

## 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 3/2020

## VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ROCE 2019

V roce 2019 bylo v České republice nově hlášeno celkem 44 552 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 14 484 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 43 959

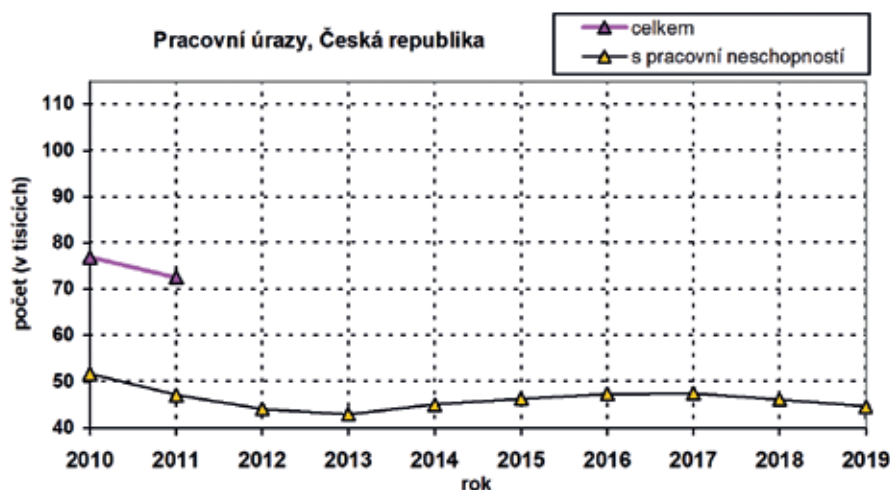
pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností nad 3 dny, z toho se jich 14 296 událo ženám. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 6 939 osob, tj. o 104 osob méně než v roce 2018. Pokles počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v letech 2010–2019

činil 14 % a je znázorněn v grafu. Počet pojištěnců byl v roce 2019 nejvyšší po roce 1998. V letech 2010–2019 došlo ke zvýšení počtu pojištěných mužů o 7 % a pojištěných žen o 13 % (zdroj ČSÚ).

V roce 2019 došlo k mírnému poklesu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2018. Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy nebyly již od roku 2012 statisticky sledovány ČSÚ (výkaz Nem Úr 1–02). Smrtelné pracovní úrazy byly od roku 2012 evidovány v informačním systému SÚIP a ČBÚ, a mohou tak obsahovat i případy patřící jiným státům, úrazy nepracovní a úmrtí na pracovišti.

V roce 2019 bylo vykázáno 95 smrtelných pracovních úrazů, což je o 28 případů méně než v roce 2018. V prvních deseti letech existence České republiky

(1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok (průměrně 250). Dále v letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100–200 případů za rok (prů-



měrně 142). V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok a v roce 2019 se tento rekord zopakoval. Velký nárůst počtu případů v roce 2018 byl způsoben především značným počtem hromadných úrazů způsobených jen třemi událostmi (zdroj ČSÚ, SÚIP, ČBÚ).

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností poklesl proti roku 2018 o 3,6 %. Počet pojištěnců meziročně stagnoval. To se promítlo do četnosti těchto pracovních úrazů poklesem tohoto ukazatele o 4,1 %. Snížil se mírně i počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 1,5 %) a průměrný denní stav práce neschopných o 1,5 %. Průměrné procento pracovní neschopnosti opět mírně kleslo (o 1,3 %). Průměrná doba trvání jednoho případu dosáhla v roce 2019 maxima, a to 56,9 kalendářního dne (zdroj ČSÚ).

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2019 skupina „Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti“ (34 %). U pracovních úrazů závaž-

ných to byla skupina „Budovy, konstrukce, povrchy“ (35 %) a u smrtelných skupina „Pozemní vozidla“ (35 %). Zde šlo především o dopravní nehody. Obdobné rozložení zdrojů pracovních úrazů podle typu (závažnosti) úrazu bylo evidováno i v letech minulých (zdroj SÚIP, ČBÚ).

Počet závažných pracovních úrazů v letech 2010–2019 dramaticky vzrostl. Ná-

růst proti roku 2010 činil u mužů 63 % (2011) a u žen 62 % (2012). K největšímu počtu těchto případů u žen došlo při chůzi (78), nejčastěji pádem (64), především na rovině, z toho 14 jich zavinil namrzlý nebo mokrá povrch (zdroj SÚIP, ČBÚ).

Ing. Petr Mrkvička  
Výzkumný ústav bezpečnosti  
práce, v. v. i.

