



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

POSÍLENÍ A ROZVOJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA VŠECH ÚROVNÍCH ENERGETICKÉHO SEKTORU

publikace partnera projektu ČSZE

II. část rok 2021/2023



Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010570

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

OBSAH

ÚVOD	3
NOVÝ ZÁKON O BEZPEČNOSTI VYHRAZENÝCH TECHNICKÝCH ZAŘÍZENÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍHO DIALOGU V ENERGETICKÉM SEKTORU (Ing. Pavel Nechvátal)	4
SOCIÁLNÍ DIALOG MEZI SOUE PLZEŇ, VEJPRNICKÁ 56 A FIRMAMI Z REGIONU (Bohumír Sobotka)	7
JAK POMOC UKRAJINĚ DOPADÁ NA DAŇOVÉ POVINNOSTI POSKYTOVATELŮ POMOCI (Ing. Jiří Nekovář, Ph.D.)	10
PRAKTICKÉ PŘÍKLADY PŘI VYKAZOVÁNÍ UKAZATELŮ V OBLASTI BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (Ing. Karel Chadim)	13
NOVÁ LEGISLATIVA K ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI V ELEKTROTECHNICE (Ing. Pavel Nechvátal)	18
ZPŮSOBY SJEDNÁNÍ VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA A PRÁCE NA DÁLKU (JUDr. Marilla Kokešová)	22
PILOTNÍ OVĚŘENÍ NÁSTROJE JOB WATCH V ÚSTECKÉM KRAJI (Gabriela Nekolová, DiS.)	28

Úvod

Český svaz zaměstnavatelů v energetice se jako partner Odborového svazu ECHO podílí na realizaci projektu „**Posílení a rozvoj sociálního dialogu na všech úrovních energetického sektoru**“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010570).

V roce 2021–2023 ČSZE uspořádal v rámci tohoto projektu celkem sedm odborných diskusních fór ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se týkají posílení sociálního dialogu v sektoru energetiky.

Tato publikace obsahuje souhrn příspěvků z uskutečněných sedmi realizovaných akcí, případně podnětů získaných od cílové skupiny v průběhu moderované diskuse. Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci svojí pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu zabývají.

Věříme, že informace zde předložené, budou pro ně přínosem.

Projektový tým ČSZE
Posílení a rozvoj sociálního dialogu
na všech úrovních energetického sektoru

V Praze dne 30. března 2023

NOVÝ ZÁKON O BEZPEČNOSTI VYHRAZENÝCH TECHNICKÝCH ZAŘÍZENÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍHO DIALOGU V ENERGETICKÉM SEKTORU

Ing. Pavel Nechvátal

Diskusní fórum „Nová legislativa ČR a živelní pohromy z pohledu BOZP v kontextu sociálního dialogu“

6. 10. 2021, Hotel Srní

Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, který definuje požadavky bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení je v platnosti již 54 let. Za vyhrazené považuje technická zařízení tlaková, zdvihací, elektrická a plynová. Po mnohaletých přípravách nahradí desítky let starou legislativu nový zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, tento zákon vejde v účinnost 1. 7. 2022. Nový zákon je důležitý pro všechny podnikatelské subjekty, zejména pro průmyslová odvětví, ale i pro drobné podnikání. Zásadním způsobem ovlivní energetický sektor, který provozuje velké množství vyhrazených technických zařízení, především elektrických. Podnikatelským subjektům zákon stanovuje podmínky pro uvádění takových zařízení do provozu a podmínky pro jejich další provoz. Součástí této zákonné úpravy je i stanovení odborné způsobilosti k výkonu činností na těchto zařízeních (elektrikáři, vazači, jeřábníci, obsluha parních kotlů atd.), což výrazně ovlivní **sociální dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci**.

Nový zákon nestanovuje vše potřebné, nýbrž jen základní požadavky na provoz vyhrazených technických zařízení. Je nutné dopracovat a vydat ještě celkem pět prováděcích nařízení vlády, kte-

rými se stanoví konkrétní kritéria pro jednotlivé skupiny vyhrazených technických zařízení. Právě tato nařízení vlády, která v současné době procházejí vnějším meziresortním připomínkovým řízením, budou zřejmě pro podnikatele důležitější než samotný zákon, protože ten stanovuje jen obecné základní požadavky.

Pro vedení efektivního sociálního dialogu, je třeba znát, co nám legislativa přinese a co upravuje:

Zákon vychází ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci.

V zákonu je definováno vyhrazené technické zařízení jako **tlakové, zdvihací, elektrické nebo plynové zařízení**, které při provozu svým charakterem nebo akumulovanou energií, v důsledku nesprávného použití, výskytem provozních rizik vyvolávajících nebezpečné situace nebo nedodržáním podmínek bezpečného provozu, představuje závažné riziko ohrožení života, zdraví a bezpečnosti fyzických osob.

Vyhrazená technická zařízení se zařazují podle míry rizika, které svým provozem vyvolávají, do tříd, skupin a podskupin. Vyhrazená technická zařízení s nejvyšší mírou rizika se zařazují do

I. třídy. Při jejich uvádění do provozu a provozování musí být provedena **bezpečnostní opatření, prohlídky, kontroly, revize a zkoušky**. Stav vyhrazených technických zařízení se při jejich kontrole, zkouškách nebo revizích až do doby jejich rekonstrukce posuzuje podle právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci platných a účinných v době uvedení těchto zařízení do provozu.

Státní správu v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení bude vykonávat Ministerstvo práce a sociálních věcí, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. K plnění úkolů v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení může ministerstvo zřídit státní příspěvkovou organizaci. Předpokládá se, že na základě zřizovací listiny to bude Technická inspekce České republiky (TIČR). Pokud nebude pověřená organizace zřízena, vykonává tyto činnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pověřená organizace při výkonu činnosti v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení bude:

Oprávněna podávat odborná stanoviska o tom, zda jsou při projektování, konstrukci, montáži, provozu, obsluze, opravách, údržbě a revizi vyhrazených technických zařízení splněny požadavky bezpečnosti provozu.

Provádět u vyhrazených technických zařízení I. třídy prohlídky a zkoušky nebo se zúčastňovat zkoušek a vydávat osvědčení, zda splňují požadavky právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Prověřovat odbornou způsobilost právnických osob a podnikajících fyzických osob k montáži, opravám, revizím, zkouškám a vydávat jim k tomu oprávnění, dále prověřovat odbornou způsobilost fyzických osob k montáži, opravám, revizím a zkouškám a udělovat o tom osvědčení.

Vést veřejně přístupnou evidenci právnických osob a podnikajících fyzických osob, které získaly osvědčení o odborné způsobilosti a evidenci revizních techniků.

Zaměstnanci pověřené organizace budou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli v souvislosti s výkonem činnosti a nezneužívat takto získaných informací. Činnosti pověřené organizace budou podléhat poplatku, sazba tohoto poplatku je stanovena přímo v zákoně.

Provozovatel bude povinen zajistit, aby bylo vyhrazené technické zařízení používáno pouze tehdy, pokud je vyloučen stav ohrožující bezpečnost práce a provozu. Za tento stav se například považuje provoz vyhrazeného technického zařízení, u něhož není doložena zpráva o provedené revizi, která byla provedena ve stanovených lhůtách a ve stanoveném rozsahu, nebo provoz vyhrazeného technického zařízení v rozporu s průvodní nebo provozní dokumentací. Dále pokud chybí průvodní dokumentace nebo provozní dokumentace k vyhrazenému technickému zařízení. Není-li průvodní dokumentace nebo provozní dokumentace k vyhrazenému technickému zařízení k dispozici, musí stanovit rozsah kontroly zařízení provozovatel místním provozním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z uvedeného vyplývá, že nelze používat vyhrazené technické zařízení nejen z důvodu vadného technického stavu, ale také z důvodu nedostatků v provozní nebo průvodní dokumentaci. Průvodní dokumentací se rozumí soubor dokumentů, dodaných výrobcem nebo dodavatelem vyhrazeného technického zařízení v českém jazyce, který musí být k dispozici po celou dobu provozu zařízení.

Není-li provozovatel vlastníkem vyhrazeného technického zařízení, je povinen zajišťovat řádné používání a provoz tohoto zařízení, a to ode dne prokazaného převzetí vyhrazeného technického zařízení.

Provozovatel je i nově povinen bez zbytečného odkladu ohlásit oblastnímu inspektorátu práce vznik havárie, v jejímž důsledku došlo ke škodě na majetku zjevně přesahující částku 5 000 000 Kč, která vznikla v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení.

V novém zákoně je také stanovena **odborná způsobilost** právnických osob a podnikajících fyzických osob k montáži, opravám, revizím, zkouškám vyhrazených technických zařízení a k plnění nádob plyny. Je zde stanoven i způsob získání oprávnění k provádění těchto činností.

Dále je v zákoně stanovena odborná způsobilost fyzických osob provádějících revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení, montáž, opravy vyhrazených plynových zařízení nebo obsluhu vyhrazených tlakových zařízení. Osvědčení o odborné způsobilosti bude udělováno na základě úspěšného prověření odborné způsobilosti zkouškou u pověřené organizace. Platnost osvědčení o odborné způsobilosti bude 5 let ode dne jeho udělení.

Pro oblast energetiky jsou zásadní ustanovení nového zákona k požadavkům na odbornou způsobilost k výkonu činností osob vykonávajících obsluhu a práci na elektrických zařízeních bez napětí, v blízkosti elektrických zařízení pod napětím a na elektrických zařízeních pod napětím. Kvalifikace osob pro výkon těchto činností a prací se dělí do tří skupin, a to osoby znalé (osoby pro samostatnou činnost, osoby pro řízení činnosti a revizní technici), osoby poučené a osoby školené (seznámené), které nejsou znalé ani poučené a jsou školené ve smyslu zákoníku práce. Zákon stanovuje i požadavky na zkoušky z odborné způsobilosti k výkonu činností v elektrotechnice nebo provedení poučení a ověření znalostí pro poučené osoby.

Zákon nabývá účinnosti 1. července 2022, přechodná ustanovení však pamatují na platnost oprávnění a osvědčení o odborné způsobilosti, která byla vydána před tímto datem a zůstávají v platnosti po dobu, na kterou byla vydána.

Velmi důležitým ustanovením zákona je **zrušovací ustanovení**. Mimo jiné se ruší zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Zrušeny budou i vyhlášky č. 18/1979 Sb., č. 19/1979 Sb., č. 21/1979 Sb., č. 85/1978 Sb. a č. 73/2010 Sb., tedy předpisy, které v současné době upravují konkrétní požadavky na vyhrazené technické zařízení. Také se ruší vyhláška č. 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice. Jak již bylo řečeno, mnohé z těchto rušených předpisů budou nahrazeny prováděcími předpisy k novému zákonu, na jejichž vydání však dosud čekáme.

Lze očekávat, že v těchto nových předpisech bude především následující:

Požadavek na zpracování provozně bezpečnostního předpisu pro provoz všech vyhrazených technických zařízení, a to včetně jednoduchého plynovodu nebo domovního rozvodu elektřiny.

