

ZPRÁVODAJ

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce, v. v. i.

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

číslo 4/2022

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

DISKRIMINACE A NEROVNÉ ZACHÁZENÍ VE VNITŘNÍCH PŘEDPISECH ZAMĚSTNAVATELŮ

Při kontrolách zaměřených na oblast diskriminace a nerovného zacházení či odměňování zaměstnanců u některých zaměstnavatelů v posledních letech zjišťujeme vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem s cílem významně finančně motivovat zaměstnance k vyšší výkonnosti, efektivitě a k setrvání zaměstnance u zaměstnavatele (tj. omezení fluktuace zaměstnanců). Obě motivační hlediska s sebou přinášejí úskalí možného nerovného a diskriminačního jednání zaměstnavatele při nesprávném způsobu stanovení kritérií pro získání finančních bonusů a odměn zaměstnancem. U kritéria efektivnosti a výkonnosti zaměstnance mnohdy zaměstnavatel volí zjednodušeně kritérium podle počtu zameškaných pracovních dnů zaměstnance, takže ve svém důsledku nepříznává finanční odměnu např. opakovaně nebo dlouhodobě nemocným zaměstnancům a zaměstnancům pečujícím o děti. Pro zaměstnavatele je rozhodné, že se zaměstnanec bez absence v práci více podílel na dosaženém výkonu a zisku zaměstnavatele než zaměstnanec, který v práci chyběl, ať už z jakéhokoliv důvodu. Jako konkrétní příklad lze uvést při kontrole zjištěný vnitřní předpis zaměstnavatele, který jako podmínku pro získání tzv. 13. mzdy (na dovolenou) vyplácené s výplatou za měsíc červen stanovil kritérium tak, že ji získá pouze zaměstnanec, který za období od ledna do června toho kalendářního roku nechyběl více než čtyři dny v práci, vyjma čerpání řádné dovolené. Obdobně takové kritérium bylo stanoveno i pro získání tzv. 14. mzdy (na Vánoce). Další zaměstnavatelé pak měli nastavený na stejné kritérium přítomnosti/nepřítomnosti zaměstnance v práci variabilní systém čtvrtletních bonusů, ročních odměn, mimořádných odměn apod. Zaměstnavatelé většinou považovali jimi nastavený systém vyplácení nadstavbových složek mzdy v závislosti na přítomnosti zaměstnance v práci za spravedlivý a důvodný, když se mělo jednat o ocenění velikosti podílu zaměstnance na vytvoření profitu firmy, resp. zisku zaměstnavatele. Takové hledisko je samo o sobě pochopitelné a neutrální, ale jeho způsob vyhodnocení a promítnutí do vnitřních předpisů zaměstnavatele výše uvedeným způsobem s sebou přináší právě možnou diskriminaci zaměstnanců z důvodu jejich zdravotního stavu. Obdobně diskriminačním způsobem zpracoval do svých vnitřních předpisů finanční bonusy za setrvání zaměstnance v pracovním poměru jiný zaměstnavatel. Výše zaměstnavatelem vypláceného pravidelného ročního bonusu se odvíjela od doby nepřetržitého trvání pracovního poměru. Při dosažení věku nároku na získání starobního důchodu zaměstnance byl v souladu s vnitřním předpisem s každým dalším rokem tento roční bonus zaměstnanci významně snížen a posléze nevyplácen vůbec.

Zaměstnavatel tak chtěl motivovat k setrvání v pracovním poměru zejména zaměstnance mladé a v produktivním věku. Zaměstnavatel navíc ústně uváděl, že by chtěl zaměstnance ještě více motivovat ke včasnému odchodu do důchodu. Oblast odměňování a poskytování motivačních bonusů nad rámec zákonem stanovených druhů odměn za vykonanou práci, je zcela v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů, přesto je třeba vždy dbát, aby nedocházelo k porušení zákazu nerovného zacházení a diskriminace v pracovních vztazích.

JUDr. Jana Werdanová
vedoucí inspektorka
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj
a Karlovarský kraj

PÁDY Z POJÍZDNÝCH LEŠENÍ ZPŮSOBENÉ JEJICH PŘEVŘÁCENÍM

Inspektoři Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě (dále OIP) v roce 2021 kontrolovali několik pracovních úrazů s hospitalizací delší než pět dní, které vznikly následkem převrácení a pádu pojezdného lešení.