BOZP info.cz

PRŮBĚŽNÝ INFORMAČNÍ  
SERVIS Z OBLASTI BOZP

www.bozpinfo.cz

## DOPADY VYSÍLÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ DO ČLENSKÝCH STÁTŮ EU, PŘESHRAŇIČNÍ ZJIŠŤOVÁNÍ INFORMACÍ A VYMÁHÁNÍ ROZHODNUTÍ

Kontrola a správní spolupráce při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb je upravena ustanoveními §§ 37a, 37b a 37c v části páté zákona o inspekci práce a probíhá v rámci systému IMI a jeho uživatelské aplikace.

SÚIP spolupracuje s orgány jiných zemí sdruženými v systému IMI při vzájemné výměně informací o zaměstnavatelích a vysílání pracovníků za účelem kontroly dodržování právních předpisů, při doručování rozhodnutí a souvisejících písemností a při vymáhání uložených pokut.

SÚIP odeslal loni prostřednictvím IMI celkem 37 žádostí o informace týkající se vysílání, pracovních podmínek a ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, a to hlavně do Polska, a v menším počtu do Německa a na Slovensko. Dále SÚIP v jednom případě požádal zahraničního partnera o doručení písemnosti, kterou se nepodařilo prostřednictvím provozovatelů poštovních služeb doručit, zatímco o vymáhání pokuty SÚIP dosud prostřednictvím IMI nežádal.

**Příchozích žádostí o informace týkající se vysílání, pracovních podmínek a ochrany zdraví a bezpečnosti při práci** bylo loni 70, přicházely hlavně z Německa, Rakouska, jednotlivě také z Dánska, Belgie, Nizozemska, Itálie, Polska, Slovenska, Norska a Lucemburska.

**O doručení dokumentů** v souvislosti s vysíláním pracovníků žádají téměř výhradně rakouské úřady, okresní hejtmanství a municipality, odkud loni přišlo 357 žádostí, z nichž mnohé obsahovaly vícero písemností. Dokumenty, které nemají charakter rozhodnutí o uložení pokuty ani související písemnosti, proto nyní doručuje SÚIP z kapacitních a ekonomických důvodů pouze za předpokladu, že příslušný rakouský orgán uvede jako důvod své žádosti nemožnost doručit v souladu s tamními právními předpisy a správními zvyklostmi. Pokud se ani SÚIP nepodaří předepsaným způsobem písemnost doručit, dožaduje

se doručení u Policie ČR. Jako kuriózní lze označit pokusy některých rakouských úřadů využít systému IMI k doručování rozhodnutí o pokutách uložených za dopravní přestupky nebo za neoprávněné provozování výherních automatů.

Úloha SÚIP při **vymáhání pokut** uložených v jiné členské zemi EU v souvislosti s vysíláním pracovníků spočívá v předávání příslušných žádostí a přiložených rozhodnutí, vydaných tamními úřady, obecnému správci daně v ČR a ve zprostředkování vzájemné komunikace mezi těmito orgány. SÚIP přijatou žádost o vymáhání pokuty prověří vzhledem k možnému naplnění důvodů pro odmítnutí, a pokud tyto důvody neshledá, předá ji místně příslušnému celnímu úřadu, který zabezpečí výkon pravomocného a vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů České republiky. Tato pokuta je příjmem českého státního rozpočtu.

Žádosti o vymáhání pokut přicházejí výhradně z Rakouska, v loňském roce jich bylo 45. V naprosté většině se týkají českých dopravních a stavebních firem. Porušení předpisů spočívá nejčastěji v nepředložení pracovních smluv, formulářů A1, nenahlášení vstupu na rakouské území, nedodržení minimální mzdy, včetně limitů plynoucích z oborových kolektivních smluv. Problémy při vymáhání jsme zaznamenali zejména u obchodních společností, kdy rakouské úřady pokutují osoby oprávněné za ně jednat. Pokud tedy jde například o společnost s ručením omezeným, která má několik jednatelů, je pokuta uložena ve stejné výši všem těmto jednatelům. Existuje určitý rozpor mezi touto rakouskou praxí a zákonem o inspekci práce, který ve zmíněné části páté hovoří výhradně o pokutách uložených zaměstnavatelům.

Ing. Jarmila Mateřanková  
úsek inspekce PVP  
Státní úřad inspekce práce

## KONTROLA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Již od roku 2014 je jedním z hlavních úkolů činnosti SÚIP „kontrola rovného zacházení se všemi zaměstnanci, záka- zu diskriminace a rovného odměňování mužů a žen“, a to z důvodů, že se jedná o jednu ze základních zásad pracovně- právních vztahů. Tento úkol je úzce spojen s projektem „22 % K ROVNOSTI“, rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů.