Podrobnosti o provádění zkoušky obsluh vyhrazených technických zařízení, povinnost praktického zácviku nebo stanovení praxe fyzických osob pro činnosti na vyhrazených technických zařízeních, včetně revizních techniků.

Ustanovení k povinnosti vést evidenci o údržbě, opravách, revizích, zkouškách, údržbě a rekonstrukcích a archivovat ji po určenou dobu.

Autoři nového zákona na jeho vzniku pracovali od r. 2014, jeho konečné znění je výsledkem kompromisu, především mezi státní správou, podnikateli a zájmovými skupinami. Hlavně by však měl vyhovovat dnešním požadavkům vědy a techniky a současným podmínkám podnikání, které se za více než padesát let platnosti současného zákona výrazně změnily.



SOCIÁLNÍ DIALOG MEZI SOU PLZEŇ, VEJPRNICKÁ 56 A FIRMAMI Z REGIONU

Bohumír Sobotka

Diskusní fórum „Význam zavedení a provádění prací pod napětím v kontextu sociálního dialogu“

18. 11. 2021, SŠEE Sokolnice, příspěvková organizace

Střední odborné učiliště elektrotechnické Plzeň, Vejprnická 56 sídlí v Plzni, části Skvrňany, v klidném areálu. Škola má výbornou dopravní dostupnost - hned u školy je tramvajová zastávka, přičemž tramvajové spoje mají návaznost na další dopravní infrastrukturu - autobusové a vlakové nádraží. V areálu je několik parkovacích ploch, největší je určeno právě pro žáky. Škola má v areálu vlastní školní jídelnu s kompletním stravováním, Domov mládeže, velkou část dílen odborného výcviku a budovy teoretického vyučování. V areálu je ordinace praktického lékaře a zubního lékaře. Žákům zajišťujeme ucelený sociální program.

SOU elektrotechnické Plzeň představuje školu komplexního typu s teoretickou a praktickou výukou středního vzdělání se zaměřením na elektrotechniku, elektroniku, klasické i chytré instalace, informační a automatizační techniku. Škola je Centrem pro další vzdělávání v elektrotechnice.

Škola vznikla 1. 7. 1999 sloučením dvou učilišť - SOU energetického a SOU č. 4 v Plzni. Absolventi se uplatňují v elektrotechnických a ICT profesích. Škola nabízí celkem 10 oborů vzdělávání výhradně v oblasti elektra.

Učiliště má předchůdce, kteří byli vždy spjati s českou energetikou. I současné vedení školy usiluje o zachování trendu zůstat věrni elektrotechnice, energetice, elektronice, automatizaci, ICT, technologiím chytrých řešení (CHYTRÁ DOMÁCNOST, SMART CITY, IoT atd.) Důraz

klade na využívání nejmodernějších poznatků z pohledu požadavků PRŮMYSLU 4.0.

Poskytuje vzdělání ve čtyřech studijních oborech s různým zaměřením, dále ve třech učebních oborech, v denním nástavbovém studiu, ve dvou zaměřeních dálkového nástavbového studia a rekvalifikačním studiu. Škola má v současnosti více než 900 žáků.

Škola nabízí čtyři studijní obory - Telekomunikace, Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení, Informační technologie, Mechanik elektrotechnik. Obory jsou určeny ke studiu spíše pro chlapce, ale obor Informační technologie se zaměřením na IT v komerční praxi je vhodný i pro děvčata. V současnosti se zvyšuje poptávka po graficích s technickým cítěním. Je to dáno dobou - grafická studia potřebují absolventy, kteří zvládnou rychlou „technickou“ grafiku určenou právě pro technické produkty, jako jsou potisky vozů, velkoplošné tisky, animace, tisky 3D modelů a mnoho dalšího.

Následující obory, které rozhodně stojí za zmínku, jsou obory Mechanik elektrotechnik a Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení. Žáci oboru Mechanik elektrotechnik mají možnost ve 3. ročníku získat výuční list a ve 4. ročníku maturitu. U oboru Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení mají možnost naši žáci v „Pokusném ověřování stupňovitého modelu vzdělávání umožňujícího dosažení stupně středního vzdělání s výučním listem a středního vzdělání s maturitní zkouš-

kou“ také získat ve 3. ročníku výuční list a ve 4. ročníku maturitu. Odezvy z řad zaměstnavatelů jsou kladné a vítají tento model vzdělávání.

U tří učebních oborů Elektromechanika pro zařízení a přístroje, Elektrikář a Elektrikář - silnoproud je těžké některý z nich preferovat. Díky tomu, že žáci absolvují týden teoretické vyučování a týden odborný výcvik, mají možnost v našich dílnách odborného výcviku získat velice slušné základy řemesla a nadstandard ve výuce. Významným způsobem škola reagovala na nařízení Evropské komise, která schválila sérii nařízení stanovujících požadavky na výrobky z pohledu energetických úspor a udržitelnosti, tzv. ekodesignu. Jedním z hlavních cílů je zamezit zbytečnému vyhazování spotřebičů, které by šly snadno opravit a s tím souvisejícího vzniku obtížně recyklovatelného odpadu. Spotřebitelé si už pomalu zvykli na to, že se řada výrobků pokazí krátce po uplynutí záruční doby. Vybírají si proto záměrně méně kvalitní, ale levnější spotřebiče s tím, že je záhy vymění. Neustálá výroba nových a nových domácích spotřebičů je ovšem neekonomická a hlavně neekologická. Nově vybudovaná dílna odborného výcviku ve spolupráci s APPLiA CZ Sdružení evropských výrobců domácích spotřebičů má napomoci s odbornou přípravou chybějících nových servisních techniků. Žáci se zaměřují na diagnostiku závad a opravy větších domácích spotřebičů jako jsou myčky nádobí, chladničky, pračky, kombinované pračky se sušičkou. Samozřejmě nezapomínáme ani na menší spotřebiče - kávovary, žehličky, malé pečící trouby, mikrovlnné trouby a mnoho dalších.

Dílny odborného výcviku jsou průběžně vybavovány moderní technikou s důrazem na montáže složitějších celků, automatizaci, robotiku, elektropneumatiku, chytrá řešení, klasické elektromontáže různých směrů, montáže prvků inteligentních instalací, prvky IoT, zabezpečovací techniku a další. Škola se pravidelně a dlouhodobě účastní odborných elektrotechnických a dalších soutěží a soutěžních přehlídek jak ve svém regionu, tak i v soutěžích s mezinárodní účastí. Jednou z velice zajímavých soutěží je

každoročně pořádaná Soutěž odborných dovedností žáků elektrotechnických škol. Zde se tradičního odborného klání účastní nejen školy obdobného zaměření z České republiky, ale i školy ze zahraničí.

Jak všichni víme, do společnosti vstoupil velmi nepříjemný element a nemilosrdný protivník obecně označený jako COVID. Jeho zásah do odborného školství byl devastující a důsledky budeme pociťovat ještě nějakou dobu. Díky nařízené distanční výuce se prakticky zmrazil praktický odborný výcvik prováděný nejen ve školách, ale i odborný výcvik a odborné praxe ve firmách. Zrušily se odborné exkurze, besedy s odborníky z praxe. Distanční výuka probíhala pouze formou praktických ukázek učitele před kamerou s podrobným komentářem. Výuka se spíše přibližovala se spíše opakování a posilování znalostí v odborných předmětech s provázaností a praktickým průnikem do odborného výcviku. Není dost dobře možné, abychom na dálku řídili rozebrání a výměnu vypínače osvětlení v obývacím pokoji každého žáka nebo ho nutili, opět na dálku, otevřít rozvaděč a provádět do něj zásahy. To jsme si uvědomovali hned od počátku a intenzivně jsme hledali bezpečné řešení - a našli jsme ho. Naši odborní učitelé přišli s nápadem využít na jedné straně hravosti a oblíbenosti výpočetní techniky teenagerů a na druhé straně tyto zájmy vhodným nenásilným způsobem skloubit s odbornou přípravou tak, aby vznikl bezpečný, odborný a provázaný výukový celek, dostupný pro odborný výcvik a odborné teoretické předměty. Řešení bylo vcelku jednoduché a vlastně i vyzkoušené - platforma Arduino s perifériemi.

Platformu Arduino máme vyzkoušenou ve dvou směrech. Poprvé jsme Arduina nasadili do technických kroužků pro žáky základních škol na druhém stupni. „Kroužek programování a aplikací v Arduino a IoT“ patří mezi nejžádanější kroužky. Náplň kroužku tvoří robotické stavebnice, prvky ARDUINO - inteligentní podvozky, robotické ruce, vývojové kity, moduly detekce zvuku, moduly ultrazvuku a dal-

ší periférie. Žáci začínají nejjednodušším programováním a zapojováním (rozblíkní LED) a dostávají se až k sestavení a naprogramování jednoduchého robotického vozítka. Pro naše středoškoláky vyšších ročníků je to samozřejmě málo – na platformu Arduino „zavěšují“ sofistikovanější senzory a řeší rozmanité složitější kombinace.

Po odsouhlasení myšlenky napříč příslušnými odbornými učiteli a učiteli odborného výcviku a stanovení rozsahu výuky jsme velmi rychle vymezili konkrétní materiální potřeby pro obory a třídy. Sestavili jsme několik typů různých sad. Vyšla nám potřeba asi 100 kusů sad. Oslovili jsme vybrané spřátelené firmy s žádostí o konkrétní podporu a setkali jsme se s obrovským pochopením, a ve výsledku i s velmi rychlou požadovanou podporou. Během asi 14 dnů jsme intenzívně připravovali žáky (opět v rámci distanční výuky v odborných předmětech a odborném výcviku) pro práci s platformou a zhruba po 14 dnech jsme dle plánů zapůjčili žákům domů techniku. S problémem, že by někdo ze žáků neměl výpočetní techniku doma, jsme se nesetkali. Podpora technikou byla velice rychlá, masívní a výsledky z pohledu odborně-pedagogického velmi dobrá. Pravdou je, že u nejnižších ročníků probíhala distanční výuka formou výše uvedené – opakování a posilování odborných předmětů s provázaností a praktickým průnikem do odborného výcviku.

Bezodkladné materiální dary firem v této nelehké době umožnily učitelům vypracovat systém praktických úloh, který se stal odrazovým můstkem a následnou inspirací k tvorbě a řešení úloh z automatizace a robotiky.

Další otázkou, která našla východisko v daném modelu spolupráce firem a školy, bylo zajištění potřeby umožňující „distanční“ chod odborných kroužků elektroniky, které pořádáme pro žáky 2. stupně základních škol.

Kroužky „magická elektronika“, „elektronická zapojení“ a „programování a aplikací v Arduino“ jsou založeny na ručním zhotovení jed-

noduchých funkčních elektronických obvodů. Obvody jsou koncipovány jako kompletní elektronické stavebnice. Stavebnice obsahují samotné elektronické součástky, desku plošného spoje, popis výrobku a jeho možné praktické uplatnění, popis funkce obvodu, schéma zapojení a zvětšený názorný barevný osazovací plán. Žáci vyrábějí zábavné elektronické obvody – stavebnice blikáč, pískle, srdíčko, stromček, indikátor vody, sněhulák a další. Stavebnice nebyly problém, ale chtěli jsme nějakým bezpečným způsobem vyřešit „domácí“ pájení součástek. I zde nakonec pomohl velice příjemný zásah spřátelené firmy – zakoupila a darovala do kroužků několik desítek bezpečných nízko příkonových mikro páječek.

