelín v polovině února 2020, kdy ještě nebyla přijata žádná opatření, a prověrka tudíž proběhla standardním způsobem. Prověrky u ostatních zaměstnavatelů byly postupně uskutečňovány až od poloviny května 2020, kdy skončil celostátně vyhlášený nouzový stav. Přestože v tomto období již pandemie významně zeslábla, prověřování zaměstnavatelé věnovali nemalé úsilí i finanční prostředky k zabránění šíření infekce, a tím i zachování výroby a zaměstnanosti. Byla přijímána různá opatření, která neustále procháze-

la úpravami, aby byla co nejúčinnější a nedocházelo k rozšíření infekce s následkem uzavření pracovišť, což by mělo například v provozech jaderých elektráren fatální důsledky. Mezi základní opatření, která byla uplatňována od počátku pandemie, patřilo měření teploty všem osobám vstupujícím do podniků, zavedení povinného nošení roušek a později i respirátorů na všech pracovištích a dezinfekce rukou a pracovišť. Současně musela být přijata celá řada systémových opatření. Mezi nejúčinnější patřila minimalizace osobních kontaktů, rozdělení zaměstnanců do směn, které se nepotkávají, ale i např. stanovení bezpečného zasedacího pořádku při závodním stravování. U některých zaměstnanců byla využívána též distanční práce z domova. V současnosti je významným opatřením v boji proti pandemii covid-19

povinné hromadné opakované testování zaměstnanců prostřednictvím antigenních testů. Testování na vybraných pracovištích prováděli někteří prověřovaní zaměstnavatelé již v minulém roce. Jako podstatnou činnost při pandemii covid-19 chápou zaměstnavatelé zvyšování povědomí zaměstnanců o riziku infekce soustavnými a ucelenými informacemi o bezpečném chování na pracovišti.

Vlastní prověrku prováděly kontrolní týmy inspektorů v malých skupinách, rozděleny po jednotlivých odbornostech tak, aby byla dodržována veškerá stanovená hygienická opatření. Při kontrolách dokladů se významně uplatnila elektronická komunikace. Spolupráce v rámci součinnosti prověřovaných subjektů byla i v této komplikované době na dobré úrovni a všichni prověřovaní zaměstnavatelé ocenění

Bezpečný podnik získali, i když provádění prověrek podstatně ovlivnila pandemie covid-19.

V roce 2021 jsou v Jihočeském kraji a na Vysočině naplánovány prověrky v rámci programu Bezpečný podnik u 5 zaměstnavatelů. Vzhledem k vývoji pandemické situace, a s tím spojenými vládními mimořádnými opatřeními, byly zahájeny prověrky až koncem dubna 2021. V současnosti pandemie ustupuje, což je v takto složité době velmi pozitivní informace. Všichni se postupně budeme rádi vracet do běžného pracovního i osobního života, i když některá opatření budou přetrvávat i nadále.

Karel Průka
inspektor oddělení BOZP
Oblastní inspektorát práce
pro Jihočeský kraj a Vysočinu

Institut zaručené mzdy a jeho význam ve vztahu ke mzdě minimální

Pojem minimální mzda, zdá se, patří mezi nemnoho pojmů pracovního práva, které jsou všeobecně známy drtivě většině široké veřejnosti. Alespoň pokud možno soudit z pohovorů v rámci výběrových řízení konaných na Oblastním inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj. Otázka týkající se minimální mzdy je totiž jednou z těch, které žadatelům o přijetí do služebního poměru pokládáme nejčastěji. A tito žadatelé až na naprosto ojedinělé výjimky vždy vědí, o co se jedná. Nicméně součástí této otázky zpravidla bývá i objasnění pojmu zaručená mzda, přičemž s tímto pojmem už si naopak převážná většina žadatelů neví rady. A to je právě situace, na kterou bych rád v tomto svém příspěvku upozornil. Není mou ambicí do detailu rozebrat, proč je tomu tak, jak jsem uvedl výše. To by byl úkol vhodný spíše pro sociologa než pro právníka, avšak domnívám se, že základní příčina tak široké znalosti pojmu minimální mzda spočívá v tom, že minimální mzda je v posledních letech každoročně zvyšována. To by ještě samo o sobě nestačilo, ale když k tomu připočteme skutečnost, že do každoroční debaty o míře zvýšení minimální mzdy se zapojuje vláda, opozice, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, což vyvolává intenzivní zájem médií, která tomuto tématu pravidelně poskytují značný prostor, není se čemu divit, že tento pojem zasáhne prakticky každého. Poměrně vzácně se však v těchto debatách objeví i to, že se zvýšením minimální mzdy jde ruku v ruce i zvýšením nejnižších úrovní mzdy zaručené, natožpak aby bylo vysvětleno, co tento pojem znamená.