Od roku 2017 do roku 2019 se na našem Oblastním inspektorátu práce pro Ústecký a Liberecký kraj vykonalo celkem 42 kontrol zaměřených právě na danou problematiku. Kontroly byly vykonány jak u subjektů v oblasti veřejných

služeb a správy (odměňování platem), tak i v podnikatelské sféře (odměňování mzdou). Výběr zaměstnavatele ke kontrole vycházel především z vlastní kontrolní a poradenské činnosti inspektorátu práce. Vybráni byli především zaměstnavatelé, kteří měli ve větším počtu zaměstnány ženy a muže a dalo se tedy předpokládat, že zde budou shledány jejich stejné či obdobné pracovní pozice. Na základě kontrol doposud provedených ze strany našeho inspektorátu práce nebylo zjištěno nerovné odměňování mužů a žen. Nicméně na základě zkušeností s těmito kontrolami bylo možné vysledovat, že pozitivní v oblasti odměňování je, pokud má zaměstnavatel jasné

stanovené podmínky pro odměňování, a to jak pro nově nastupující zaměstnance, tak pro ty stávající, a podmínky pro poskytování různých odměn, prémie, benefitů, samozřejmě bez ohledu na pohlaví. Písemná forma takto stanovených podmínek vede k transparentnosti v oblasti odměňování u daného zaměstnavatele a jednoznačnosti při stanovování mezd a případných odměn či benefitů. Toto ocenění nejen zaměstnanci, ale i inspektoři při provádění kontrol.

U zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě je oblast odměňování stanovena legislativou – NV 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Touto le-

gislativou je upraveno poskytování platu, avšak i v oblasti veřejných služeb a správy se při kontrolách pozitivně projevila existence vnitřních předpisů u zaměstnavatelů, zejména takových, které se dotýkaly oblasti poskytování/příznání odměn, prémie a dalších benefitů. Existence těchto vnitřních předpisů se stanovenými podmínkami pro odměňování usnadnila posuzování dodržování rovného odměňování mužů a žen. Tam, kde tyto podmínky stanoveny písemně nebyly, anebo v případech, kdy vznikly pochybnosti (např. u smluvních mezd), bylo třeba kontrolou provést detailnější šetření, a to v návaznosti na ustanovení § 110 zákoníku práce. Inspektoři také v těchto případech prováděli i osobní dotazování vybraných zaměstnanců, kteří poskytovali informace potřebné k vyhodnocení stavu. Ta-

kový postup vedl přirozeně k většímu zatížení jak inspektorů, tak kontrolovaných osob a kontrola by bez něj neměla vypovídající závěry.

V závěru bych ráda zmínila, že ke kontrolní činnosti zaměřené na tuto oblast pracovního práva pozitivně přispělo i školení vybraných zaměstnanců SÚIP v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI „Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň SÚIP v genderové problematice“, které se uskutečnilo v roce 2019.

Ing. Marcela Velcová  
inspektorka oddělení inspekce PVP  
Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj  
a Liberecký kraj

## DODRŽOVÁNÍ ZÁSAD BEZPEČNÉ PRÁCE NA STROJÍCH URČENÝCH KE SKLIZNI V ROSTLINNÉ VÝROBĚ

V zemědělské prvovýrobě se stále provádí nové trendy a technologie. To platí i pro mechanizační prostředky určené pro sklizeň pícnin, obilnin, kukuřice, brambor a zeleniny. Zemědělská technika a stroje se dělí na samohodné stroje (např. kombajny na sklizeň obilí, kombajny na sklizeň cukrovky), stroje tažené (kombajny na sklizeň brambor a kořenové zeleniny, lisy na slámu) a stroje nesené (např. nesené žací stroje, obračeče a shrnovače píce). Pohon tažených a nesených strojů je zajištěn kloubovým hřídelem mezi vývodovým hřídelem traktoru a vlastním sklízecím strojem. Zemědělská technika a stroje musí plnit požadavky nařízení vlády č. 378/2001 Sb., včetně průvodní dokumentace. Průvodní dokumentace je soubor dokumentů obsahující mimo jiné návod výrobce pro montáž, manipulaci, opravy a údržbu zařízení. Není-li z nějakých důvodů stroj vybaven návodem, musí zaměstnavatel vypracovat místní provozní bezpečnostní předpis, který upravuje zejména pracovní technologické postupy pro používání zařízení a pravidla pohybu zařízení a zaměstnanců na pracovištích.