Také v oblasti silnoproudé elektrotechniky se posunuje spolupráce školy a firem mílovými kroky vpřed. Největší hráči na poli kompletních montáží venkovních a kabelových vedení nízkého a vysokého napětí, nejen z našeho plzeňského regionu, avizují akutní potřeby proškolení svých zaměstnanců v oblasti venkovních a kabelových vedení. Dokázali jsme dle požadavků firem sestavit podrobný plán pracovních činností, a tak v současnosti vzniká odborný kurz pro zaměstnance firem „na míru“. S tím vznikají i nové potřeby – personální a materiální. I zde jsme došli jednomyslně k elegantním řešení spočívající v kombinované výuce odborník z praxe a učitel odborného výcviku školy. Vzniklý kurz zároveň naplňuje odborné kompetence obsahového okruhu Rámcového vzdělávacího programu 26-51-H/02 Elektrikář – silnoproud.

Sociální dialog „firma x škola“ je nepřetržitý proces, společný motor, který nás posouvá (někdy až žene) stále vpřed. Palivem jsou vždy konkrétní lidé, kterým záleží na udržování vzájemných pozitivních vztahů, mají společný cíl či cíle a nebojí se nových a někdy i úplně nevyzkoušených věcí. Vše je o vzájemné domluvě a důvěře. A to se nám snad daří.



JAK POMOC UKRAJINĚ DOPADÁ NA DAŇOVÉ POVINNOSTI POSKYTOVATELŮ POMOCI

Ing. Jiří Nekovář, Ph.D.

Diskusní fórum „Sociální dialog na téma, jak se současná pomoc Ukrajině promítne v daňových povinnostech“

5. 4. 2022, Don Giovanni Hotel Prague

24. února letošního roku jsme se probudili do zcela nové situace. Nedaleko od nás, pár set kilometrů se rozpoutal válečný konflikt na Ukrajině. Zvedla se velká vlna solidarity a podpory směrem k Ukrajině. Podniky a lidé začali plni nadšení Ukrajině a jejím obyvatelům pomáhat, a to především organizováním věcné pomoci a také shromažďováním finančních prostředků. Ve svém nadšení a snaze pomoci rozhodně neřešili jaké právní dopady v daňové oblasti bude tato pomoc mít. Vlna podpory měla nejrůznější charakter a probíhala živelně a teprve poté se organizátoři začali obracet na daňové poradce o radu, jak správně postupovat a aby jejich aktivita pro ně neměla další náklady ve formě placení daní.

Před daňovými poradci vyvstala řada otázek, na něž Komora daňových poradců reagovala přehledným materiálem předloženým k projednání na Ministerstvu financí v Koordinačním výboru pro daně. Po zpracování tohoto dokumentu se ukázalo, že vůbec není jednoduché sladit nadšenou aktivitu podpory s realitou daňových zákonů. Dosud není v některých otázkách jasné stanovisko GFŘ a mělo by být publikováno v září 2022 při projednávání na Koordinačním výboru pro daně Ministerstva financí.

Politici sice ve zkráceném řízení v poslanecké sněmovně schválili „Vládní návrh zákona o opatřeních v oblasti daní v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace“, ale i po schválení tohoto zákona a možná právě proto vyvstala celá řada

aplikačních otázek. Zákon řeší ve svých čtyřech paragrafech tyto oblasti:

- 1) zvýšení možnosti odpočtu hodnoty bezúplatného plnění až do výše 30% od základu daně z příjmů,
- 2) osvobození od daně z příjmů hodnoty poskytnutého ubytování zaměstnance z Ukrajiny jeho rodinnému příslušníkovi, pokud opustil Ukrajinu v souvislosti s ozbrojeným konfliktem,
- 3) daňovou uznatelnost výdaje na bezúplatné nepeněžní plnění poskytnuté v roce 2022 na pomoc Ukrajině, jejím územně správním celkům nebo právnickým nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území Ukrajiny v souvislosti s ozbrojeným konfliktem,
- 4) možnost upuštění od vybírání správních poplatků pro státní a municipální správu.

Po přijetí zákona se řeší otázka, zda je tento zákon lex specialis vůči zákonu o daních z příjmů, či zda je nutno jednotlivá ustanovení vykládat v celém kontextu zákona o dani z příjmů. V důvodové zprávě se sice uvádí, že cílem navrhovaných změn v oblasti daní z příjmů je daňová podpora dobročinné aktivity poplatníků směřující k pomoci Ukrajině a jejím obyvatelům v tomto konfliktu. Nicméně přístup daňové správy k projednávanému materiálu Komory daňových poradců tomuto cíli zcela jistě neodpovídal.

Jaké konkrétní problémy byly v předloženém materiálu řešeny? Nejdříve byla položena otázka, jaké daňové dopady bude mít organizace

sbírky darů u zaměstnavatele od svých zaměstnanců a zaměstnavatel sumu prostředků získaných od zaměstnanců navýší ze svých zdrojů. Vždyť tento způsob organizování pomoci je přirozeným projevem sociálního dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dle názoru daňových poradců by na straně zaměstnavatele mělo jít o osvobozený bezúplatný příjem dle § 19b odst. 2 písm. c). Zde zcela v rozporu s cílem zákona začala daňová správa zpochybňovat situaci, kdy vlastnictví k daru v prvním kroku přejde na zaměstnavatele a v druhém kroku od zaměstnavatele na konečného obdarovaného. Dle názoru daňové správy se u příjemce (zaměstnavatele) nejedná o bezúplatné plnění plynoucí na humanitární a charitativní účely, neboť ten jej na tyto konkrétní účty přímo nepoužije. Zatím jsme v praxi jako rozhodující kritérium považovali účel a faktické použití těchto prostředků. Zpochybňování daňovou správou vytváří nový pohled na použití těchto prostředků a dle mého názoru nemá ani jasnou oporu v zákoně, neboť v § 20 odst. 8 ZDP je uvedeno, že se jedná o dary právníkům osobám na území ČR pro vyjmenované účely.... Výklad daňové správy by znamenal výraznou změnu dosavadní praxe. Vždyť ani neziskové organizace (např. Nadace) samy neorganizují kulturní akce, ale poskytují prostředky dalším organizátorům. Jiným problémem je, zda si může odpočet za poskytnutý dar uplatnit od základu daně jak fyzická osoba zaměstnanec, tak zaměstnavatel z celkové částky daru, tj. i z částky poskytnuté zaměstnancem. Zde, dle mého názoru, je možno si odpočet uplatnit jen jednou, tj. z vlastní částky přidaných prostředků zaměstnavatele a nikoli ještě z částky poskytnutých zaměstnancem, pokud si zaměstnanec sám odpočet od základu daně uplatňuje. Pravdou je, že zákon takovou situaci přesně neřeší, ale je ne-logické, aby byl uplatněn jeden dar dvakrát jako odpočet od základu daně z příjmů.

Problém postavení zákona Lex Ukrajina vůči zákonu o daních z příjmů se ukazuje v otázce poskytnutí příspěvku pro solidární domácnost § 8 odst. 1 novely zákona 66/2022 Sb. Pokud by se jednalo o nemovité věci v obchodním majetku poplatníka, tak nelze vyloučit aplikaci osvoboze-

ní příjmu dle § 4 odst. 1 písm. i) ZDP. Zde se pak řeší rozpor, zda uplatnit § 25 odst. 1 písm. i) ZDP nebo § 3 zákona 128/2022 Sb. (Lex Ukrajina). Správnou odpověď pravděpodobně dá až soud.

Zajímavým problémem je poskytování mzdy zaměstnanci, který dočasně vykonává např. dobrovolnickou činnost v centrech, kde se shromažďovaly dary apod. Zde je rozdílný názor některých daňových poradců, kteří se domnívají, že mzdové náklady lze považovat za daňově uznatelné dle § 24 odst. 1 ZDP, případně dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP od zcela tvrdého postoje daňové správy, která je názoru, že takovéto práce nelze považovat za daňově uznatelné dle § 24 odst. 1 ZDP. Daňová správa tvrdí, že mezi náklady a očekávanými příjmy tak musí existovat přímý a bezprostřední vztah (nikoliv již přímá úměra). Stejně se daňová správa staví i k případnému poskytování mzdy ukrajinským zaměstnancům, kteří dostali povolávací rozkaz a neúčastní se přímo pracovního procesu. Jedná se zde o překážku práce dle § 199 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Pokud by byla poskytována zaměstnavatelem jednalo by se o dobrovolné plnění, které nemá bezprostřední souvislost s dosahovanými příjmy – tolik názor DS.

Otevřela se diskuse, co je humanitární a charitativní účel, protože zákon tyto pojmy nedefinuje. Obecně cítíme, jaké by měly mít tyto pojmy obsah, a proto je nezbytné v každém jednotlivém případě posuzovat konkrétní situaci na níž byly peněžní či nepeněžní prostředky poskytnuty. Konkrétně stanovisko finanční správa zaujala k této problematice v červnu 2021 po tornádu na Břeclavsku a Hodonínsku a publikovala jej na svých webových stránkách.

V případě darů poskytovaných na Ukrajinu vystává opět problematika DPH při poskytování darů. Obecně mají plátcí DPH problém s povinností odvést daň z přidané hodnoty při poskytnutí nepeněžního plnění – daru, z hodnoty tohoto daru. V praxi je proto poskytování nepeněžitých darů pro plátce DPH psychologický problém. Povinnost odvádět daň vyplývá ze Směrnice o DPH a pouze Polsko jednorázově i v souvislosti s kon-

fliktem na Ukrajině změnilo svůj zákon a upustilo v tomto roce od uplatňování DPH při poskytování nepeněžitých darů.

Jak je to tedy s uplatněním DPH při poskytování hmotných darů na Ukrajinu? Pokud si plátce daně uplatnil odpočet daně na vstupu tj. pořídil si zboží v rámci své ekonomické činnosti má možnost darovat toto zboží humanitární nebo dobročinné organizaci, která jej přepraví na Ukrajinu a pak dle § 68 odst. 15 zákona o DPH je tento dar od daně osvobozen s nárokem na odpočet. I zde vyvstává otázka, zda se jakákoli materiální pomoc může kvalifikovat pro toto osvobození.

Zcela nepochybně se jedná o potraviny, léky, oděvy, ale i svítilny, baterie, nářadí, lana a spojovací materiál. O humanitární pomoc se nejedná, pokud půjde o veškerý vojenský materiál. Informace o humanitární pomoci je popsána na webu Celní správy.

Ukazuje se, že každá aktivita daňových subjektů, i ta nejlépe míněná, má své daňové dopady a někdy není vůbec jednoduché tyto dopady vyřešit. Proto zásadně doporučujeme vždy, před učiněním jakékoli ekonomické aktivity, konzultovat dopady s daňovými poradci.



