

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

číslo 4/2015

Problematika kontrol zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

Od roku 2012 začal vykonávat Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a oblastní inspektoráty práce (OIP) kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Právě problematika kontrol zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele je jednou z mnoha oblastí zaměstnanosti, na kterou SÚIP a OIP zaměřují svou pozornost.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, a to na základě ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). Tento povinný podíl činí 4 %. Konkrétní postup výpočtu řeší vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Podle zákona o zaměstnanosti plní zaměstnavatelé povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu třemi způsoby:

1. zaměstnáváním přímo v pracovním poměru;
2. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (poskytovateli náhradního plnění);
3. odvodem do státního rozpočtu.

Zákon o zaměstnanosti připouští i vzájemnou kombinaci výše uvedených způsobů plnění povinného podílu zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

U zaměstnavatelů, kterých se týká povinnost plnit povinný podíl, se kontrola zaměřuje zejména na dodržování termínu oznámení plnění povinného podílu (§ 83 zákona o zaměstnanosti), způsob výpočtu plnění povinného podílu, způsob plnění a výše plnění, dodržení termínu stanoveného pro odvod do státního rozpočtu, platnost dokladů prokazující OZP (§ 67 zákona o zaměstnanosti).

U poskytovatelů náhradního plnění se kontrola zaměřuje zejména na oprávněnost poskytování náhradního plnění, vedení evidence o poskytnutém plnění (§ 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

Při kontrolách provedených inspektory oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání (NLZ) pro Pardubický kraj bylo dosud zjištěno, že se zaměstnavatelé nejčastěji dopouští těchto dílčích pochybení: nepoukáží odvod do státního rozpočtu nebo ho poukáží pozdě, tedy po 15. 2. následujícího roku, při výpočtu povinného podílu nepostupují v souladu s ustanovením § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tato dílčí pochybení vedou k nesplnění povinného podílu jako takového.

Někteří zaměstnavatelé naproti tomu plní povinný podíl, ale dopouští se pochybení v tom, že písemně neohlásí Úřadu práce ČR plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, včetně způsobů plnění, a to do 15. 2. následujícího roku.

Lukáš Hromádka, DiS.,
inspektor oddělení inspekce NLZ
Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj
a Pardubický kraj

Informační systém inspekce práce

Státní úřad inspekce práce vyvíjel v rámci integrovaného operačního programu – projektu CZ.1.06/1.1.00/07.06450 – nový informační systém inspekce práce. V říjnu loňského roku byly jednotlivé agendy informačního systému postupně uvedeny do plného provozu. Všichni uživatelé prošli před tímto datem školením, s velkým časovým předstihem byla zpřístupněna zkušební verze programu a byli určeni vybraní zkušení uživatelé, kteří již před uvedením informačního systému do provozu uživatelům radili s používáním aplikací.

Je obtížné tak rozsáhlý informační systém se složitými vnitřními procesy uvést do úplného provozu bez počátečních obtíží. Zásadním zdrojem komplikací při zavádění do ostrého provozu byly hlavně problémy na úrovni ukládání záznamů do databáze, které se ve zkušebním provozu vzhledem k malému objemu zpracovávaných dat nevyskytovaly a až do vyřešení obtěžovaly uživatele opakujícími se chybovými hlášeními. Kromě aplikačních problémů byly dalším zdrojem hlavně zpočátku uživatelské chyby a snaha o použití nesprávných pracovních postupů, které neodpovídaly odsouhlaseným procesům.

Při spuštění informačního systému do ostrého provozu se osvědčil systém uživatelů, tzv. „školitelů“ (inspektorů

a právníků), kteří ostatním dokázali poradit při práci, byli schopni se požadavkem zabývat a v případě uživatelské chyby problém odstranit.

K operativnímu řešení požadavků byl zaveden postup, kdy každý požadavek po zadání do interního helpdesku je nejprve řešen na úrovni inspektorátu, posléze je předán odboru informatiky SÚIP. V případě, že jej není možno vyřešit na této úrovni, je zakázka předána k řešení dodavateli. Po vyřešení je odpověď předávána zpět uživatelům.