Zaručená mzda je podle zákona „mzda nebo plat, na kterou zaměstnanec vzniklo právo podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru“. Zjednodušeně řečeno, zaručenou mzdou je tedy mzda nebo plat (což nejsou zaměnitelné pojmy), kterou má zaměstnanec stanovenou a na kterou má nárok. Toto z praktického pohledu, podle mého názoru, není to podstatné. Podstatné je to, že existují tzv. nejnižší úrovně zaručené mzdy. Ty se podle zákona „stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce“. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou podle těchto kritérií rozděleny do 8 skupin,

přičemž 1. skupina představuje minimální mzdu. Mám za to, že s trochou nadsázky se dá tvrdit, že máme v podstatě 8 úrovní minimální mzdy. Její konkrétní výše je pak odvislá od náplně práce zaměstnance. Například servírka/číšník či prodavač/ka tedy nemohou být odměňováni minimální mzdou, neboť jejich profese (pokud operují s finančními prostředky, což zpravidla ano) jsou zařazeny do 3. skupiny prací. Jejich nejnižší úroveň zaručené mzdy momentálně činí 18 500 Kč, což je o celých 3 300 Kč více, než činí minimální mzda. Právě toto je pro mnoho subjektů pracovního poměru novinkou. Z našich zkušeností vyplývá, že nedodržování minimální mzdy je mnohonásobně méně časté než nedodržování nejnižší úrovně zaručené mzdy, které patří k těm nejčastějším porušením zákona, na které přicházíme. Aktuální výši minimální mzdy i výše nejnižších úrovní zaručené mzdy lze nalézt v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zásadní je ještě v tomto kontextu uvést, že výše uvedené platí jen pro zaměstnance v pracovním poměru (tedy ne u pracovních poměrů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Mgr. Petr Kaňa
vedoucí právního oddělení
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj



Bezpečnost práce při mechanizované těžbě dříví

Situace v oblasti lesnictví je nadále ovlivněna pokračující kůrovcovou kalamitou, při které je upřednostňována nahodilá těžba kůrovcem napadeného dříví před plánovanou mýtní těžbou. Ke kůrovcové kalamitě se také v posledních letech přidalo i několik větrných kalamit. Aby se zabránilo ještě větším škodám v případě napadení poškozených stromů podkorním hmyzem, je nezbytné provést jejich urychlené zpracování.

Právě z důvodu rychlejšího zpracování velkého objemu kalamitního dříví je ve vhodných lokalitách stále častěji využívána mechanizovaná těžba dříví, realizovaná především prostřednictvím harvesterové technologie.

Přestože je mechanická těžba dříví oproti manuální těžbě dříví (těžba řetězovou pilou) o poznání bezpečnější a nezniká při ní tolik pracovních úrazů, má i tento druh těžby svá specifická rizika.

Při zpracování kalamity prostřednictvím harvesterové technologie je bezpodmínečně nutné vyžadovat odpovídající zabezpečení pracovníků z hlediska bezpečnosti práce, aby nedocházelo ke zbytečným pracovním úrazům, případně i ztrátám na životech.

Pro použití harvesterové technologie, ať již pro kácení, odvětvování nebo vyvážení sortimentů dříví, musí být provedena odpovídající úprava pracoviště, včetně vyklizovacích linek a skládek dříví a také dodržován zákaz vstupu osob do ohroženého prostoru. Při nasazení více mechanizačních prostředků (harvestorů) v lesním porostu musí být jejich provoz koordinován.

Rozhodující je také dodržení stanoveného sklonu terénu, na kterém se harvester bude pohybovat. Sklon přibližovacích linek by u harvesterů neměl překročit 40 % a příčný sklon 10 %. Vždy je ale nutné se řídit pokyny výrobce pro daný typ stroje.