PRAKTICKÉ PŘÍKLADY PŘI VYKAZOVÁNÍ UKAZATELŮ V OBLASTI BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Ing. Karel Chadim

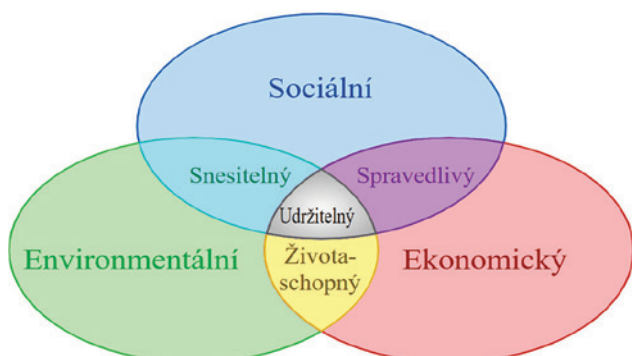
Diskusní fórum „Sociální dialog na téma bezpečnostní ukazatele u nás a ve světě“

1. – 2. 6. 2022, Hotel Dlouhé Stráně, Loučná nad Desnou

Diskusní fórum bylo tentokrát orientováno na vykazování bezpečnostních ukazatelů u nás a ve světě. Stalo se to v době, kdy se stále více do popředí zájmu všech zainteresovaných stran dostává Zpráva o udržitelném rozvoji, jejíž nedílnou součástí jsou i bezpečnostní ukazatele.

Co si však máme představit pod pojmem „udržitelný rozvoj“? Podle českého zákona o životním prostředí (Zákon č. 17/1992 Sb.) je jím takový rozvoj, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní životní potřeby, a přitom nesnižuje rozmanitost přírody a zachovává přirozené funkce ekosystémů.

V zásadě rozlišujeme tři základní pilíře (označované také jako základy, dimenze či roviny) udržitelného rozvoje: environmentální, ekonomický a sociální. Poprvé byly rozpracovány po Konferenci OSN o životním prostředí a rozvoji, která se uskutečnila v Rio de Janeiru v roce 1992.



V současné době je nejvýznamnějším dokumentem ten, který vzešel z Konference OSN o udržitelném rozvoji v New Yorku v roce 2015 (dále jen Konference). Agendu udržitelného rozvoje v rámci Konference oficiálně schválil summit OSN 25. září 2015 v dokumentu Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development (Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030), jehož součástí jsou i Cíle udržitelného rozvoje (SDGs). Představuje program rozvoje na období 2015 – 2030 a navazuje na úspěšnou agendu Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs).



Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) jsou výsledkem tříletého procesu vyjednávání. Na jejich formulaci se podílely všechny členské státy OSN, zástupci občanské společnosti, podnikatelské sféry, akademické obce i občané ze všech kontinentů. V dokumentu je stanoveno

ČESKÁ REPUBLIKA 2030

SPOLEČNĚ – UDRŽITELNĚ

UDRŽITELNÝ ROZVOJ JE KLÍČEM
K BUDOUCNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY!

KLÍČEM K UDRŽITELNÉMU ROZVOJI JE STRATEGICKÝ RÁMEC ČESKÁ REPUBLIKA 2030. NA TĚTO WEBOVÉ STRÁNKĚ MÁTE K DISPOZICI AKTUÁLNÍ INFORMACE, STRATEGICKÉ PLÁNY A ZAPOJENÍ VŠECH.

ZAJÍMÁ VÁS, JAK NA TOM JSME? V TOM PŘÍPADĚ PRO VÁS MÁME PŘÍPRAVENOU ZPRÁVU O KVALITĚ ŽIVOTA A JEJÍ UDRŽITELNOSTI!



17 cílů, které by měly státý naplnit do roku 2030. V České republice vznikl implementační dokument Česká republika 2030.

Problematika sociálního dialogu je v podstatě zohledněna ve všech cílech a v mnoha z nich se dotýká také i bezpečnosti a bezpečnostních opatření, především s cílem minimalizovat nebezpečí vzniku bezpečnostních incidentů (prevence), příp. minimalizovat jejich dopady (reakce).

Pro zajištění jednotné struktury, stejných východisek, zdrojů a metod ve Zprávách o udržitelném rozvoji jsou běžně využívány standardy nezávislé mezinárodní organizace GRI (Global Reporting Initiative). Ty poskytují široce používané standardy pro reportování v oblasti udržitelnosti a tím napomáhají organizacím řídit a komunikovat své výsledky v oblasti udržitelného rozvoje.

GRI má zpracováno cca. 35 standardů, přičemž na samém vrcholu stojí tři univerzální standardy, určené všem organizacím. Následuje série tematicky uspořádaných norem do řad, podle již výše zmiňovaných tří základních pilířů, tj. environmentální, ekonomická a sociální. Již z názvů jednotlivých standardů je zřejmé, že reporting v rámci udržitelného rozvoje je široký a komplexní.

Standard zaměřený na oblast BOZP je GRI 403: Occupational Health and Safety 2018.

Ukazatele popisující v oblasti BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) jsou označeny jako GRI 403-1 až 403-9.

Důležitým základem je popis systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (403-1) včetně výčtu pracovníků, na které se vztahuje systém

Overview of disclosures	
Management approach disclosures	Topic-specific disclosures
403-1 Occupational health and safety management system	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system
403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	403-9 Work-related injuries
403-3 Occupational health services	403-10 Work-related ill health
403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	
403-5 Worker training on occupational health and safety	
403-6 Promotion of worker health	
403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	

řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (403-8). Zároveň se sleduje, jaké ověření funkčnosti a účinnosti systému v rámci organizace probíhá (vnitřní ověření účinnosti systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci až po certifikace nezávislou organizací (403-8)). Pro další benchmarking je důležité ve Zprávě o udržitelném rozvoji uvádět, zda jsou někteří z pracovníků, na které se nevztahuje systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vystaveni vysokému riziku úrazu nebo poškození zdraví v souvislosti s prací.

Organizace může rovněž popsat:

- přístup používaný pro interní audity (např. zda jsou prováděny podle interně vypracovaného standardu auditu nebo uznávaného standardu auditu, jaká je kvalifikace auditorů);
- zda byly některé procesy nebo funkce vyloučeny z rozsahu auditu nebo certifikace a jak je v těchto oblastech sledována výkonnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- použitý standard auditu nebo certifikace.

Audity prováděné externími stranami mohou zahrnovat audity druhou stranou i audity třetí stranou. Audity druhou stranou obvykle provádějí zákazníci nebo jiné osoby jménem zákazníků, případně jiné externí strany, které mají na organizaci formální zájem. Audity třetí stranou provádějí nezávislé organizace, jako jsou certifikační orgány nebo regulační orgány.

Systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci slouží jako účinný přístup k řízení a neustálému odstraňování nebezpečí a minimalizaci rizik. Jedná se o systémový přístup, který směřuje k začlenění řízení bezpečnosti

a ochrany zdraví při práci do procesů organizace. Systém obvykle prochází cyklem „plánuj-dělej-kontroluj-jednej“(PDCA), a podporuje vedení a výkon činností na všech pracovních úrovních v organizaci.

Systémový přístup, který zahrnuje plně integrované procesy, může být významným pokrokem oproti přístupu, který považuje identifikaci nebezpečí, hodnocení rizik a vyšetřování událostí za izolované činnosti. Zaměření na systémové nedostatky může organizaci umožnit identifikovat ty v celkovém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, řešit zdroje, politiku a provozní kontroly a zajistit neustálé zlepšování.

Nedílnou součástí Zprávy o udržitelném rozvoji je i dostatečnost podpory pracovníků ze strany organizace v oblasti pracovně - lékařských služeb, při školení pracovníků, konzultace a komunikace s pracovníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně další podpory zdraví pracovníků (403-4 až 403-6).

Velký důraz je v rámci reportingu kladen na metody a nástroje pro identifikaci nebezpečí, hodnocení rizik a vyšetřování událostí (403-2). Na toto téma je třeba vést intenzivní sociální dialog, který by úzce souvisel s prevencí v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dalšími možnostmi zmírňování případných dopadů.

Bohužel, žádný systém nedokáže zcela eliminovat všechna rizika, a tak se převážná část diskusí na našem setkání věnovala pracovním úrazům (403-9) a také nemocem z povolání (403-10).

Především jsme si museli vysvětlit vnímání některých pojmů ve světě a u nás, z pohledu národní legislativy. Proto také v diskusi byl komentován požadavek na doplnění reportingu o požadavky SASB - Sustainability Accounting Standards Board Index (Index Rady pro účetní standardy udržitelného rozvoje). Standardy SASB jsou navrženy tak, aby identifikovaly problémy udržitelnosti, které s největší pravděpodobností ovlivní provozní výkonnost nebo finanční stav typické organizace v různých odvětvích. Standardy SASB tedy umožňují komunikaci o výkonu organizace v otázkách udržitelnosti na průmyslové úrov-

ni za efektivní cenu a způsobem užitečným pro rozhodování s využitím stávajících mechanismů zveřejňování a podávání zpráv.

Zajímavá je i problematika zařazení zaměstnanců podle typu a pracovníků dodavatele do výpočtu požadovaných ukazatelů. V GRI je uvedeno, že typy zaměstnanců (vlastních) mohou být založeny mimo jiné na kritériích, jako je plný úvazek, částečný úvazek, trvalý nebo dočasný pracovní poměr, typ nebo stupeň kontroly (např. kontrola práce nebo pracoviště, výhradní nebo sdílená kontrola) a místo výkonu práce. Oproti tomu, existuje v české legislativě Vyhláška č. 518/2004 Sb.

Tato Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uvádí způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru (nezapočítávají se tedy zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce). Započítávají se i zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikl volbou či jmenováním, a i zaměstnanci ve služebním poměru. Ve sladění zařazení zaměstnanců a pracovníků dodavatele dle těchto definic nás pro výklad a výpočet ukazatelů čeká ještě hodně práce.

Zajímavá situace vzniká při vykazování dle možných situací na pracovišti. Mezinárodní normy zásadně rozlišují dvě situace:

1. pracoviště je řízeno - zaměstnanci nebo pracovníci dodavatelů pracují na pracovišti, které organizace řídí.
2. práce je řízena - organizace dává zaměstnanci nebo dodavateli pokyn, aby použil konkrétní materiály, nebo pracovní postupy.

	A. Práce je řízena	B. Práce není řízena
1. Pracoviště je řízeno	Zaměstnanci – ANO Dodavatelé – ANO	Zaměstnanci – ANO Dodavatelé – ANO
2. Pracoviště není řízeno	Zaměstnanci – ANO Dodavatelé – ANO	NE

Popis jednotlivých kombinací:

1 A Zaměstnanci vykazující organizace pracující na pracovišti, které organizace řídí.

Dodavatel najatý vykazující organizací k výkonu práce, kterou by jinak vykonával zaměstnanec, na pracovišti řízeném organizací.

Dobrovolníci vykonávající práci pro vykazující organizaci na pracovišti řízeném společností.

2 A Zaměstnanci vykazující organizace pracující na jiných místech, než jsou místa řízená organizací (např. doma nebo ve veřejných prostorech, na vnitrostátních nebo zahraničních dočasných pracovních cestách nebo na služebních cestách zajišťovaných organizací).