Informační systém je nyní již v podstatě stabilizován, všichni uživatelé v něm pracují, inspektoři jsou vybaveni modemy s datovým připojením pro práci na noteboocích v terénu. S dalším používáním a s postupným osvojováním způsobu práce v systému předpokládáme využívání širších možností, které aplikace nabízí, a s tím i vznik dalších uživatelských požadavků, které bude třeba řešit.

Ing. Zdeněk Kašpárek,
vedoucí úseku informatiky
Státní úřad inspekce práce

BEZPEČNÝ PODNIK



Osvědčení „Bezpečný podnik“ aktuálně získaly tyto firmy (slavnostní předání 20. 10. 2015 v Praze)

Poprvé:

- SYNTHOS PBR s. r. o., se sídlem v Kralupech nad Vltavou
- TAMERO INVEST s. r. o., se sídlem v Kralupech nad Vltavou
- CCI Czech Republic s. r. o., se sídlem ve Šlapanicích
- Black & Decker (Czech) s. r. o., se sídlem v Trmčicích

Podruhé:

- ACO Industries k. s., se sídlem v Příbyslavi
- CzechPak Manufacturing, s. r. o., se sídlem v Praze

Potřetí:

- Siemens, s. r. o., odštěpný závod Elektromotory Frenštát
- ČEZ Distribuce, a. s., se sídlem v Děčíně
- Správa a údržba silnic Pardubického kraje se sídlem v Pardubicích
- Fatra, a. s., se sídlem v Napajedlích

Počtvrté:

- Vesuvius Solar Crucible, s. r. o., se sídlem v Třinci

Popáté:

- Plzeňská teplárenská, a. s., se sídlem v Plzni
- Energotrans, a. s., se sídlem v Praze
- OHL ŽS, a. s., se sídlem v Brně
- Kostecké uzeniny a. s., se sídlem v Kostelci

Pošesté:

- SYNTHOS Kralupy a. s., se sídlem v Kralupech nad Vltavou
- Biocel Paskov a. s., se sídlem v Paskově

www.suip.cz

Vysílání cizince na pracovní cestu jako zastřené právní jednání

Ustanovení hlavy II části čtvrté zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o zaměstnanosti“) – Povolení k zaměstnání cizince – je projevem ochrany tuzemského trhu práce proti neregulovanému přísunu zahraniční pracovní síly a tím i ohrožení tuzemského trhu práce. Z tohoto důvodu má příslušná krajská pobočka úřadu práce při rozhodování o tom, zda cizinci (§ 3 odst. 1 písm. b) a § 85 zákona o zaměstnanosti) udělí či neudělí povolení k zaměstnání, přihlížet k situaci na trhu práce (§ 92 odst. 1 věta druhá zákona o zaměstnanosti), a to v území své působnosti, tj. v kraji, kde má být zaměstnání cizincem vykonáváno. Je nasnadě, že tato situace je v České republice kraj od kraje rozdílná a že tedy i šance získat toto povolení je kraj od kraje různá (viz např. <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>).

To vede některé zaměstnavatele k tomu, že povolení k zaměstnání opatří cizinci v jiném místě, než je později fakticky zaměstnání vykonáváno, a to v místě s relativně příznivou situací na trhu práce, přičemž od počátku je zjevně počítáno s tím, že fakticky bude práce vykonávána jinde za využití institutu pracovní cesty ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce. Při zaměstnávání cizinců totiž nelze upírat aplikaci institutů zákoníku práce, mezi něž patří i institut pracovní cesty. Na druhou stranu však nelze ani tolerovat zneužívání tohoto institutu k obcházení obecně závazných právních předpisů (viz § 93 zákona o zaměstnanosti).

Aby se jednalo o pracovní cestu ve smyslu zákonné úpravy, musí být splněny kumulativně zákonem dané atributy:

1. Dočasnost (časová omezenost), tzn. nikoliv časově neomezený nebo nepřiměřeně dlouhý výkon práce na pracovní cestě ve vztahu k dohodnutému resp. povolenému místu výkonu práce cizince.