K prvnímu pádu pojezdného lešení došlo tak, že se zaměstnanec, stojící na podlážce lešení ve výšce cca 3 metry nad podlahou haly, pokoušel ze zdi vytáhnout ocelový profil. Následně mu z profilu sjely ruce, což údajně nečekal, pokračoval v pohybu dozadu a zády narazil do zábradlí lešení. To vychýlil do té míry, že došlo k převrácení daného lešení a jeho pádu.

Ke druhému úrazu došlo tím způsobem, že zaměstnanec k výstupu na podlážku pojezdného lešení sice použil boční rám lešení, ale vystupoval po jeho vnější straně. Při dosažení úrovně podlážky ve výšce cca 2,2 metru nad podlahou haly chtěl na tuto podlážku přes zábradlí přelézt, ale lešení se již začalo naklánět. Zaměstnanec z lešení stihl seskočit, ale při dopadu se obkročmo trefil přímo na krátké ocelové zábradlí nacházející se u vstupních dveří do haly, čímž si přivodil poranění kostrče. Nutno podotknout, že toto pojezdné lešení SPAN 300 mělo být opatřeno bočními stabilizačními tyčemi, což v daném případě nebylo. A dále poučený zaměstnanec neměl pro výstup použít vnější stranu bočního

rámu ale vnitřní. V tom mu nic nebránilo, jelikož podlážka lešení byla vybavena výstupovým otvorem.

Další úraz se stal při převrácení pojízdného lešení s podlážkou ve výšce cca 4 metry, k čemuž došlo při jeho přesouvání zaměstnanci po nádražním nástupišti. Toto lešení ve své základně nebylo vybaveno stabilizátory, proto po najetí jedním kolečkem na kanalizační vpusť došlo k vychýlení lešení na jeho boční stranu a k jeho pádu. Na lešení se v té době nacházel zaměstnanec, který pádem lešení utrpěl pracovní úraz. Bylo štěstím, že tento zaměstnanec nespadol přímo do kolejí, ale „pouze“ na nástupiště. Jelikož se tento úraz stal na nádraží, kde nástupiště jsou pod dohledem kamer se záznamem, byl celý průběh vzniku úrazu zadokumentovaný. Zaměstnanci tvrdili, že s lešením popojeli

pouze o cca půl metru. Ze záznamu ale bylo patrné, že s úrazem postiženým zaměstnancem na lešení jezdili po celé délce nástupiště, z lešení demontovali osvětlení nástupiště a na zemi je umývali.

Z uvedených úrazů plyne, že pojízdná lešení nebývají vždy stabilní a při nesprávném používání lehce dojde k jejich převrácení. Ideálním preventivním opatřením by bylo, kdyby odborně způsobilé osoby v prevenci rizik u zaměstnavatelů, kde se tato pojízdná lešení používají, důrazně upozorňovaly na riziko převrácení, a to zejména v případech, kdy nejsou smontována podle návodu. A rovněž vedoucí zaměstnanci by měli dbát na správné používání těchto pojízdných lešení svými podřízenými zaměstnanci.

Na závěr bych ještě zmínil jeden zajímavý pracovní úraz. K němu sice nedošlo pádem z pojízdného lešení, ale pádem z půdního skládacího trojdílného žebříku. Zaměstnanec vystoupil do podkroví po tomto žebříku, přičemž během jeho práce někdo žebřík opět složil. Zaměstnanec si toho údajně nevšiml a před sestupem se nepřesvědčil, zda je žebřík stále rozložený. Při sestupování pak šlápl do prázdna a spadl na podlahu malé místnosti, přičemž se udeřil do hlavy.