Jednou ze zásadních podmínek u mechanizované těžby dříví je vymezení ohroženého prostoru, ve kterém se při práci harvestoru nesmí pohybovat žádné osoby. Tento prostor je dán druhem prováděné činnosti. Pro kácení se jedná o kruhovou plochu o poloměru nejméně dvojnásobné výšky káceného stromu. Při odvětvování je nutné vzít do úvahy dosah ramene stroje, kterým je odříznutý kmen přenášen a ohrožený prostor stanovit s ohledem na danou situaci

na pracovišti. Při zjištění vstupu osoby do ohroženého prostoru musí operátor (obsluha) zastavit chod stroje.

Harvester musí splňovat zejména požadavky stanovené nařízením vlády č. 378/2001 Sb. a dalších předpisů, zejména pokud se jedná o vybavení stroje ochrannými zařízeními, která musí být ve funkčním stavu.

Operátor harvestoru musí být k činnosti obsluhy stroje proškolen, seznámen s pracovními postupy a zakázanými způsoby práce a vybaven odpovídajícími osobními ochrannými pracovními prostředky chránícími ho před riziky, která ho při práci ohrožují. Dále je povinen provádět denní kontrolu a údržbu stroje a před zahájením práce vždy provést zkoušku jednotlivých funkcí. Také nesmí při těžbě dříví pracovat se strojem osamoceně.

Během práce v ochranném pásmu zařízení elektrizační soustavy nebo v jeho bezprostřední blízkosti musí být dodržovány požadavky zvláštního právního předpisu (zákon č. 458/2000 Sb., energetický zákon, ve znění pozdějších předpisů). V ochranném pásmu elektrického vedení je zakázáno provádět činnosti, které by mohly ohrozit spolehlivost a bezpečnost provozu těchto zařízení nebo ohrozit život, zdraví či majetek

osob, tzn. i provádět mechanizovanou těžbu dříví. Vlastník příslušné části elektrizační soustavy může ve stanovených případech udělit písemný souhlas s takovou činností v ochranném pásmu a stanovit podmínky, za kterých byl udělen. Uvedené tak vyplývá z ust. § 46 odst. 8 písm. c) a odst. 11 písm. b) energetického zákona.

Při zajišťování bezpečnosti práce při mechanizované těžbě dříví je nezbytné vycházet nejen z obecně platných právních předpisů, které se vztahují k bezpečnosti práce (např. zákoník práce, zákon č. 309/2006 Sb., nařízení vlády č. 339/2017 Sb.), ale je nutné se také řídit pokyny výrobce uvedenými v návodu pro obsluhu daného stroje.

Výše uvedené povinnosti a postupy se vztahují jak na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, tak i na podnikající fyzické osoby (OSVČ). Jejich dodržování je předpokladem nejen k předcházení pracovním úrazům, ale také vyhnutí se případnému uložení pokut ze strany orgánů inspekce práce, a to v případě zjištění, že nejsou dostatečně naplňovány.

Ing. Radek Lant
metodik inspektor, Úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce

Změny v potvrzeních o zaměstnání u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen zákon č. 285/2020 Sb.), přinesl významné změny do oblasti pracovního práva. Vedle robustních změn dotýkajících se výpočtu dovolené přináší zákon č. 285/2020 Sb. i subtilnější, byť neméně významné změny, mezi nimiž je i změna § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 7. 2020 (dále jen zákoník práce ve znění do 29. 7. 2020).

Podle ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 29. 7. 2020 byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání obsahující příslušné údaje uvedené ad a) až f) tohoto ustanovení vždy při skončení pracovního poměru i při skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Bylo tedy nutné vydat potvrzení o zaměstnání bez výjimky ve všech těchto případech.

Zákon č. 285/2020 Sb. poskytl v tomto ohledu zaměstnavatelům jistou úlevu, neboť od 30. 7. 2020 nabylo účinnosti následující znění ustanovení § 313 odst. 1: „Při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu[...] anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy[...] je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm [...]“

Výjimku z povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání tak stanovil zákonodárce pro případy dohody o provedení práce za situace, že tato dohoda nezaložila účast na nemocenském pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, tj. pokud na základě dohody o provedení práce bylo dosaženo příjmu nižšího než 10 000 Kč, a to i kumulativně při existenci více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele. Současně je také nutné, aby z odměny z dohody o provedení práce nebyl prováděn výkon rozhodnutí či výkon exekuce srážkami ze mzdy. Je tak možno lapidárně shrnout, že povinnost vydání potvrzení o zaměstnání byla zrušena v případě dohod o provedení práce s nízkým příjmem nezatíženým exekucí srážkou.