V opačném případě se o pracovní cestu jednat nemůže, jak vyplývá i z rozsudku Nejvyššího správního soudu č.j. 9 As 48/2013-46, podle kterého „vyslání cizince k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce v žádném případě nelze používat dlouhodobě či pravidelně a zneužívat jej tak k obcházení místa výkonu práce uvedeného v povolení k zaměstnání. Je-li navíc od samého počátku zřejmé, že charakter práce, kterou má cizinec vykonávat, bude předpokládat častý pohyb cizince po více místech, nelze povolení pro více míst výkonu práce obcházet prostřednictvím opakovaného vysílání cizince na pracovní cesty. Dlouhodobý či pravidelně se opakující výkon práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání či zásadní změna druhu povolené pracovní činnosti by nepochybně nemohly být hodnoceny jinak, než jako práce nelegální ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti.“

2. Výkon práce na pokyny vedoucího zaměstnance zaměstnavatele.

3. Poskytování cestovních náhrad.

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

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.suip.cz (rubrika Zpravodaj, číslo 4/2015) a www.bozpinfo.cz.

Poznatky z kontrol provozu zdvihacích zařízení

Všichni tato zařízení známe, protože jsou přístupná i očím široké veřejnosti. Používají se na stavbách, v zemědělství, v lesnictví a v mnoha dalších oborech. Je třeba si uvědomit, že provoz zdvihacích zařízení je upraven legislativou, v obecném smyslu počínaje zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, na něj navazujícím zákonem č. 309/2006 Sb. (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), dále pak nařízením vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, a v neposlední řadě příslušnými technickými normami. Šíře povinností provozovatelů jeřábů je značná, proto také inspektoři oblastních inspektorátů práce věnují při kontrolách zdvihacím zařízením patřičnou pozornost.

Pro provoz těchto zařízení platí technická norma ČSN ISO 12480-1. Ta stanovuje provozovatelům požadavky na pracovní postupy pro bezpečné používání jeřábů v celém jejich režimu činnosti.

Článek 4.1 této normy ukládá provozovatelům jeřábů povinnost zpracovat tzv. systém bezpečné práce, jímž si provozovatel stanoví vnitřní pravidla používání jeřábů a de facto jím naplní citovanou normu jako celek pro svoje podmínky. A již zde začíná počátek série problémů.

Řada provozovatelů jeřábů si nechá zpracovat tento dokument od různých (ne)profesionálů. Někteří tito rádoby odborníci si často vytvořili univerzální materiál, který pak šíří mezi provozovateli jeřábů, aniž by odrážel konkrétní podmínky konkrétního provozovatele. Při kontrolách se tudíž sestáváme s tím, že nám provozovatel předloží takovýto univerzální vnitřní předpis, ve kterém sice jsou stanoveny např. termíny kontrol, ale jestliže vzápětí chceme výsledky těchto kontrol vidět, tak neexistují.

Takto zpracované vnitřní předpisy mnohdy vůbec nevycházejí z analýzy rizik. Jsou to zkrátka (jen) slohová cvičení, která jsou zpracována pouze pro uspokojení kontrolního orgánu, a to jistě nebylo cílem tvůrců této normy. Dokonce se stává, že si někteří autoři oněch slohových cvičení ani tuto základní normu nepřečtou.

Časté nedostatky nacházíme v oblasti školení obsluh zdvihacích zařízení. Například minimální požadavek normy provozovateli jeřábů ukládá, že jeřábník musí být vyškolen pro konkrétní typ jeřábu, a proto tedy jeřábník může obsluhovat jen ten typ zařízení, se kterým byl seznámen. To znamená, že v zápisech o školeních

musí být uveden i konkrétní typ zařízení, a to řada školitelů vůbec nerespektuje.

Další slabinou provozovatelů jeřábů je stanovení lhůt pro kontroly vázacích prostředků. Tyto kontroly se provádějí většinou jedenkrát ročně, a to podle ustanovení § 4 odst. 2 nařízení vlády č. 378/2001 Sb. Sice se může zdát, že roční lhůta kontrol je dostatečná, leč musíme vzít v úvahu také místo a prostředí, ve kterém je vázací prostředek používán. I to by se mělo stanovit na základě analýzy možných rizik.