Ing. Jiří Antonín
inspektor oddělení BOZP, specializace stavebnictví
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj

SMRTELNÝ PRACOVNÍ ÚRAZ VZNIKLÝ OTRAVOU OXIDEM UHELNATÝM, SOUVISEJÍCÍ S CHYBNÝM PROVOZOVÁNÍM PLYNOVÉ KOTELNY

V roce 2021 došlo v Jihočeském kraji ke smrtelnému pracovnímu úrazu, otravě oxidem uhelnatým zaměstnance obsluhy kotelny, který vstoupil do jejího prostoru, a přiotrávení další zaměstnankyně, která se vydala ho zachránit. Jednalo se o nízkotlakou plynovou kotelnu s instalovaným kotlem o výkonu 115 kW. Kotel odebíral spalovací vzduch z prostoru kotelny, spaliny od kotle byly odváděny prostřednictvím svislé plastové komínové vložky o průměru 120 mm, umístěné ve zděném komínovém tělese. Před vznikem předemtného úrazu byly na objektu s plynovou kotelnou prováděny stavební úpravy včetně ubourání zděného komínu. Po odbourání části komínu byla hlava komínu opatřena oplechováním a doplněná pozinkovanou rourou, na kterou byla napojena svislá komínová vložka pro odtah spalin. Po ukončení stavebních prací zaměstnavatel zajistil odbornou prohlídku kotelny, kontrolu plynového zařízení a kontrolu spalinové cesty, výsledek prohlídky a kontrol byl podle doložených záznamů vyhovující.

Při provedené kontrole oblastního inspektorátu práce zaměřené na šetření příčin a okolností úrazu bylo zjištěno, že napojení vodorovné části kouřovodu (tj. část potrubí od kotle ke komínovému tělesu) do svislé komínové vložky bylo provedeno pomocí patního kolena. Svislá komínová vložka od kotle však nebyla napojena na vodorovnou část

kouřovodu, ale byla sesunutá do vybíracího otvoru ve spodní části komínového tělesa. Kouřovod tak nebyl připojen na svislou komínovou vložku a vyústoval pouze do zděného komínového tělesa. Odtah spalin tak byl pravděpodobně zajištěn v mezeře mezi komínovou vložkou a komínovým zděným tělesem. Možnost proudění vzduchu byla následně odstraněna překrytím průduchu oplechováním hlavy komínu při provádění stavebních úprav. Po uvedení kotle do provozu se spaliny s vysokým obsahem oxidu uhelnatého vracely do kotelny, a tím došlo k otravě zaměstnance obsluhy kotelny. Přívod vzduchu pro spalování a potřebného tahu kotle byl v době kontroly zakryt sádrokartonovou deskou, nebylo však zjištěno kdy a kým bylo zaslepení otvoru provedeno. Odvod vzduchu z kotelny byl zajištěn otvorem pod stropem kotelny a vyústoval do větracího průduchu v komínovém tělese. Při provádění výše uvedených úprav byla hlava komínového tělesa oplechována, čímž došlo také k uzavření větrací cesty.

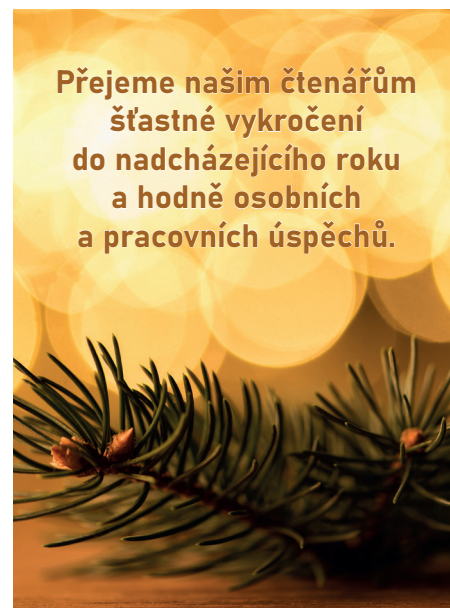
Protože používání kotelny z výše uvedených důvodů bezprostředně ohrožovalo životy a zdraví osob, byl vydán ústní zákaz používání kotelny a následně písemné rozhodnutí o zákazu používání.

Provedenou kontrolou bylo zjištěno neúčinné odvětrání kotelny, nezajištěný

dostatečný přívod vzduchu potřebný pro spalování a odtah spalin, v kotelně nebyl k dispozici provozní řád kotelny, nebyl veden provozní deník kotelny, nebyla zajištěna odborná způsobilost zaměstnance k obsluze kotle v požadované lhůtě 1x za 5 roků, u plynového kotle nebyly zajištěny nejméně 1x za rok kontroly – servisní prohlídky stanovené návodem výrobce.