V každém návodu k obsluze jsou uvedeny informace o funkci a použití stroje, o jeho

údržbě a kapitoly týkající se bezpečnosti práce. V kapitolách o bezpečnosti práce je vždy uveden zákaz provozovat zemědělskou techniku či stroje s nefunkčními, poškozenými nebo odstraněnými ochrannými kryty řetězových a řemenových převodů a bez ochranných krytů náhonových kloubových hřídelí. Povinnost vybavit stroj vhodným ochranným zařízením před možným poškozením zdraví ukládá § 3 odst. 1 písm. r) nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí a § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení při práci vhodné pro práci, při které budou používány, a vybavit je ochranným zařízením, které chrání život a zdraví zaměstnanců“). Při kontrolách v zemědělských podnicích se inspektoři občas setkávají se stroji určenými ke sklizni v rostlinné výrobě bez ochranných krytů pohyblivých částí stroje. Bohužel v současné době se stále více provozují stro-

je s náhonovými hřídeli mezi traktorem a strojem bez krytů nebo s poškozenými kryty. Odůvodnění kontrolovaných osob, že kryty náhonových hřídelí jsou ze špatného materiálu a „nic nevydrží“ a že jsou drahé, je účelové. Provozování strojů a technických zařízení bez ochranných krytů může vést až ke vzniku pracovního úrazu.

Příkladem jsou dva pracovní úrazy, které se staly v letech 2016 a 2018 při provozování stroje na sklizeň brambor a kořenové zeleniny Reekie Dominant 3000, u kterého byla demontována soustava ochranných krytů. V obou případech došlo při vyorávání bulev celeru k ucpání stroje a při následném čištění válečkového ústrojí za chodu stroje došlo k závažnému poranění obsluhy. V prvním případě došlo k silnému pohmoždění horní končetiny a v druhém případě k rozdrčení vnitřního kotníku a silnému pohmoždění měkkých tkání na dolní končetině.

Ing. Oldřich Haken  
inspektor oddělení inspekce BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro  
Královéhradecký kraj a Pardubický kraj

## Z ROZHODOVACÍ ČINNOSTI ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE - ŠVARCSYSTÉM

V rámci kontrol nelegálního zaměstnávání se orgány inspekce práce setkávají na pracovištích, na kterých působí více subjektů, s případy, kdy přítomné osoby vykonávají práci nejen jako zaměstnanci v pracovněprávním vztahu, ale též jako osoby, které mají uzavřen pouze vztah

obchodněprávní. Inspekce práce se však vždy zabývá skutečným charakterem práce vykonávané na pracovišti, tedy zkoumá naplnění znaků závislé práce dle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce. Prokázání závislé práce znamená v práci nejen popsání naplnění vztahu nadř-

zenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkonu práce osobně, jménem a podle pokynů zaměstnavatele, ale i řady dalších podmínek a aspektů (např. jak se zaměstnanec jeví třetím osobám, jak probíhá odměňování). Tento postup inspekce práce byl v řadě pří-

padů podroben již v minulosti soudnímu přezkumu (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014).

Závěry z kontrol a popis všech zjištěných okolností případu jsou pak podkladem pro případné zahájení trestupkového řízení. Není výjimkou, když v řízení je ze strany účastníka řízení (nynější terminologií obviněného) dokládáno uzavírání obchodních smluv namísto smluv pracovněprávních. K obchodním smlouvám jsou předkládány též např. smlouvy o pronájmu pracovních ploch, podnájemní smlouvy či smlouvy o zapůjčení zařízení, nářadí a dalších potřebných věcí. Některé doložené (rámcové) obchodní smlouvy jsou zpracovány do mnoha detailů, včetně stanovení práv a povinností smluvních stran, závazků ze záruky za jakost díla, doby platnosti, ceny za dílo, smluvních pokut apod. Na každou práci je pak vystavována objednávka. Ačkoliv smluvně jsou vztahy nikoli ojedinele takto ošetřeny, na pracovištích bývá zjištěno, že pracující osoby jakožto „zhotovitelé“ nemohly za sebe poslat pracovat nikoho dalšího, nemohly vykonávat práci v době, ve které chtěly, výše měsíční odměny odpovídala běžné mzdě zaměstnance, materiál byl zajišťován účastníkem řízení nikoliv pracujícími osobami, stejně jako běžné pracovní pomůcky a nástroje. V „pronajatém prostoru“ nemohly pracující osoby vykonávat jinou práci než tu, která jim byla zadána účastníkem řízení. Nemohlo jít ani o svobodné podnikání, pokud přístup k pronajatému prostoru byl podmíněn např. povolením či kartou ke vstupu.