Jako příklad problematického prostředí lze uvést galvanovny. V těchto provozech by měl být termín kontrol kratší, aby se předešlo problémům a nehodám, právě v důsledku agresivního prostředí výrazně snižujícího životnost a tedy i bezpečnost vázacích prostředků. S ohledem na agresivitu prostředí však je především nutno – opět na základě analýzy rizik – zvolit vhodný materiál vázacích prostředků.

Je zde třeba připomenout i problematiku pronájmu zdvihacích zařízení. Používání pronajatých jeřábů se ve svých důsledcích negativně projevuje zejména u stavební firem. Dnes už málokterá běžná stavební firma vlastní stavební jeřáb, protože na trhu existují půjčovny s poměrně širokou nabídkou jeřábů a dalších zdvihadel.

Po uzavření smlouvy dodá půjčovna svému klientovi požadované zařízení většínou i s jeřábníkem. Firma, která si jeřáb zapůjčila, se domnívá, že když je jeřábník zaškolen na konkrétní typ zapůjčeného jeřábu, že tak splnila všechny požadavky na bezpečný provoz jeřábu. Nikoliv, neboť i v takovém případě si musí nájemce jeřábu zpracovat vlastní systém bezpečné práce a s jeho obsahem musí seznámit jeřábníka, který bude jeřáb obsluhovat.

Další problematickou oblastí je provoz autojeřábů. Celkem běžným stavem je, že na stavbu přijede autojeřáb s jeřábníkem, a ten až na stavbě shání vazače s příslušnou odbornou způsobilostí. Mnohdy ani jeřábník neví, co bude na stavbě zvedat a ani jaká je na stavbě výbava vázacích prostředků. V takových případech nastává improvizace na pracovišti a dochází k situacím, které vedou i ke vzniku pracovních úrazů.

Ing. Karel Šimonovský,
inspektor odd. inspekce VTZ a stavebnictví
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 (rubrika Zpravodaj, číslo 4/2015) a www.bozpinfo.cz.

Evropská kampaň 2014–2015 zaměřená na stres končí

Koncem tohoto roku bude ukončena další z celoevropských kampaní "Zdravé pracoviště zvládne i stres", jejímž hlavním úkolem pro období 2014–2015 bylo zvýšit povědomí o stresu a psychosociálních rizicích na pracovišti. Kampaň byla zaměřena na řešení stresu a psychosociálních rizik, čímž se vytváří zdravé pracovní prostředí a zvyšuje se jak pohoda zaměstnanců, tak výkonnost podniku. V rámci kampaně byly k naplňování tohoto cíle využívány různé prostředky, jako je široká škála informačních materiálů, praktických průvodců, letáků, plakátů a DVD. Byla uspořádána řada seminářů a konferencí a kampaň byla propagována na výstavách a vzdělávacích akcích. Agentura EU-OSHA vytvořila i interaktivní internetovou stránku, na níž naleznete množství podrobných praktických rad a pokynů (<http://www.healthy-workplaces.eu/cs/>).

Významnou součástí kampaně byla již tradičně i soutěž Správná praxe, která oceňuje vynikající a inovativní přínosy k bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti a poukazuje na výhody osvojování řádných postupů v oblasti BOZP. Oceněné subjekty, které se zapojily do národního kola tohoto programu v rámci kampaně Zdravé pracoviště, převzaly koncem loňského roku od ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaely Marksové a generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce Mgr. Ing. Rudolfa Hahna v Kaiserštejnském paláci v Praze ceny za „Správnou praxi“. Na prvních třech místech se umístily tyto firmy: Nestlé Česko s.r.o., závod Sfinx Holešov, Lohmann&Rauscher s.r.o., Slavkov u Brna, a Isolit-Bravo, spol. s r.o., Jablonné nad Orlicí.

V roce 2015 byla v rámci Evropské kampaně vyhlášena Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce další výtvarná soutěž pro děti a mládež, tentokrát pod příznačným názvem „STRAŠÁK STRES“. Téma stresu mělo účastníky soutěže vést k zamyšlení, jaké jsou příčiny a následky stresu, a co dělat, aby stresorů bylo v našem životě co nejméně. Soutěžní příspěvky rozdělené do dvou kategorií

(6–10 a 10–16 let) vyhodnotila odborná porota a vybrala vítězné práce, které poslouží k tvorbě kalendáře na rok 2016 a budou využity pro další propagační aktivity. Hodnotné ceny převzali vítězové na slavnostní akci při příležitosti veletrhu INTERPROTEC v květnu t. r. v Brně. Info o soutěži viz http://skoly.vubp.cz/soutez_stres.php.