Dodavatelé najatí vykazující organizací k provádění prací ve veřejných prostorech (např. na silnici, na ulici).

Dodavatelé najatí vykazující organizací k poskytnutí práce/služby přímo na pracovišti klienta organizace.

Pracovníci dodavatele vykazující organizace, kteří pracují v prostorách dodavatele a kde organizace dává dodavateli pokyn, aby při výrobě/dodávce požadovaného zboží nebo služeb použil konkrétní materiály nebo pracovní postupy.

1 B Pracovníci dodavatele zařízení u vykazující organizace, kteří na pracovišti řízeném organizací provádějí pravidelnou údržbu zařízení od dodavatele (např. kopírky), jak je stanoveno ve smlouvě mezi dodavatelem zařízení a organizací. V tomto případě má organizace kontrolu nad pracovištěm, ale nikoli nad prací, kterou na jejím pracovišti vykonávají pracovníci dodavatele zařízení.

2 B Pracovníci dodavatele najatí vykazující organizací, kteří pracují v prostorách dodavatele a používají jeho vlastní pracovní metody. Patří sem i neoprávněný vstup nebo činnost cizích osob na objektech, zařízeních nebo technologiích v majetku organizace.

Osoby nespádajících do vykazování:

- poštovní, kurýrní, doručovací a vedlejší doručovací služby, které nejsou smluvně vyhrazeny pro výhradní použití dané organizace (např. kancelářské potřeby, dodávky do prodejních automatů).

- pracovníci komunálních služeb (např. přípojky, pojízdný vysavač, zametač silnic) v prostorách organizace vykonávající své běžné činnosti. Tato výjimka se nevztahuje na svoz nebo nakládání s odpadem z procesu nebo jiné služby přímo související s provozem.
- náhodní návštěvníci a hosté v prostorách organizace (např. zákazníci, dodavatelé, veřejní činitelé, turistické skupiny), které doprovázejí zaměstnanci organizace, nebo pracovníci dodavatele.

Ukazatele vykazované v souladu s normami GRI (403-9) a SASB:

- **počet smrtelných pracovních úrazů** - smrtelným pracovním úrazem se rozumí takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený pracovník nejpozději do 1 roku zemřel.
- **počet pracovních úrazů s těžkou újmou na zdraví** (s výjimkou smrtelných pracovních úrazů) - úraz, ze kterého se pracovník nemůže zotavit (např. amputace končetiny) nebo se do 6 měsíců plně nezotaví do zdravotního stavu před úrazem (např. zlomenina s komplikacemi)

Jako kritérium pro určení závažnosti úrazu se používá „doba zotavení“ - doba potřebná k tomu, aby se pracovník plně zotavil do zdravotního stavu před vznikem úrazu; nejedná se o dobu potřebnou k návratu pracovníka do pracovního procesu (v některých případech se pracovník může vrátit do pracovního procesu před úplným zotavením).

- **počet evidovaných pracovních úrazů (včetně smrtelných)** - všechny evidované pracovní úrazy včetně smrtelných pracovních úrazů
- **počet skoronehod souvisejících s prací** - neplánovaná, či nežádoucí událost, při které shodou okolností nedošlo ke zranění či onemocnění člověka, avšak existoval potenciál, aby k takovému incidentu došlo. Díky šťastnému přerušení řetězce událostí sice nedošlo k negativním následkům, ale stačil by malý posun času a mimořádná událost by se stala.
- **počet pracovních úrazů s absencí nad jeden den (mimo den, kdy k úrazu došlo)** - pra-

covní úraz s pracovní neschopností po dobu jednoho nebo více kalendářních dnů kromě dne, kdy došlo k úrazu.

- **hlavní typy pracovních úrazů** - určité typy zranění (např. amputace, tržné rány, zlomeniny, kýly, popáleniny, ztráta vědomí a ochrnutí) nebo událostí (např. výbuch, dopravní nehoda).

Aby se výpočty těchto ukazatelů daly smyslně srovnávat, například mezi různými obdobími nebo organizacemi, nebo pomáhaly zohlednit rozdíly v počtu pracovníků v referenční skupině, přepočítávají se hodnoty na 200 000 nebo 1 000 000 odpracovaných hodin.

Míra založená na 200 000 odpracovaných hodin udává počet pracovních úrazů na 100 pracovníků na plný úvazek za období jednoho roku na základě předpokladu, že jeden pracovník na plný úvazek odpracuje 2 000 hodin ročně. Například míra 1,0 znamená, že na každou skupinu 100 pracovníků na plný úvazek připadá v průměru jeden pracovní úraz za období jednoho roku. Míra založená na 1 000 000 odpracovaných hodin udává počet pracovních úrazů připadajících na 500 pracovníků na plný úvazek v časovém horizontu jednoho roku.

V neposlední řadě byla v rámci sociálního dialogu zvažována důležitost nezávislého ověření Zprávy o udržitelném rozvoji, a to formou ověření třetí nezávislou stranou, která zvyšuje věrohodnost údajů. Prověřovány jsou zejmé-

na postupy získávání dat, ale i primární data, na jejichž základě byly údaje publikovány.

Auditovaná zpráva může být důležitá například pro banky, pokud nabízejí svoje produkty (třeba levnější úvěr, nebo vydání udržitelných dluhopisů), které jsou vázané na nefinanční ukazatele.

Jako efektivní se jeví možnost auditovat Zprávu o udržitelném rozvoji společně s výroční zprávou (finanční i nefinanční ukazatele).

A na co se zaměřit při zpracování dat a přípravě Zprávy o udržitelném rozvoji v každé organizaci?

Rozhodně je potřeba zavést standardy a vytvořit metodologii sledování a vykazování jednotlivých indikátorů. Při tom se zaměřit na správné definice, protože vnímáme některé významné odlišnosti od národní legislativy. V rámci každé organizace bychom měli spolupracovat a komunikovat s útvary zajišťujícími reporting především z oblasti BOZP. Dává velký smysl využívat SW podporu. Při tvorbě samotné Zprávy o udržitelném rozvoji nesmíme zapomenout na zachycení nepřesností při překladu požadavků, korigovat nepřesnosti v zadávání sběru a přenosu dat, validovat výsledky přepočtů a výpočtů. Dobrá Zpráva o udržitelném rozvoji se dá „pokazit“ i v rámci edičních finálních úprav (zkracování textu, návaznosti kapitol, vysvětlivky), a proto je důležité kontrolovat závěrečné texty.



NOVÁ LEGISLATIVA K ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI V ELEKTROTECHNICE

Ing. Pavel Nechvátal

Diskusní fórum „Aktuální problematika legislativy v oblasti VTZ v kontextu sociálního dialogu“.

14. 10. 2022, hotel Horizont, Pec pod Sněžkou

Dnem 1. 7. 2022 nabyl účinnosti zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, a příslušná prováděcí nařízení vlády, která mimo jiné nahrazují vyhlášku č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice a vyhlášku č. 73/2010 Sb., o stanovení vyhrazených elektrických technických zařízení.

Odbornou způsobilost v elektrotechnice od 1. 7. 2022 upravuje nařízení vlády č. 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice. Ke stejnému datu vstoupilo v účinnost i nové nařízení vlády č. 190/2022 Sb., o vyhrazených technických elektrických zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti.

Tato nová legislativa bude po řadu let výrazně ovlivňovat odvětví energetiky, a proto není divu, že byla tématem na diskusním fóru, pořádaném Českým svazem zaměstnavatelů v energetice. Nové bezpečnostní předpisy zásadním způsobem ovlivní kvalifikaci mnoha zaměstnanců, a tak budou mít i značný vliv na sociální dialog v mnoha firmách a společnostech.

Na diskusním fóru vystoupili zajímaví a erudovaní hosté: Mgr. Radek Roušar, prezident ESČ, člen představenstva a předseda sekce pro VTZ HK ČR a Ing. Josef Rodan, vedoucí oddělení inspekce BOZP na Oblastním inspektorátu práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj.

Po vydání nové legislativy dochází k administrativním změnám při získání a obnovování odborné způsobilosti pracovníků v elektrotechnice, ale základní principy se nemění.

Výrazně se mění rozdělení odborné způsobilosti elektrotechniků. V původní vyhlášce č. 50/1978 Sb. bylo rozdělení do § 3-11, na rozdíl od nařízení vlády č. 194/2022 Sb., kde jsou stanoveny 4 stupně - § 4, 6, 7 a 8. Názorně tuto změnu vidíme v následující tabulce.

V nových nařízeních vlády jsou uvedeny důležité **definice pojmů**.

Činnost na elektrickém zařízení a v jeho blízkosti-obsluha a práce na elektrickém zařízení a v jeho blízkosti, při které může dojít k úrazu elektrickým proudem.

Samostatnou činností na elektrickém zařízení a v jeho blízkosti je činnost, která je prováděna na elektrickém zařízení a v jeho blízkosti bez nezbytnosti dohledu nebo dozoru jiné osoby.

Elektrickým zařízením se rozumí zařízení silové, sdělovací, řídicí a zvláštní, které ke své činnosti nebo působení využívá účinků elektrických nebo elektromagnetických jevů a systém ochrany před bleskem, přepětím a statickou elektrinou.

Vyhrazenými elektrickými zařízeními jsou zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života, zdraví a bezpečnosti fyzických osob, a to:

- elektrická zařízení pro výrobu, přeměnu, přenos, rozvod, distribuci a odběr elektrické energie a elektrické instalace staveb a technologií,

Vyhláška č. 50/1978 Sb. platnost do 30. 6. 2022	Zákon č. 250/2021 Sb. a NV 194/2022 Sb. účinnost od 1. 7. 2022
§ 3 pracovníci seznámení	§ 19 zákona – osoba školená či seznámená
§ 4 pracovníci poučení	§ 4 NV (§ 19 zákona) – osoba poučená
§ 5 pracovníci znalí	§ 6 NV (§ 19 zákona) – osoba znalá
§ 6 pracovníci znalí pro samostatnou činnost	pro samostatnou činnost „elektrotechnik“
§ 7 pracovníci pro řízení činností	
§ 8 pracovníci pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem a pracovníci pro řízení provozu	§ 7 NV (§ 19 zákona) – osoba znalá pro řízení činnosti – „vedoucí elektrotechnik“
§ 9 pracovníci pro provádění revizí	§ 8 NV (§ 11 zákona) – revizní technik
§ 10 pracovníci pro samostatné projektování a pracovníci pro řízení projektování	§7 NV (§ 19 zákona) – osoba znalá pro řízení činnosti – „vedoucí elektrotechnik“
§ 11 kvalifikace ve zvláštních případech	§6 NV – osoba znalá pro řízení činnosti – „vedoucí elektrotechnik“
§ 11 kvalifikace ve zvláštních případech – učitelé	§7 NV – osoba znalá pro řízení činnosti – „vedoucí elektrotechnik“

- zařízení určená k ochraně před účinky atmosférické nebo statické elektřiny.