Karel Pokorný
inspektor oddělení BOZP,
specializace VTZ-PZ
Oblastní inspektorát práce
pro Jihočeský kraj a Vysočinu

**Přejeme našim čtenářům
šťastné vykročení
do nadcházejícího roku
a hodně osobních
a pracovních úspěchů.**



PROVÁDĚNÍ SPOLEČNÝCH KONTROLNÍCH AKCÍ ZAMĚŘENÝCH NA DODRŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

Kontrolní činnost zaměřená na odhalování nelegálního zaměstnávání (dále jen NLZ) patří k hlavním kontrolním oblastem orgánů inspekce práce.

V průběhu roku 2021 bylo, stejně jako i v letech minulých, realizováno několik mimořádných kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce (dále jen SÚIP), které byly, kromě jiného, zaměřeny na kontrolu dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti. Tyto mimořádné kontrolní akce jsou Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj prováděny již od roku 2015. Na těchto mimořádných kontrolních akcích, které bývají zpravidla realizovány u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, se často kromě samotných inspektorů jednotlivých oblastních inspektorátů práce podílejí i příslušníci Služby cizinecké policie. Předmětem jejich činnosti je v těchto případech kontrola oprávněnosti pobytu na území České republiky. V některých případech se těchto kontrolních akcí účastní i Celní správa ČR, která provádí kontrolní činnost také na úseku zaměstnanosti, a to v rozsahu ustanovení § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, tedy, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie nebo modrou kartou.

V roce 2021 bylo oddělením inspekce NLZ pro Jihomoravský kraj provedeno celkem 15 mimořádných kontrolních akcí, které byly vytipovány na základě podnětů, vlastním monitoringem, akcemi SUIP, Službou cizinecké policie, Celní správou ČR nebo ze strany Úřadů práce ČR. Výsledkem těchto mimořádných kontrolních akcí uskutečněných v roce 2021 je značný počet zjištěných porušení. To bohužel nenasvědčuje tomu, že by porušování pracovněprávních předpisů v oblasti nelegálního zaměstnávání mělo klesající tendenci. To může být zčásti dáno i současnou ekonomickou situací a jejím společenským kontextem.

Vzájemné předávání informací a případná spolupráce při provádění kontrolních akcí patří mezi významnou součást kontrolní činnosti jednotlivých oblastních inspektorátů práce. Tato spolupráce probíhá buď při vytipování konkrétních subjektů ke kontrole, v případě Služby cizinecké policie monitoringu pracoviště před kontrolou. Česká správa sociálního zabezpečení zasílá reporty se zaměstnanci těchto subjektů a Úřady práce ČR poskytují informace týkající se splnění informační povinnosti těchto zaměstnavatelů ve smyslu ustanovení § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Rozvíjet tuto spolupráci s dalšími kontrolními orgány je tedy nedílnou součástí kontrolní činnosti. Pokud kontrolou zjištěné skutečnosti mají dopad do působnosti jiných správních úřadů, jsou jim protokoly s těmito kontrolními zjištěními zasílány k dalšímu využití.

Mgr. Martina Šlesingerová
inspektorka oddělení NLZ
Oblastní inspektorát práce
pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

ZDVIHACÍ ZAŘÍZENÍ Z POHLEDU SÚIP

U vyhrazených technických zařízení (dále VTZ) včetně zdvihacích zařízení (dále ZZ) a požadavků na zajištění jejich bezpečnosti dochází s účinností zákona č. 250/2021 Sb. (dále jen zákon) a nařízení vlády č. 193/2022 Sb. (dále jen nařízení vlády) k řadě významných změn, které dále rámcově uvedeme. Jedná se například o definici VTZ, dále došlo ke zvýšení požadavků na proškolení obsluhy VTZ ZZ. Velmi zásadní změna je rovněž v odborné způsobilosti právnických osob a podnikajících fyzických osob k montáži, opravám, revizím, zkouškám vyhrazených technických zařízení a k plnění nádob plyny, kterou mohou vykonávat pouze, jsou-li držitelé oprávnění. Významné zpřísnění vůči již neplatné vyhlášce č. 19/1979 Sb. se týká povinnosti provozovatelů, a to v případě není-li provozovatel vlastníkem VTZ, pak je provozovatel povinen zajišťovat řádné používání a provoz tohoto zařízení, a to ode dne prokázaného převzetí VTZ. Dále nařízení vlády rovněž klade důraz na obsah revizní zprávy, která musí obsahovat zejména popis a technické parametry revidovaného technického