V případě dohody o pracovní činnosti ke kýženému zmírnění povinnosti zaměstnavatele nedošlo. Proto je zaměstnavatel povinen zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nadále vydat i v případě, že nedojde k založení účasti na nemocenském pojištění a ani nedochází k výkonu rozhodnutí či exekuci srážkami ze mzdy. Rovněž beze změny pak zůstala povinnost zaměstnavatelů vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, což v praxi zaměstnavatelům, s výjimkou včasnosti provedení a doručení, zpravidla nečiní potíže.

Závěrem můžeme konstatovat, že ke zmírnění povinnosti vydání zápočtového listu došlo toliko v případě dohody o provedení práce za splnění podmínek stanovených zněním § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění od 30. 7. 2020, ve vztahu k dohodám o pracovní činnosti ke změně nedošlo.

Mgr. Jana Zrostlíková
právní oddělení

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj



Koupě podniku jako cesta k agenturním zaměstnancům?

Koupí podniku nebo jeho části může převzít kupující (agentura práce) od prodávajícího, který není agenturou práce, mimo jiné také zaměstnanec prodávajícího.

Koupě a prodej podniku nebo jeho části je ve smluvní dispozici kupujícího a prodávajícího. Právní rámec jejich jednání dává v části čtvrté, hlavě II, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský zákoník). Důsledky prodeje či koupě závodu nebo jeho části pro pracovní právní vztahy pak stanoví v § 338 a n. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce).

Dle § 338 odst. 2 zákoníku práce dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části, přecházejí práva a povinnosti z pracovní právních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

Koupě závodu se v souladu s § 2175 odst. 2 občanského zákoníku považuje za převod činnosti zaměstnavatele. § 2183 občanského zákoníku analogicky aplikuje toto ustanovení i na koupi části závodu tvořící samostatnou organizační složku.

Pokud však agentura práce nekoupila od svého smluvního partnera závod nebo jeho část tvořící samostatnou organizační složku, ale předmětem koupě byla část závodu typicky konkretizovaná pouze desítkami zaměstnanců a některými výrobními stroji, příp. ručními výrobními nástroji (poznatky získané z praxe), právní fikce převodu činnosti zaměstnavatele podle občanského zákoníku se neuplatní. Odpověď na otázku, zda při koupi takovéto části závodu došlo k přechodu práv a povinností z pracovní právních vztahů, je pak odvislá od toho, zda v daném konkrétním případě došlo ke kumulativnímu splnění podmínek stanovených v § 338 odst. 3 zákoníku práce. Dále

pak kupující agentura práce jako přejímající zaměstnavatel musí být způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Pokud tedy budou naplněny zákonem stanovené podmínky a dojde k přechodu práv a povinností z pracovní právních vztahů, nabyde kupující (agentura práce) desítky zaměstnanců, kteří však nemají v pracovních smlouvách sjednanou možnost dočasněho přidělování k uživateli. Agentura práce pak má možnost tyto zaměstnance zaměstnávat jako své „kmenové zaměstnance“, ale také může s každým jednotlivým zaměstnancem změnit vzájemné smluvní vztahy tak, že získá souhlas zaměstnance s dočasným přidělováním k uživateli (sjedná si s ním změnu jeho pracovní smlouvy).

Možnost a oprávněnost takové změny smluvních vztahů u zaměstnanců – cizinců, držitelů zaměstnaneckých karet – je pak nutné posuzovat v kontextu znění ustanovení § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce v § 339 dále ukládá kupujícímu i prodávajícímu jako přejímajícímu a dosavadnímu zaměstnavateli splnění informační povinnosti v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovní právních vztahů.

Jak je výše uvedeno, při splnění zákonných požadavků je možné cestou koupě závodu či jeho části získat zaměstnance včetně možnosti učinit z nich zaměstnance agenturní.

JUDr. Jana Werdanová
vedoucí inspektorka

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj
a Karlovarský kraj