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

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.suip.cz (rubrika Zpravodaj, číslo 4/2015) a www.bozpinfo.cz.

Výsledky 3. ročníku soutěže PROFESIONÁL BOZP



Foto ze slavnostního předání ocenění

V úterý 20. října 2015 se v Kaiserštejnském paláci v Praze konala slavnostní akce, na které předali náměstek ministryně práce a sociálních věcí Jan Marek, generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn a zástupce mediálního partnera Wolters Kluwer Petr Řezníček cenu **vítězi 3. ročníku národní soutěže PROFESIONÁL BOZP, kterým se stal pan Bc. Heřman Riedel z Linde Gas, a. s., v Praze.** Do soutěže se přihlásil s projektem, který obsahoval tři aktivity, zavedené v podniku v poslední době. Jednalo se o:

- zavedení povolení práce (Permit to work) jako jednotného a komplexního řešení, které se používá i pro externí firmy pracující jménem Linde, a navazující školení pro tuto oblast;
- vývoj nových druhů OOPP a nahrazení stávajících na základě systému hodnocení OOPP dotazníkovou metodou (např. triko s dlouhým rukávem v antistatickém provedení se sníženou hořlavostí);
- měření úrovně vibrací u specifického druhu náradí (pneumatického utahováku krytů tlakových lahví), vytipování nástrojů s nejnižší vibrací a následné školení zaměstnanců.

Na předání ceny vítězi 3. ročníku soutěže PROFESIONÁL BOZP přímo navázalo vyhlášení nové soutěže. **20. říjen 2015 je tak dnem zahájení další soutěže určené pro odborníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: PROFESIONÁL – KOORDINÁTOR BOZP NA STAVENÍŠTI.**

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

Státní úřad inspekce práce ukončil projekt zaměřený na protikorupční opatření

Státní úřad inspekce práce realizoval v období 1. 5. 2014 – 31. 10. 2015 projekt spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pod názvem „Tvorba protikorupční strategie a vzdělávání zaměstnanců v oblasti protikorupčních opatření v rámci SÚIP“, registrační číslo CZ.1.04/4.1.00/B6.00011.

Hlavním cílem tohoto projektu bylo posílit a ukotvit preventivní opatření v boji proti korupci do strategického dokumentu Státního úřadu inspekce práce nazvaného protikorupční strategie.

Protikorupční strategie

Protikorupční projekt vycházel ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 schválené usnesením vlády č. 39 ze dne 16. ledna 2013 a jeho náplní bylo vytvoření protikorupční strategie SÚIP. Součástí této aktivity bylo mimo jiné také provedení analýzy současného stavu boje proti korupci na SÚIP a oblastních inspektorátech práce a zpracování komparativní studie porovnávající způsob boje proti korupci u regionálních institucí ve vybraných členských státech EU a u obdobných státních institucí v ČR.

Vzdělávání zaměstnanců

V rámci projektu byl připraven dvoudenní vzdělávací kurz pod názvem „Etika a protikorupční opatření“, kterého se zúčastnili vedoucí, vybraní klíčoví zaměstnanci a inspektoři, a jehož součástí byl například také interaktivní nácvik problémových situací s ukázkami možných řešení. Celkem bylo proškoleno 526 zaměstnanců, z toho 104 vedoucích a klíčových pracovníků a 522 inspektorů.

Protikorupční instruktážní video

Nedílnou součástí aktivit projektu bylo rovněž vytvoření instruktážního videa s nejčastějšími korupčními situacemi a možnostmi jejich řešení. Jedná se o jednoduchý, uživatelsky příjemný a inovativní způsob podpory boje proti korupci určený pro všechny zaměstnance SÚIP.



Ing. Jana Černínová, projektový manažer
Státní úřad inspekce práce