Vyhrazenými elektrickými zařízeními nejsou:

- ruční elektromechanické nářadí, elektronické přístroje a elektrické spotřebiče do napětí 400 V včetně, pokud nejsou určeny pro pevné připojení k elektrické síti,
- prodlužovací šňůry a odpojitelné přívody,
- zdravotnické elektrické přístroje,
- elektrické zařízení strojního zařízení, které je považováno za výrobek podle jiného právního předpisu,
- elektrická zařízení a instalace s charakterem proudu nebo napětí, které nepředstavují zvýšenou míru ohrožení života, zdraví a bezpečnosti fyzických osob, pokud nejsou určeny k použití v prostředí s nebezpečím výbuchu plynů, par nebo prachů.

Odpovědnou osobou je pověřená osoba, právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, které provozují elektrické zařízení, k jejímž povinnostem patří zajištění bezpečného provozu elektrického zařízení a stanovení pravidel při výkonu jednotlivých činností na zařízení a organizaci nebo uspořádání místa výkonu těchto činností.

Na diskusním fóru byly probrány nejdůležitější požadavky kladené na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních.

Právnická osoba a podnikající fyzická osoba provozující elektrické zařízení nebo provádějící činnosti na elektrických zařízeních zajistí, aby **činnosti a řízení činností na elektrických zařízeních a v jejich blízkosti ve stanovených případech vykonávaly jen odborně způsobilé fyzické osoby.**

Odpovědná osoba kontroluje, aby činnosti a řízení činností na elektrických zařízeních a v jejich blízkosti ve stanovených případech vykonávaly jen osoby odborně způsobilé k dané činnosti na elektrickém zařízení. Některé z činností odpovědné osoby mohou být delegovány na další osoby.

Za činnost na elektrickém zařízení vyžadující odbornou způsobilost podle tohoto nařízení se nepovažuje obsluha elektrického zařízení malého a nízkého napětí.

Právnická osoba a podnikající fyzická osoba provozující elektrické zařízení nebo provádějící činnosti na elektrických zařízeních zajistí, aby osoby odborně způsobilé k výkonu činnosti na elektrických zařízeních byly **pravidelně školeny o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpeč-**

nosti a ochrany zdraví při práci vztahujících se k výkonu jejich činnosti, aby jejich znalosti byly pravidelně prohlubovány, a to v souladu s vnitřním předpisem právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby. Nemá-li právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, která provozuje elektrické zařízení, vnitřní předpis zpracován, zajistí školení odborně způsobilých osob nejméně jednou ročně.

Účastníci diskusního fóra dále probírali požadavky na jednotlivé stupně kvalifikace, tedy **osobu školenou (seznámenou)**, poučenou, elektrotechnika, vedoucího elektrotechnika a revizního technika tak, jak jsou v novém nařízení uvedeny.

Požadavky na osobu školenou (seznámenou) jsou uvedeny pouze v § 19 zákona a tyto osoby se školí ve smyslu § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

Osoba poučená je odborně způsobilá osoba, která byla v rozsahu své činnosti školená o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro činnost na elektrických zařízeních a v jejich blízkosti, dále byla školená v oblasti možných zdrojů a příčin rizik na elektrických zařízeních a v jejich blízkosti, upozorněna na možné ohrožení elektrickými zařízeními, seznámena s postupy pro poskytnutí první pomoci při úrazech elektrickým proudem a byly u ní tyto znalosti ověřeny; za osobu poučenou se považuje rovněž **osoba znalá**, jejíž přezkoušení pozbylo platnosti. O poučení a ověření znalostí musí být proveden zápis, který vyhotoví osoba znalá, která poučení a ověření provedla. V zápisu musí být přesně vymezen rozsah poučení a specifikace pracoviště. Lhůta tohoto poučení nesmí být delší než 3 roky.

Osoba poučená zejména vykonává:

- samostatnou obsluhu elektrického zařízení bez omezení napětí, s omezením, že se může dotýkat jen těch částí zařízení, které jsou pro obsluhu určeny,
- práci podle pokynů na elektrických zařízeních malého a nízkého napětí bez napětí a v jejich blízkosti,
- práci s dohledem na elektrických zařízeních vysokého napětí bez napětí a v jejich blízkosti,
- práci s dohledem osoby znalé v blízkosti nekrytých živých částí elektrických zařízení nízkého napětí pod napětím, v bezpečné vzdálenosti od nich, nebo až na dotyk s izolačním krytem chránícím před nahodilým dotykem s živou částí,
- práci pod dozorem osoby znalé v blízkosti nekrytých živých částí elektrických zařízení vysokého napětí pod napětím,
- práci na elektrickém zařízení ve zvláštních případech, na které právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, která provozuje elektrické zařízení, zpracovala a vydala zvláštní pracovní postup, se kterým byla osoba poučená předem a opakovaně ve stanovených lhůtách seznámena a byla prakticky zacvičena k této činnosti.

Osobami znalými jsou podle nového nařízení elektrotechnik, vedoucí elektrotechnik a revizní technik.

Elektrotechnik je osoba s odbornou kvalifikací, 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 vycházejících z hodnocení rizik. Minimální požadovanou odbornou praxí stanoví v souladu s hodnocením rizik jednotlivých činností vykonávaných elektrotechnikem odpovědná osoba, a to místním provozním bezpečnostním předpisem. Pro osoby bez elektrotechnické praxe stanoví místní provozní bezpečnostní předpis dohled osoby znalé s praxí minimálně 2 roky po dobu nejméně 1 roku.

Vedoucím elektrotechnikem může být pouze osoba, která má odbornou kvalifikaci, 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 podle jiného právního předpisu. Minimální délka požadované odborné praxe k výkonu činnosti vedoucího elektrotechnika činí 2-4 roky dle jednotlivých kategorií elektrických zařízení.

Ověření znalostí elektrotechniků a vedoucích elektrotechniků formou zkoušky provádí tříčlenná zkušební komise, jejímž předsedou musí být revizní technik. Doklad o úspěšném složení zkoušky z odborné způsobilosti k výkonu činností v elektrotechnice má platnost 3 roky ode dne vydání.

Předmětem školení a zkoušek jsou:

- znalosti povinností, vyplývajících z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP souvisejících s činnostmi na elektrickém zařízení příslušného druhu a napětí, kterou má zkoušená osoba vykonávat, popřípadě řídit,
- teoretické a praktické znalosti o poskytování první pomoci, zejména při úrazech elektrickým proudem,
- pracovní a technologické postupy, provozní a bezpečnostní pokyny, zdroje a příčiny rizik, které souvisí s činnostmi na elektrickém zařízení příslušného druhu a napětí, kterou má zkoušená osoba vykonávat, popřípadě řídit,
- další zásadní skutečnosti a informace mající dopad na bezpečnost práce a provozu při činnostech na elektrickém zařízení.

Zkouška se skládá z písemného testu a ústního pohovoru.

Revizní technik

Revizním technikem může být pouze osoba, která je držitelem platného osvědčení k provádění

revizí elektrických zařízení, je osobou odborně způsobilou a splňuje požadavek minimálního rozsahu odborné praxe.

Zkouška z odborné způsobilosti revizních techniků se vykonává u pověřené organizace (TIČR) nejpozději do 30 dnů od podání přihlášky k provedení této zkoušky a je veřejná. Zkouška probíhá před zkušební komisí, která má nejméně 3 členy s odbornou způsobilostí pro činnosti na vyhrazených technických zařízeních v rozsahu požadovaného osvědčení, přičemž předsedou komise je vždy zaměstnanec pověřené organizace. Platnost osvědčení revizního technika elektrických zařízení je 5 let.

Součástí nové legislativy jsou i přechodná ustanovení, kde je řečeno, že osvědčení o odborné způsobilosti v elektrotechnice, vydaná přede dnem nabytí účinnosti nového nařízení (1.7.2022) se považují za doklad o odborné způsobilosti podle nového nařízení, přičemž pracovník znalý a pracovník znalý pro samostatnou činnost je považován za elektrotechnika a pracovník pro řízení činnosti, pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem a pro řízení provozu je považován za vedoucího elektrotechnika.

Zásadní informace, která na fóru zazněla je ta, že základní podstata a princip odborné způsobilosti v elektrotechnice zůstává i po vydání nové legislativy stejný. Principem odborné způsobilosti elektrotechniků bylo v minulosti, a bude i po vydání nových předpisů, aby tyto osoby byly na základě svých teoretických znalostí a praktických zkušeností schopny pracovat bezpečně, neohrožovaly samy sebe ani další osoby a aby byly schopny zajistit náležitou ochranu a spolehlivost elektrického zařízení, které budou zřizovat, udržovat, kontrolovat a provozovat.



ZPŮSOBY SJEDNÁNÍ VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA A PRÁCE NA DÁLKU

JUDr. Marilla Kokešová

Diskusní fórum „Problematika home office a sjednaného místa výkonu práce v kontextu sociálního dialogu“

8. 11. 2022, Diskusní fórum

SVýkon práce z domova, resp. práce na dálku, patří mezi moderní a v praxi stále častěji požadované a využívané způsoby výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, přičemž jde o nesporné posílení flexibility pracovního vztahu, sladění pracovního a osobního či rodinného života zaměstnanců. Vedle výhod pro zaměstnance však tento způsob může představovat závažná úskalí a případné vícenáklady pro zaměstnavatele.

Základní pojmové vymezení

Výkon práce z domova, resp. výkon práce na dálku, představuje zvláštní povahu práce některých zaměstnanců. Jde o takový způsob výkonu práce, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale na jiném dohodnutém místě mimo pracoviště zaměstnavatele, a podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonává sjednanou práci **v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje**.

Na takové zaměstnance **se vztahují všechna ustanovení** zákoníku práce a souvisejících právních předpisů, avšak s výslovně **uvedenými výjimkami**:

- na tyto zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li pro-

váděcí právní předpis jinak (viz dále) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. V těchto případech potom platí stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely určit,

- těmto zaměstnancům nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Je zřejmé, že tento způsob výkonu práce předpokládá dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem, označení sjednaného místa výkonu práce a dohodu o dalších podmínkách, ve všech zákonem neupravených otázkách, přičemž tato ujednání nesmějí být v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů.

Výhody

Výkon práce zaměstnancem z domova (na dálku) představuje obvykle pro obě strany vztahu výhody. Jde o flexibilní formu zaměstnávání, při které zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci výkon práce z domova, případně na jiném dohodnutém místě, například u zákazníků zaměstnavatele.

Tento způsob výkonu práce se těší velké oblibě, zejména u určitých skupin zaměstnanců, jako jsou matky pečující o dítě, studenti, zaměstnanci s velkou vzdáleností či komplikovanou dopravou do zaměstnání, osoby se sniže-

nou pracovní schopností apod. Znamená lepší propojení rodinného a osobního života s pracovními povinnostmi a efektivní hospodaření s volným časem, zejména jde o velkou úsporu času s dopravou z bydliště zaměstnance na pracoviště zaměstnavatele a zpět.

Zároveň musí být tato práce založena na vzájemné důvěře a respektu a také může znamenat úsporu nákladů pro zaměstnavatele. Home office je často poskytován zaměstnancům jako forma stále více žádaného benefitu. Velkého významu a vzrůstajícího trendu nabyl zejména v době pandemie, kdy je u vhodných profesí využíván v zájmu zachování zaměstnanosti nebo namísto čerpání nemocenské v průběhu karantény, nebo jako prevence proti přenosu nemoci mezi zaměstnanci na pracovišti.