Jak vyplývá z výše uvedeného, pro posouzení, zda na pracovištích dochází k nelegálnímu zaměstnávání, je podstatné zjistit povahu vykonávané práce, tedy co se dělo ve skutečnosti, nikoliv spokojit se pouze s písemně účastníkem řízení dokláda-

nými smluvními vztahy. Inspekce práce neposuzuje platnost či neplatnost smluvních dokumentů, avšak ze všech zjištěných skutečností, doložených doklady a vyjádření osob nacházejících se na pracovišti učiní závěr, zda došlo k nelegálnímu zaměstnávání či nikoliv. Takový závěr, jak jsme se mohli již několikrát přesvědčit, je správními soudy shledán přezkoumatelným a zákonným (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 1 Ads 437/2017-84 ze dne 15. 11. 2018, případně z novějších rozsudků Krajského soudu v Plzni č.j. 57 A 174/2018-92 ze dne 8. 4. 2020, či rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 5 Ads 208/2019-33 ze dne 25. 6. 2020).

Mgr. Ing. Alžběta Kellnerová  
vedoucí právního oddělení  
Státní úřad inspekce práce



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

Internetová stránka českého Focal Pointu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je součástí informační sítě BOZP Evropské unie (EU-OSHA, Bilbao, Španělsko) a je zaměřena na problematiku bezpečnosti práce v EU ve vztahu k ČR. Hlavním cílem evropské sítě FOP je podpořit výměnu informací v oblasti BOZP mezi jednotlivými členskými i kandidátskými zeměmi EU a distribuovat informace a materiály k OZP vydávané EU-OSHA.

## NAVRŽENÍ ČINNOSTI JEŘÁBU DLE ČSN ISO 12480-1

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, v platném znění, v § 5 hovoří o požadavcích na organizaci práce a pracovních postupech. V oblasti jeřábů je tato problematika blíže rozložena v české technické normě ČSN ISO 12480-1, a to v bodu 4.1 Systém bezpečné práce a jeho písmenu a) navržením činností jeřábu. Zde se uvádí, že: „Veškeré činnosti s jeřábem je nutno navrhnout tak, aby byly prováděny bezpečně s přihlédnutím ke všem předvídatelným rizikům.“ Celý návrh musí být navržen osobou, která podmínky provozu jeřábů i vlastnosti přepravovaných břemen (např. jejich měnící se pevnost, tuhost u svařování vyráběných konstrukcí) dokonale zná a má odpovídající zkušenosti (např. revizní technik zdvihacích zařízení, případně

ve spolupráci s konstruktérem, technologiem...). Tato kompetentní osoba je pracovník, který v zavedeném procesu zajišťujícím bezpečné používání jeřábů má dostatek informací, praktických zkušeností a ověřených teoretických znalostí k tomu, aby mohl bezpečně navrhovat danou činnost. Pro dodržení požadavků normy je pak třeba tuto osobu písemně pověřit k provedení úkolů s ohledem na požadovanou bezpečnost práce. Návrh pak bude obsahovat celý proces manipulace jeřábu s břemenem včetně použití prostředků, místa uvázání vazacích prostředků na břemeni, hmotnost břemene, použití dalších zařízení a nástrojů sloužících k manipulaci s břemenem či jeho uvázání (např. žebřík, pohyblivá zdvihací plošina včetně jištění na nich), okolností a vlivy okolí atd. V případě opakujících se a rutinních činností je možno navržením provést pouze pro úvodní fázi se stanovením periodických kontrol pro

zjištění, zda nedošlo ke změnám postupu. Tato perioda není blíže určena, proto je ji třeba stanovit v takovém rozpětí, v jakém je možné předpokládat změny faktorů ovlivňujících manipulaci. Pojďme si přiblížit pojem opakující se a rutinní činnost. Půjde zde například o tabule plechu s různými rozměry, ale stále stejným tvarem, nebo o břemeno, na kterém jsou jasně vyznačeny vazací body, do kterých se zahákne hák řetězu. Naopak o rutinní činnost nepůjde v případě různých svařenců, břemen, kde není jasné, která část je nosná a kam tedy vazací prostředek uvázat. Zpracovaný návrh činnosti je nutné dodržovat při všech činnostech s jeřáby, a to všemi zaměstnanci, kteří s ním byli seznámeni. Cílem je zajistit bezpečnost jeřábů a zdvihadel.

Ing. Adam Sladký  
inspektor oddělení inspekce BOZP  
Oblastní inspektorát práce pro  
Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj