

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 3/2023

KONTROLNÍ ČINNOST ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce se již několik let zaměřují na kontroly rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace, od roku 2016 se pak soustřeďují speciálně také na kontroly rovného odměňování mužů a žen, které nejprve probíhaly v souvislosti s projektem známým pod názvem 22 % K ROVNOSTI, ten byl však koncem minulého roku ukončen. Nově se na téma nerovného odměňování zaměřuje projekt Rovná odměna, kde opět aktivně participují také orgány inspekce práce.

Projekt Rovná odměna přímo navazuje na předchozí projekt a jeho aktivity, současně má však mnoho nových aktivit a cílů, které souvisejí mimo jiné s novou směrnicí EU, která se týká transparentnosti v odměňování.

Kontroly v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou velmi specifickou kontrolní oblastí a zaměření kontrol se ve velké míře odvíjí od obsahu obdržených podnětů. Nejčastěji se inspektoři setkávají s podněty poukazujícími na „šikanu“, „mobbing“ či „bossing“ na pracovišti, v menší míře pak obdržené podněty poukazují na vyloženě diskriminační jednání s uvedením konkrétního diskriminačního důvodu. Podatel podnětu je vždy informován o tom, jak bylo s jeho podnětem naloženo, případně je s ohledem na samotný předmět kontroly požádán o doplnění svého podnětu o další relevantní skutečnosti, které by mohly napomoci průběhu kontroly. Inspektoři před zahájením kontroly mnohdy přistupují k osobnímu setkání s podatelem podnětu. Z hlediska dokazování a časové náročnosti jsou kontroly na úseku rovného zachá-

zení jedny z nejsložitějších a nejnáročnějších. Inspektor je při kontrole povinen zjistit skutečný stav věci a doložit případné kontrolní zjištění potřebnými podklady, přičemž není zpravidla možné stavět na listinných dokladech nebo fotografiích (tak jako v jiných kontrolních oblastech), jelikož k poukazovanému jednání dochází mnohdy bez přítomnosti třetích osob a současně málokdy existují listinné doklady o daném jednání. Inspektoři pro zjištění skutečného stavu při těchto kontrolách využívají ve velké míře svého oprávnění dotazovat se zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele bez přítomnosti dalších fyzických osob. V mnoha případech však inspektoři narážejí na nevíli či strach ostatních zaměstnanců hovořit o vztazích na pracovišti, nebo dokon-

ce na záměrné zkreslování informací. Mezi nejčastější kontrolní zjištění v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace patří zejména nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci a v posledních letech se stále častěji objevuje zjištění týkající se tzv. benefitů za docházku, kdy zaměstnavatel finančně zvýhodňuje zaměstnance, kteří v určitém období neměli omluvenou absenci v práci (např. ošetřování člena rodiny, návštěvu lékaře, dočasnou pracovní neschopnost apod.). Takovýto způsob odměňování však může být diskriminační z důvodu povinností k rodině, zdravotního stavu atd.

Ing. Karolína Menšíková
úsek inspekce PPV
Státní úřad inspekce práce

EVROPSKÁ KAMPAŇ ZDRAVÉ PRACOVISŤE 2023–2025 SE ZAMĚŘÍ NA DIGITÁLNÍ TECHNOLOGIE



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci připravila na období 2023–2025 další ze svých kampaní Zdravé pracoviště, tentokrát zaměřenou na digitální

technologie. Nová kampaň má název Bezpečná a zdravá práce v digitálním věku. Téma kampaně bylo zvoleno proto, že digitální technologie nabízejí pracovníkům a zaměstnavatelům ve všech odvětvích více příležitostí, ale představují také výzvy a rizika z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví. Na více než 80 % pracovišť v celé Evropě se používají osobní počítače, notebooky, tablety, chytré telefony a další mobilní zařízení.

Digitální technologie poskytují základní služby a řešení pro všechna odvětví hospodářství a společnosti. Mění nejen to, jak pracujeme, ale také kde a kdy pracujeme.

Digitální technologie mohou urychlit snahy v oblasti BOZP různými způsoby, například tím, že umožní přemístění pracovníků z nebezpečných pracovních situací prostřednictvím inovativních způsobů sledování nebezpečných expozic, nebo zlepšit kvalitu práce tím, že zbaví pracovníky opakujících se či rutinních úkolů. Digitální technologie a nové formy práce mohou také pracovníkům přinášet výhody, jako jsou vyšší úroveň autonomie a flexibility. Mimo to mohou zjednodušit přístup různorodé pracovní síly na trh práce, zejména rizikovým skupinám, jako jsou osoby s postižením, starší pracovníci a osoby s povinnostmi domácí péče.

Digitalizace, společně se zvyšující se pracovní zátěží, rostoucí odpovědností a stárnoucí pracovní silou, bude v následujících letech nejen hlavní výzvou, ale i problémem v BOZP. Digitalizace otevírá dveře narůstajícím výzvám v oblasti BOZP, zejména ergonomické, organizační a psychosociální povahy, které je zapotřebí lépe pochopit a zvládnout.

Pokud se při navrhování, zavádění, řízení a používání digitálních technologií uplatňuje přístup zaměřený na člověka, může to pomoci zajistit bezpečnost pracovníků a produktivitu podniku.

Kampaně si klade za cíl:

- zlepšit znalosti o bezpečném a produktivním používání digitálních technologií ve všech odvětvích,

- zvýšit povědomí o digitalizaci a jejím dopadu na BOZP,
- informovat o vznikajících rizicích a příležitostech,
- prosazovat hodnocení rizik a zdravé a bezpečné řízení digitální transformace práce,
- usnadnit výměnu informací a osvědčených postupů.

Pět prioritních oblastí, na které se kampaň zaměřuje:

1. Práce prostřednictvím digitálních platform
2. Automatizace pracovních úkolů
3. Práce na dálku a hybridní práce
4. Řízení pracovníků prostřednictvím umělé inteligence
5. Chytré digitální systémy

Do kampaně se můžete zapojit:

- zvyšováním povědomí prostřednictvím distribuce materiálů kampaně,
- organizováním pracovních setkání, školicích aktivit a soutěží,
- propagační nástrojů a zdrojů pro řízení rizik BOZP souvisejících s digitalizací,
- sdílením osvědčených postupů pro prevenci,
- účastí v soutěži Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště,
- účastí v Evropském týdnu BOZP,
- tím, že se stanete oficiálním partnerem kampaně nebo jejím mediálním partnerem.

Důležitá data:

Zahájení kampaně – říjen 2023

Evropské týdny BOZP – říjen 2023, 2024 a 2025

Zahájení soutěže Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště – říjen 2023

Ceny za správnou praxi – lhůta pro předložení vnitrostátních příkladů – listopad 2024

Akce zaměřená na sdílení správné praxe v rámci kampaně Zdravé pracoviště – jaro 2025

Výsledky soutěže Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště – duben 2025

Summit kampaně Zdravé pracoviště a slavnostní vyhlášení vítězů soutěže Ceny za správnou praxi – listopad 2025

Další informace a zdroje jsou k dispozici na stránce kampaně:

www.healthy-workplaces.eu

Hana Hlavičková
vedoucí Národního informačního,
vzdělávacího a osvětového
střediska (NIVOS)
Výzkumný ústav bezpečnosti
práce, v. v. i.



ODBORNÁ ZPŮSOBILOST V ELEKTROTECHNICE

Odborná způsobilost v elektrotechnice se dá rozdělit do dvou bodů, a to na oprávnění a osvědčení:

- oprávněním je míněno „Odborná způsobilost právnických osob a podnikajících fyzických osob k montáži, opravám, revizím, zkouškám vyhrazených technických zařízení“ podle ustanovení § 7 zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů (dále jen zákon o VTZ),
- osvědčením pak „Odborná způsobilost k výkonu činností osob vy-

konávajících obsluhu a práci na elektrických zařízeních bez napětí, v blízkosti elektrických zařízení pod napětím a na elektrických zařízeních pod napětím“ podle ustanovení § 19 zákona o VTZ.

Držitelem oprávnění musí být každá právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, která provádí montáž, opravy, revize nebo zkoušky vyhrazených technických elektrických zařízení. A to bez rozdílu, jestli se jedná o provádění prací dodavatelským způsobem nebo pro „vlastní potřebu“ (ve vlastní firmě vlastními elektrotechniky). Oprávnění vydává pověřená or-

ganizace (Technická inspekce České republiky, dále jen TIČR).

Držitelem osvědčení musí být osoba, která vykonává obsluhu a práci na elektrických zařízeních bez napětí, v blízkosti elektrických zařízení pod napětím a na elektrických zařízeních pod napětím. Tyto osoby dále dělíme na:

- osoby školené (seznámené),
- osoby poučené,
- osoby znalé.

Osoby školené jsou školené ve smyslu ustanovení § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve

znění pozdějších předpisů. Školení provádí zaměstnavatel nebo jím pověřená osoba.

Osoby poučené jsou držiteli dokladu o provedení poučení a ověření znalostí v rozsahu osoby poučené. Dokladem o provedení poučení a ověření znalostí v rozsahu osoby poučené je zápis, který podepíše osoba poučená spolu s osobou znalou, která provedla poučení a ověření znalostí. V zápise je stanovena lhůta platnosti osvědčení ne delší než 3 roky. Za osobu poučenou se rovněž považuje i osoba znalá, které její osvědčení již pozbylo platnosti.

Osoby znalé se dále dělí na:

- osoba znalá pro samostatnou činnost (dále jen elektrotechnik),
- osoba znalá pro řízení činnosti (dále jen vedoucí elektrotechnik),
- revizní technik.

Elektrotechnik je osoba, která splňuje podmínku elektrotechnického vzdělání (popřípadě je držitelem profesní kvalifikace v oboru elektro, s omezením na činnosti do 1 kV střídavého napětí nebo do 1,5 kV stejnosměrného napětí v objektech bez nebezpečí výbuchu), která po zaškolení složila zkoušku z odborné způsobilosti k výkonu činností v elektrotechnice ve stanoveném rozsahu. Elektrotechnik vykonává činnosti na elektrických zařízeních a v jejich blízkosti samostatně s výjimkou zvláštních případů vycházejí-

cích z hodnocení rizik. Přezkoušení se skládá z písemné a ústní části, kterou hodnotí 3členná komise, jejíž předsedou je vždy revizní technik. Osvědčení elektrotechnika má platnost 3 roky ode dne vydání.

Vedoucí elektrotechnik je osoba, která splňuje podmínku elektrotechnického vzdělání, splňuje požadavek minimální délky odborné praxe a po zaškolení složila zkoušku z odborné způsobilosti k výkonu činností v elektrotechnice ve stanoveném rozsahu. Vedoucí elektrotechnik může vykonávat veškeré činnosti, které může vykonávat elektrotechnik, řízení činností, řízení provozu a projektování vyhrazených elektrických zařízení, které není předmětem autorizace. Přezkoušení se skládá z písemné a ústní části, kterou hodnotí 3členná komise, jejíž předsedou je vždy revizní technik. Osvědčení vedoucího elektrotechnika má platnost 3 roky ode dne vydání.

Revizní technik je osoba, která má odbornou způsobilost získanou podle zákona o VTZ, je držitelem platného osvědčení k provádění revizí elektrických zařízení, je zároveň držitelem osvědčení vedoucího elektrotechnika a splňuje požadavek minimálního rozsahu odborné praxe. Přezkoušení provádí TIČR. Osvědčení revizního technika má platnost 5 let ode dne vydání.

Ing. Aleš Klumper
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce

DISKRIMINACE PŘI PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ

Listina základních práv a svobod ve svém článku 26. odst. 3 větě první přiznává každému právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž se jedná o základní právo člověka, zařazené do kategorie hospodářských, sociálních a kulturních práv. Podle ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace a jsou zde taxativně uvedeny důvody, na základě kterých nelze uchazeče o zaměstnání diskriminovat. Tyto jsou obsahově shodné s úpravou zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích podle ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce. Hledisko kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností osoby ucházející se o zaměstnání je v souladu s ust. § 30 odst. 1 zákoníku práce v působnosti zaměstnavatele, aniž by předpoklady kladené zvláštními předpisy na zaměstnance tím však byly dotčeny. Pokud jde o nabídku pracovních pozic, tak ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Jedná se tedy o zákaz, který má zamezit uveřejňo-

vání takových nabídek práce (inzerátů), které mají diskriminační charakter, a jsou tak způsobilé předem odradit určitou skupinu potenciálních uchazečů o zaměstnání před projevením svého zájmu o nabízenou pracovní pozici. Za porušení ust. § 12 zákona o zaměstnanosti, kterým dochází ke spáchání přestupku podle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, může inspektorát práce na základě ust. § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti uložit pokutu do 1 000 000,- Kč. Připomeňme, že zákonodárce stanovil stejnou maximální výši pokuty i při spáchání přestupku podle ust. § 24 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce, tj. v případech, kdy zaměstnavatel diskriminuje zaměstnance. Negativní vymezení diskriminace při přístupu k zaměstnání je vymezeno v ust. § 6 antidiskriminačního zákona, kde je např. stanoveno, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Právní prostředky ochrany proti diskriminaci pak upra-

vuje antidiskriminační zákon ve svém ust. § 10. Dojde-li k diskriminaci při uplatnění práva na zaměstnání, přínalesí uchazeči o zaměstnání, který byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zado- stiučinění, resp. i nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích. V praxi jsou častými důvody diskriminace uchazečů o zaměstnání věk a pohlaví, ale setkáváme se i s důvody rasovými.

Mgr. Tomáš Vlček
právní oddělení
Oblastní inspektorát práce
pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj

BOZP  **info.cz**

PRŮBĚŽNÝ INFORMAČNÍ
SERVIS Z OBLASTI BOZP

www.bozpinfo.cz

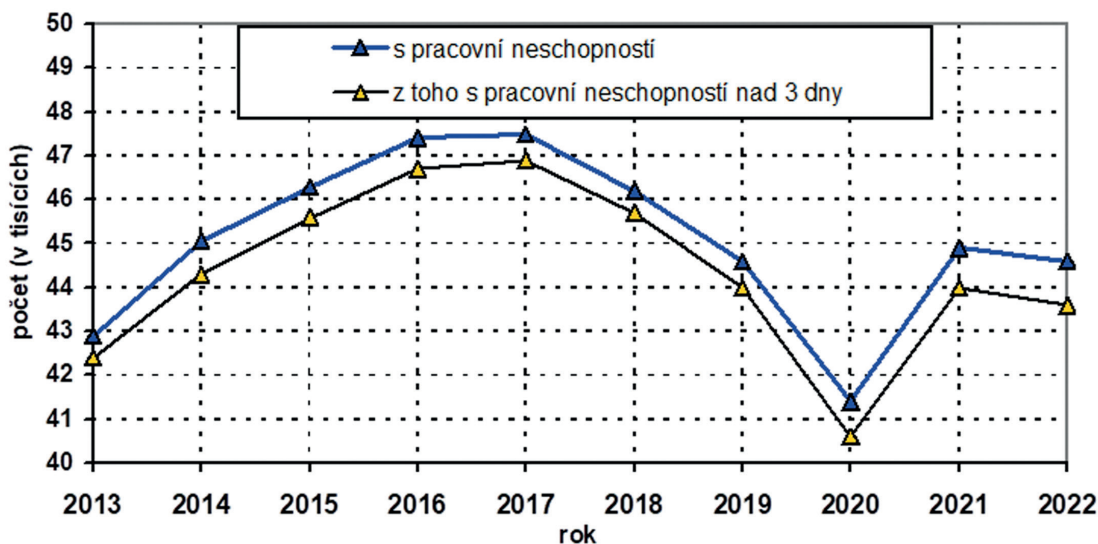
VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ROCE 2022

V roce 2022 bylo v České republice nově hlášeno celkem 44 608 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 14 704 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 43 561 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny. Z tohoto počtu se jich 14 421 událo ženám. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 6 887 osob, tj. o 256 osob méně než v roce 2021. V období 2013–2022 počet případů narůstal a klesal a celkově stoupl o 4 % (viz graf). Počet pojištěnců v těchto letech narostl u mužů o 4 % a u žen o 10 %, celkem o 7 %. Pojištěné osoby tak byly v roce 2022 evidovány v poměru ženy 50,3 % – muži 49,7 %. Tím došlo poprvé v historii ČR k převaze žen nad muži v počtu pojištěných osob (zdroj ČSÚ).

soben značným počtem hromadných úrazů způsobených jen třemi událostmi. I v letech 2020–2021 byly evidovány tři události s hromadnými případy, ale následky nebyly tak fatální jako v roce 2018. V roce 2022 se hromadný případ udál jen jeden (dopravní nehoda) (zdroj ČSÚ, SÚIP a ČBÚ).

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností klesl proti roku 2021 o 0,7 %. Počet pojištěnců meziročně stoupl jen mírně, což se promítlo do četnosti těchto pracovních úrazů poklesem tohoto ukazatele o 1,1 %. Snížil se i počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 3,6 %) a také průměrný denní stav práce neschopných o stejné procento. Průměrné procento pracovní neschopnosti kleslo o 4,6 %. Prů-

Pracovní úrazy s pracovní neschopností



V roce 2022 došlo k mírnému poklesu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2021. Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy nebyly již od roku 2012 Českým statistickým úřadem statisticky sledovány (výkaz Nem-Úr) (zdroj ČSÚ).

V roce 2022 bylo vykááno 88 smrtelných pracovních úrazů, což je stejný počet případů jako v roce 2021 a jedná se o historické minimum. V prvních deseti letech existence České republiky (1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok. Dále v letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100–200 případů za rok. V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok a pak i v roce 2019. Nárůst počtu případů v roce 2018 byl způ-

měrná doba trvání jednoho případu, která v roce 2020 dosáhla maxima 62,5 kalendářního dne, v roce 2022 klesla na hodnotu 56,4 dne (zdroj ČSÚ).

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2022 evidována skupina Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti, prach (34 %). U závažných pracovních úrazů to byla skupina Budovy, konstrukce, povrchy (39 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina Pozemní vozidla (25 %). Obdobné rozložení zdrojů pracovních úrazů podle závažnosti bylo evidováno také v letech minulých, rozdílly byly jen v procentním zastoupení (zdroj SÚIP a ČBÚ).

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