Nevýhody

Ne vždy je však výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele pouze výhodou. Tento způsob výkonu práce je vhodný jen pro určité profese a ze strany zaměstnance vyžaduje pevnou vůli a určitý stupeň disciplíny.

Pro zaměstnavatele představuje mnohem vyšší nároky na komunikaci v týmu i na způsob organizace práce, nutné je zejména jasné stanovení úkolů a cílů a zajištění kontroly jejich plnění. Kontrola zaměstnance ze strany zaměstnavatele může být značně problematická, vyžaduje náročnější a dražší postupy a nezbytnou podmínkou je vysoký stupeň součinnosti ze strany zaměstnance.

To vše představuje vysoké nároky na technické zabezpečení a nese s sebou i určitá bezpečnostní rizika, např. při zajištění přístupu k firemní síti. Problematická může být i **ochrana firemních dat**, kdy zaměstnavatelé musí vynakládat značné finanční i materiálové prostředky na drahé bezpečnostní zajištění ochrany dat.

Z tohoto pohledu tak home office nemusí pro zaměstnavatele představovat předpokládanou úsporu nákladů, ale může naopak v některých případech znamenat jejich navýšení.

Výkon práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele představuje bezesporu pro zaměstnavatele problematické zajištění plnění požadavků na pracovní prostředí a velmi problematické zajištění plnění všech povinností na úseku BOZP, kdy důležitou podmínkou pro jejich plnění je základní nezbytná součinnost ze strany zaměstnance, zejména umožnění přístupu zaměstnavateli na sjednané místo výkonu práce, odlišné od pracoviště zaměstnavatele, za účelem kontroly.

Specifika výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Vhodné profese

Výkon práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele je vhodný jen pro určité profese, které tento způsob výkonu práce umožňují, a dále za určitých podmínek.

Psychologické a zdravotní aspekty

Tento způsob výkonu práce může pro zaměstnance představovat i nežádoucí rizika. Ze strany zaměstnanců je home office často žádán a je považován za přínosný benefit, z důvodů uvedených výše.

Ze strany odborníků jsou však předkládány i varovné signály. Byly zveřejněny některé odborné studie, které upozorňují na nežádoucí psychologické a zdravotní aspekty volné pracovní doby. Volná pracovní doba, během které zaměstnanec sám rozvrhuje výkon své práce, je všudypřítomná v rámci celého dne, zaměstnanci mají tendenci neustále pracovat, provádět neustálou kontrolu svých pracovních e-mailů, často neumí oddělit výkon práce od osobního volna a své počítače a mobily od výkonu pracovních povinností vypnout. Dalším negativním jevem může být i sociální izolace těchto zaměstnanců.

Všechny uvedené negativní jevy mohou vyústit v závažné zdravotní důsledky. Tyto vlivy mohou představovat velkou psychickou zátěž, která se může projevit ve špatných stravovacích ná-

vycích, sklonech k alkoholismu, neschopnosti odpočinku nebo ve špatném spánku.

V tomto kontextu se může pozitivně uplatnit sociální dialog, jednak v podobě legislativních návrhů, případně ujednání v kolektivních smlouvách, směřujících k závazku zaměstnavatelů přijmout opatření k zabránění sociální a komunikační izolace zaměstnance a zajistit možnost pravidelného setkávání s ostatními zaměstnanci.

Současná právní úprava

Výkon práce zaměstnancem z domova (na dálku) je upraven zákoníkem práce (ZP) jako **zvláštní povaha práce některých zaměstnanců** v § 317. Je definován jako výkon práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele, **na jiném dohodnutém místě**, kdy zaměstnanec podle dohodnutých podmínek vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci. Zaměstnanec si při tomto způsobu výkonu práce sám rozvrhuje pracovní dobu.

Na pracovněprávní vztahy těchto zaměstnanců se vztahuje ZP **se stanovenými výjimkami**. V zákonném režimu výkonu práce na home office se na zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoju ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, výjimkami dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., tj. s výjimkou svatby, úmrtí příbuzného a přestěhování.

Vždy však těmto zaměstnancům přísluší náhrada mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě, přičemž pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu platí pro tyto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit, těmto zaměstnancům nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Možná je samozřejmě i kombinace těchto způsobů výkonu práce, kdy je zaměstnancem práce vykonávána střídavě na pracovišti (pracovištích) zaměstnavatele a částečně také z domova nebo na dálku, dle dohody se zaměstnavatelem (home office). Při tomto kombinovaném způsobu si na domácím pracovišti zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám a vztahují se na tento způsob výkonu práce shora uvedené výjimky; při výkonu práce na pracovišti (pracovištích) zaměstnavatele musí zaměstnanec dodržovat rozvržení pracovní doby stanovené zaměstnavatelem a platí celková úprava dle ZP.

Výjimky související s vlastním rozvrhováním pracovní doby zaměstnancem se neuplatní v případech specifického smluvního režimu výkonu práce na home office, kdy na základě dohody, resp. ujednání ve smlouvě zaměstnanci pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. V případě zákonného režimu výkonu práce zaměstnancem z domova nebo na dálku platí pouze shora uvedené výjimky dle § 317 ZP, jinak se v plném rozsahu uplatňuje úprava práv a povinností dle ZP a ostatních souvisejících právních předpisů. V plném rozsahu se tak uplatní povinnost k náhradě škody, včetně povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu, který zaměstnanci utrpěli při výkonu práce z domova, v plném rozsahu se uplatní všechny ostatní zákonné povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance, které jsou strany pracovněprávního vztahu dle platné právní úpravy povinny plnit. Při výkonu práce zaměstnancem na domácím pracovišti však mají zaměstnavatelé v celé řadě případů velice ztížené (mnohdy až nemožné) podmínky pro splnění některých zákonných povinností, zejména pro zajištění právními předpisy stanovených pracovních podmínek a BOZP.

Současná zákonná úprava je v tomto ohledu velmi kusá a nedostatečná, nijak nezohledňuje podmínky pro plnění povinností ze strany zaměstnavatele, příliš neumožňuje bez dalšího ani pouhou přiměřenou aplikaci zákona, možnost odchylek při plnění povinností zaměstna-

vatelem nebo možnost přenesení těchto povinností na zaměstnance.

Bližší podmínky výkonu práce z domova a plnění povinností je vhodné upravit ve vnitřních předpisech zaměstnavatele (zde však nelze zaměstnancům ukládat více povinností, odchylně od zákona), příp. kolektivních smlouvách a zejména v individuálních smlouvách či dohodách.

Při těchto smluvních úpravách se opět nabízí prostor sociálnímu dialogu, pro sjednání určitých podmínek a jejich úpravu v kolektivních smlouvách.

Specifický smluvní režim výkonu práce na home office mimo úpravu zákoníkem práce

Také v pracovněprávních vztazích se uplatní smluvní volnost, je proto možné sjednat povinnosti zaměstnance odchylně pod zákona ve smlouvě, více práv zaměstnanci je možné upravit i vnitřním předpisem.

V souladu s tím lze **sjednat specifický režim výkonu práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele**, kdy na základě výslovné dohody si zaměstnanec při výkonu práce na home office **pracovní dobu nerozvrhuje sám, ale tuto pracovní dobu mu i při výkonu práce z domova (resp. práce na dálku) rozvrhuje zaměstnavatel**. V těchto případech se potom uplatní plný rozsah překážek v práci, prostoje, přerušování práce, přesčasy, náhrady mzdy a příplatek za svátky, tj. i plný rozsah evidence pracovní doby. Z pohledu praxe jde o poměrně častý specifický režim home office.

Tuto úpravu však zákon neobsahuje, tento specifický způsob je nutno sjednat smlouvou. Neměly-li v dohodě, resp. smlouvě o výkonu práce na home office výslovně sjednan tento režim, platí zákonná úprava dle § 317 ZP.

Placení a náhrada nákladů na home office

Práce z domova (nebo na dálku) musí být vždy zaměstnancem vykonávána výlučně na nákla-

dy zaměstnavatele a jeho odpovědnost, stejně jako výkon práce na pracovišti (pracovištích) zaměstnavatele, **jde o důsledek závislé práce**.

Bližší podmínky placení a náhrady nákladů práce z domova či na dálku je vhodné opět sjednat v dohodě či ve smlouvě, a pokud nejsou zaměstnanci nijak zkracována jeho práva, je úprava možná i vnitřním předpisem. Smlouvou či dohodou možno sjednat paušalizaci náhrad (výslovná právní úprava prozatím chybí), náhrady však není možné zcela vyloučit, a to ani smlouvou.

Specifickou problematikou je možnost daňové odečitatelnosti nákladů. Daňové předpisy umožňují náklady zaměstnavatele spojené s výkonem práce zaměstnanci zahrnout do nákladových položek a odečíst od základu daně, avšak zejména v případech paušalizace náhrad panuje v praxi pouze částečná shoda ve výkladech finančních úřadů s výklady daňových poradců.

Připravovaná novela zákoníku práce

V polovině října 2022 bylo ukončeno vnější připomínkové řízení k návrhu novely zákoníku práce, která mimo jiné předkládá také novou úpravu výkonu práce na dálku (home office).

Záměrem novely je podrobnější úprava výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele, v novele je označován jako výkon práce na dálku.

Výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je dle návrhu možný jen na základě písemné dohody o práci na dálku. Zároveň novela zavádí povinné náležitosti této dohody - musí obsahovat sjednané místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem, dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá, způsob zajištění

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

Novela navrhuje i možnosti rozvázání dohody o práci na dálku. Dohodu bude možné rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni, umožněna je i jednostranná písemná výpověď stran z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. V případech dohod uzavřených s těhotnými zaměstnankyněmi, zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi, kteří pečují o dítě mladší než 15 let nebo se zaměstnanci či zaměstnankyněmi, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, může zaměstnavatel dohodu vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

Ve zcela výjimečných případech, pokud tak stanoví opatření orgánu veřejné moci dle zákona (například podle krizového zákona), je navrhováno, aby zaměstnavatel mohl písemně nařídit zaměstnanci práci na dálku, avšak pouze na nezbytně nutnou dobu a při splnění dalších podmínek. Místo, kde má být práce na dálku vykonávána, musí být pro takovou práci způsobilé a nařízení výkonu práce z jiného místa musí být v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance.

V rámci nové komplexní úpravy práce na dálku je navrhována možnost náhrady nákladů s výkonem práce zaměstnance paušální částkou. Paušální částka bude dle příslušných údajů publikována ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí. Paušální náhrada bude zahrnovat náklady na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. V předmětné novele je

navrhována paušální náhrada ve výši 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Vzhledem k rostoucím cenám energií a nákladů lze předpokládat, že bude schválena částka vyšší. Jiné druhy případných nákladů mohou být zaměstnanci nahrazeny v prokázané výši.