zařízení, dále soupis zjištěných závad s uvedením právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, k jejichž porušení došlo, což je úskalí u revizních techniků ZZ.

Dále nařízení vlády mj. upravilo dělení VTZ ZZ, a to na I. a II. třídu. Konkrétně v neplatné vyhlášce bylo mj. i uvedeno, že mezi vyhrazená zdvihací zařízení patří zdvihadla a pojezdna zdvihadla o nosnosti nad 5 000 kg (kladkostroje, kočky apod.), jeřáby o nosnosti nad 5 000 kg. Nové nařízení vlády tuto hranici snížilo a rozdělilo na I. třídu, tzn. na jeřáby a zdvihadla včetně kladkostrojů s motorickým pohonem o nosnosti přesahující 3 200 kg, jeřáby a zdvihadla včetně kladkostrojů s ručním pohonem o nosnosti přesahující 5 000 kg včetně trvale instalovaného zařízení pro uchopení a zavěšení břemene, a dále na II. třídu, tzn. na jeřáby a zdvihadla včetně kladkostrojů s motorickým pohonem o nosnosti přesahující 1 000 kg a nepřesahující nosnost 3 200 kg, včetně trvale instalovaného zařízení pro uchopení a zavěšení břemene.

Řada dotazů od kontrolovaných osob se týká ustanovení § 20 odst. 2 zákona. Konkrétně pak povinností provozovatele vyhrazeného technického zařízení, kde předmětem diskuze je zejména povinnost provozovatele zajistit, aby bylo VTZ používáno pouze, pokud je vyloučen stav ohrožující bezpečnost práce a provozu. Velmi problematickou oblastí u provozovatelů je také i splnění požadavků na způsobilost pověřených osob k obsluze VTZ nebo k vážení břemen, jak požaduje ustanovení § 12 nařízení vlády. Konkrétně se jedná o odst. 4, tzn. zkoušky z odborné způsobilosti k obsluze VTZ ZZ uvedených v § 3 odst. 1 písm. a) nařízení vlády, která se koná před zkušební komisí složenou z předsedy (revizní technik s osvědčením pro příslušný druh a rozsah vyhrazeného zdvihacího zařízení) a nejméně dvou dalších členů, kde odborná způsobilost není stanovena.

Ing. Jiří Kysela
metodik/inspektor pro manipulaci
a skladování a zdvihací zařízení
Státní úřad inspekce práce

SJEDNÁNÍ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS VE SVĚTLE AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Úvodem příspěvku je nejprve potřeba zmínit, že s ohledem na hlavní důsledek práce přesčas spočívající ve zvýšení zátěže na zaměstnance, připouští zákoník práce výkon této práce jen výjimečně (viz ustanovení § 93 odst. 1). Zároveň pak v ustanovení § 114 odst. 1, 2 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnanci určitou kompenzaci za výkon takové práce, která nad rámec „běžné“ mzdy zahrnuje též poskytnutí příplatku nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku (popř. dohodnutého náhradního volna). Jako alternativní způsob kompenzace práce přesčas (namísto poskytnutí mzdy a příplatku, resp. náhradního volna) pak zákoník práce (v ustanovení § 114 odst. 3) připouští a upravuje možnost sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto a zároveň je možné ji sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok (u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas). Z dikce uvedeného ustanovení (zdůrazněného též odkazem na ustanovení § 113 zákoníku práce) sice poměrně jednoznačně vyplývá, že mzda v takovém případě může být jen sjednána (v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě), bližší podmínky a požadavky na obsah takového ujednání však v předmětném ustanovení nejsou přímo uvedeny.

V daném ohledu tak stojí za to věnovat pozornost rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, spisová značka 21 Cdo 1033/2019 ze dne 26. 2. 2021, kde byl podán podrobný výklad předmětné problematiky. Z odůvodnění rozsudku je přitom třeba vyzdvihnout zejména ten závěr (vycházející mj. i z toho, že zaměstnanec ani v těchto případech nekoná práci přesčas bez nároku na odměnu, neboť ta je zahrnutá ve sjednané mzdě), že je „vyloučeno, aby mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas byla zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem, neboť jednostranný postup zaměstnavatele zde neposkytuje záruku, že kompenzace práce přesčas bude dostatečná“. Z dohody o mzdových podmínkách přitom „musí nepochybně sjednaná mzda vyplývat. Zřejmá musí být nejen celková výše mzdy, ale i výše jednotlivých složek mzdy, pokud je účastníci smlouvy sjednali“. Na druhé

straně však dle uvedeného rozsudku „zákonná úprava nevylučuje, aby smlouva (v daném případě kolektivní smlouva), aniž by se její účastníci současně dohodli na mzdových podmínkách, obsahovala jen samostatné ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které zaměstnavatele a zaměstnanec zavazuje, aby při každém následujícím sjednání mzdy postupovali podle § 114 odst. 3 zák. práce“.

Zároveň dle explicitního vyjádření Nejvyššího soudu „mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat jen s účinky do budoucna“. Důsledkem toho pak je (v rozsudku rovněž vyjádřené) pravidlo „Nebyla-li proto již dříve mzda zaměstnance sjednaná s přihlédnutím k případné práci přesčas, zaměstnanci v tomto případě přísluší za dobu práce přesčas i nadále mzda a příplatek, popřípadě náhradní volna, a to až do doby účinnosti nové smlouvy, ve které byla mzda zaměstnance s ohledem na přijatý závazek sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas“.

Mgr. Daniel Šeterle
inspektor oddělení PPV
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ VÚBP, v. v. i., V 1. POLOLETÍ 2023

Veškeré informace o vzdělávání a dalších akcích jsou dostupné na www.vubp.cz – Kurzy a zkoušky.

Termín	Název vzdělávací akce	Cena v Kč (bez DPH)
23. 1.–28. 3. 2023	Přípravný kurz pro získání odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik v oblasti BOZP	12 200
19. 1. 2023 21. 2. 2023 23. 3. 2023 12. 4. 2023 9. 5. 2023 5. 6. 2023	Konzultační kurz pro získání odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik v oblasti BOZP	2 200
20. 1. 2023 22. 2. 2023 24. 3. 2023 29. 3. 2023 30. 3. 2023 13. 4. 2023 10. 5. 2023 11. 5. 2023 6. 6. 2023 7. 6. 2023	Akreditovaná zkouška a periodická zkouška z odborné způsobilosti fyzických osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik dle zákona č. 309/2006 Sb. (akreditováno MPSV)	5 000
16. 1.–18. 1. 2023 24. 4.–26. 4. 2023	Přípravný kurz pro zkoušku a periodickou zkoušku z odborné způsobilosti fyzických osob k činností koordinátora BOZP na staveništi	6 200
14. 2. 2023 16. 2. 2023 20. 2. 2023 23. 5. 2023 25. 5. 2023	Akreditovaná zkouška a periodická zkouška z odborné způsobilosti fyzických osob k činnostem koordinátora BOZP na staveništi dle zákona č. 309/2006 Sb. (akreditováno MPSV)	6 000 zkouška 5 500 periodická zkouška
17. 2.–2. 5. 2023 12. 5.–23. 6. 2023	Kurz Osoba odborně způsobilá na úseku požární ochrany	16 500
15. 3.–21. 6. 2023	Distanční nadstavbové vzdělávání Specialista bezpečnosti práce Tematický celek: Řízení a organizace bezpečnosti práce v podniku	6 200
6. 2. 2023 15. 5. 2023	Úvod do práva pro OZO v prevenci rizik lektor JUDr. Václav Brabec	2 200
9. 3. 2023 12. 6. 2023	Pracovní úrazy lektor JUDr. Václav Brabec	2 200
18. 4. 2023	Začínáme s BOZP lektor JUDr. Václav Brabec	2 200