V souvislosti s náhradou nákladů zaměstnanci bude nutná úprava zákona o daních z příjmů tak, aby paušální částka náhrady nebyla na straně zaměstnanců do stanovené výše předmětem daně a u zaměstnavatelů mohla být daňově uznatelným nákladem.

Zaměstnavateli je novelou ukládána povinnost přijmout opatření zabraňující izolaci zaměstnance. Dále budou zaměstnavatelé povinni zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Zaměstnancům se ukládá povinnost chránit data a údaje související s výkonem jeho práce.

Novela zároveň uvádí možnost dohodnout se zaměstnavatelem, že si pracovní dobu bude rozvrhovat sám zaměstnanec. Potom se nepoužije úprava ZP o rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, uplatní se však limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod.

Tomuto zaměstnanci při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, s výjimkami stanovenými nařízením vlády č. 590/2006 Sb. (svatba, pohřeb příbuzného, stěhování) nebo nejde-li o náhradu při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě. Tomuto zaměstnanci rovněž nepřísluší náhrada mzdy nebo platu nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno nebo náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek, stejně jako u stávající právní úpravy

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o výkon práce na dálku, resp. o sjednání dohody o výkonu práce na dálku. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, je povinen zaměstnanci rozhodnutí písemně odůvodnit. Zvláštní postup je navrhován ve vztahu k tě-

hotným zaměstnankyním, zaměstnancům nebo zaměstnankyním, kteří pečují o dítě mladší než 15 let nebo k zaměstnancům či zaměstnankyním, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. U těchto skupin zaměstnanců je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, ledaže tomu brání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

Vzhledem k počáteční fázi legislativního procesu se může konečné schválené znění novely oproti návrhu změnit a není možné prozatím určit platnost a účinnost novely. V případě zdárného průběhu legislativního procesu, bez zásadnějších změn a doplňovacích návrhů, lze předpokládat účinnost novely nejdříve od poloviny roku 2023.



PILOTNÍ OVĚŘENÍ NÁSTROJE JOB WATCH V ÚSTECKÉM KRAJI

Gabriela Nekolová, DiS.

Diskusní fórum „Regionální výzvy a příležitosti v moderní energetice - sociální dialog“

31. 1. 2023, Inovační centrum Ústeckého kraje, Ústí nad Labem

Ústecký kraj je strukturálně znevýhodněný region, který se dlouhodobě potýká s řadou ekonomických a sociálních problémů. Jedním z nich je nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Ten je do značné míry zapříčiněn vzdělanostní strukturou obyvatel a množstvím osob, které například díky exekucím uvízly v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Tato strukturální zátěž je důvodem odchodu mladých lidí mimo region. Především kvalifikovaní lidé se stěhují do jiných krajů České republiky či do zahraničí, naopak se do regionu přestěhovávají nízkokvalifikovaní obyvatelé, nebo lidé obtížně uplatnitelní na trhu práce, což může způsobit tzv. spirálu, kdy se ekonomické i sociální problémy v kraji prohlubují a řešení je o to problematičtější.

Region musí projít transformací, která je nyní akcentována blížícím se ukončením těžby a spalování uhlí. Hospodářská přeměna spolu nese rizika, ale také příležitosti. Tři hlavní problémové aspekty bránící transformaci a restrukturalizaci tohoto regionu jsou dle Strategie hospodářské restrukturalizace Ústeckého, Moravskoslezského a Karlovarského kraje nedostatek kvalifikované pracovní síly s požadovanými kompetencemi (zejména v technických oborech), dominance ekonomických aktivit s nižší přidanou hodnotou a malá inovační výkonnost ekonomiky s omezeným potenciálem pro inovace vyšších řádů. Zatímco se v posledních letech daří rozvíjet inovační ekosystém a modernizovat místní provozy, sociální problémy spojené se zakořeněnými stereotypy v uvažování a chování lidí se mění

obtížně a pomalu. **Proto je nezbytné vytvářet a prezentovat příležitosti pro perspektivní pracovní uplatnění mladých lidí v regionu.** Jen tak může postupně dojít ke snížení jejich odlivu mimo region a tím ke změně sociální skladby obyvatel, což v konečném důsledku povede ke změně vývojové trajektorie.

Potřebu řešení dostupnosti kvalifikované pracovní síly, jež je klíčovým faktorem změny, akcentuje také Regionální inovační strategie Ústeckého kraje v rámci svých priorit. Dále také Strategie rozvoje Ústeckého kraje do roku 2027 v oblasti dílčích cílů směřujících do rozvoje činností s vyšší přidanou hodnotou. A v neposlední řadě i Plán transformace Ústeckého kraje, jež za jeden z cílů transformace považuje zvyšování kvalifikací a rekvalifikací pracovníků v odvětvích zasažených transformací hospodářství a posilování jejich schopnosti přizpůsobit se novým pracovním příležitostem, efektivně hledat nové uplatnění a (znovu) se začleňovat se na trh práce. Dále se zaměřuje také na podporu rozvoje místních podnikatelů a podniků (zejména v progresivních odvětvích) i vytváření podmínek pro atrakci a udržení investorů s vyšší přidanou hodnotou v Ústeckém kraji, což nelze realizovat bez dostatku kvalifikované pracovní síly.

Je tedy nezbytné řešit systémově přípravu kvalifikované pracovní síly s důrazem na nové perspektivní obory, jež se rozvíjí i s ohledem na právě probíhající transformaci a energetickou tranzici Ústeckého kraje coby uhelného regionu. Na tomto závěru se shodli také experti

z centrální i regionální úrovně na semináři „Regionální výzvy a příležitosti v moderní energetice - sociální dialog“, který pořádal Česká svaz zaměstnavatelů v energetice v lednu tohoto roku přímo v Ústeckém kraji.

Na tuto potřebu reaguje Ústecký kraj celou řadou aktivit od podpory technických klubů pro žáky mateřských a základních škol, přes modernizaci sítě středních technických škol až po podporu projektů celoživotního vzdělávání. **Jeden z podpůrných nástrojů, jehož pilotní ověření bylo v regionu zahájeno, nese příznačný název JOB WATCH. Jeho cílem je posílit výměnu informací mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi o potřebách trhu práce.** Existují sice funkční predikční nástroje, např. systém KOMPAS v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, nicméně tento systém plně nereflektuje nově vznikající odvětví a obory. To se v důsledku projevuje minimální reflexí změn ekonomiky a jejích potřeb ve vzdělávacích osnovách a zaměření oborů středních škol a vysokých škol.

Základní informace o pilotním ověření nástroje Job Watch:

- Nositel: Ústecký kraj v rámci projektu Smart Akcelerátor III.
- Doba realizace: 10/2022 - 09/2024
- Cíl: nalezení mechanismů, jak směřovat informace z Národních inovačních platforem a regionálních EDP skupin do predikčních systémů trhu práce a jak tyto informace promítat do osnov středních a vysokých škol a rekvalifikačních programů.
- Cílové skupiny a zapojení aktéři:
 - střední a vysoké školy a jejich studenti;
 - úřady práce a uchazeči o zaměstnání;
 - firmy;
 - výzkumné organizace;
 - samosprávy.

Výběr všech zainteresovaných organizací váže na jejich oborové zaměření a vychází z cíle zapojit subjekty napříč územím Ústeckého kraje.

- Další spolupracující subjekty:
 - akt zaměstnanosti Ústeckého kraje
 - Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje
 - Krajská pobočka Úřadu práce Ústeckého kraje
 - Inovační centrum Ústeckého Kraje
 - Krajská hospodářská komora Ústeckého kraje
 - Platformy a EDP skupiny koordinované v rámci Smart akcelerátoru

Obecným cílem pilotně ověřovaného nástroje Job Watch je:

- orientace pracovní síly dle aktuálních trendů v technologiích a na trhu práce;
- zajištění kvalifikované pracovní síly pro obory s vyšší přidanou hodnotou;
- podpora HR pro obory definované RIS3 strategií Ústeckého kraje;
- konverze tradičního industriálního regionu na region moderních technologií s vysokou úrovní života pro své obyvatele.

Pro pilotní ověření je vybrána podpora přípravy kvalifikované pracovní síly pro oblast vodíkového hospodářství, neboť Ústecký kraj definoval tuto oblast v rámci Regionální inovační strategie jako jednu ze specializací regionu. V souvislosti s přechodem od konvenčních uhelných zdrojů energie k obnovitelným zdrojům dojde k významným změnám, v nichž hraje vodík roli nejen jako bezemisní palivo, ale také jako dlouhodobý energetický vektor tedy stabilní nosič energie. Vodík tak poskytuje čisté a spolehlivé energetické řešení. **Využití vodíku přitom v Ústeckém kraji není nové a neznámé téma, již nyní se uplatňuje v petrochemii, zemědělství i dalších průmyslových odvětvích a do budoucna se počítá s jeho uplatněním v dopravě, teplárenství či v energetice při nezbytné akumulaci energie.**

Ústecký kraj proto podniká řadu kroků k aktivnímu rozvoji vodíkového hospodářství. V regionu dlouhodobě pracuje Vodíková platforma při

Hospodářské a sociální radě Ústeckého kraje (krajské tripartitě), která síťuje klíčové stakeholdery hrající významnou roli v rozvoji vodíkové mobility a vodíkové ekonomiky – od producentů vodíků, přes výrobce tlakových nádob a dalších distribučních kapacit, firmy budující plnicích stanice, dopravní podniky, výzkumné organizace, zástupce regionální samosprávy a další. Platforma cílí na přípravu a realizaci aktivit, které povedou k využití vodíku a rozvoji vodíkového hospodářství v regionu v rámci komplexního hodnotového řetězce.

Význam zvolené tematické oblasti pro náš region podtrhuje i fakt, že kraj se jako první český region v závěru února 2021 oficiálně zapojil do evropského partnerství „Hydrogen Valleys“ (tedy partnerství tzv. „Vodíkových údolí“), které podporuje rozvoj komplexních inovačních vodíkových ekosystémů a v srpnu 2021 přistoupil do nově vzniklého „Regionálního pilíře“ evropské asociace Hydrogen Europe.

Jak vyplývá z výše uvedeného, vodíkové hospodářství představuje pro rozvoj Ústeckého

kraje zásadní potenciál, jeho naplnění, ani realizace desítek připravovaných investičních a výzkumných vodíkových projektů se neobejde bez zajištění kapacit kvalifikovaných pracovníků a tedy reflexe této problematiky ze strany vzdělávacího systému.

Pod patronací Vodíkové platformy Ústeckého kraje byla zpracována Vodíková strategie Ústeckého kraje, která se ve svém obsahu zabývá také problematikou posílení výzkumných a vzdělávacích kapacit v oblasti vodíku v Ústeckém kraji. **A právě potřeby definované touto strategií v teoretické rovině budou prostřednictvím nástroje Job Watch řešeny a aplikovány do praxe v rámci jeho pilotního ověření. Výsledkem bude funkční mechanismus zajišťující sladování poptávky a nabídky kvalifikované pracovní síly uplatnitelný nejen v rámci rozvoje vodíkového hospodářství, ale i v dalších oblastech regionální ekonomiky procházející procesem transformace.**

...



Spolufinancováno
Evropskou unií



ICUK