

Rozhovor s Rudolfem Hahnem: Lidé musejí mít odvalu. Anonymitu chráníme (DenikReferendum.cz)

Generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn stojí v čele instituce od jejího založení v roce 2006. Hovořili jsme s ním o pracovních úrazech, nerovném odměňování mužů i žen nebo švarcsystému.

DenikReferendum.cz, 24. 8. 2017

Pane generální inspektore, váš úřad sídlí v Opavě a vy tedy musíte pravidelně přejíždět tam a zpátky přes celou republiku. Zajímalo by mě, co vidíte, když se díváte z okénka auta nebo vlaku. Vidíte kolem sebe často porušování zákoníku práce nebo ustanovení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

Čas od času něco vidím. Čas od času se něco zajímavého dočtu. Noviny leckdy píší o událostech, které mě zaujmou. Ale jako časté bych to neoznačil.

Když se kolem sebe rozhlédnu já, vidím porušování pracovní doby. Novináři občas dlouho do noci čekají na důležitou tiskovou konferenci. Moji přátelé na různých úřadech také pracují dlouho do večera. Mají práce nad hlavu a za osm hodin ji zkrátka nejsou schopni zvládnout. Dodržuje se v České republice osmihodinová pracovní doba?

Zákoník práce neříká, že nemůžete během jednoho dne pracovat víc než osm hodin. Můžete. Pracovní doba je stanovena na čtyřicet hodin týdně. Řada zaměstnavatelů používá pružnou pracovní dobu. Vy mi ale naznačujete, že zaměstnavatelé nevedou správně výkazy pracovní doby. Hovoříte o nesouladu mezi tím, jak dlouho zaměstnanec pracoval a za co je zaplacen. Ano, s tím se setkáváme. Pokud se nám takovou skutečnost podaří prokázat, tak proti tomu vystoupíme. A ne pouhým pokáráním, ale sankcí. Setkáváme se s tím v oblasti nákladní dopravy nebo v obchodních řetězcích. Někteří zaměstnanci si stěžovali, že je zaměstnavatel nutí být v práci dále, než oficiálně vykazuje. Všeobecně je známa problematická situace ve zdravotnictví. Prověřování jednotlivých případů je pro nás složitější tehdy, když zaměstnanci a zaměstnavatelé jednají v jakési spolupráci. Když zaměstnanec proti tlaku zaměstnavatele vystupuje, můžeme mnohem lépe zasáhnout. S jistou nadsázkou lze říct, že právní stát je výborná věc, ale má své hranice. Když o někom řeknete, že porušuje právní předpisy, tak mu to také musíte dokázat takovým způsobem, který obstojí ve správním soudnictví.

Znamená to, že by vašemu úřadu pomohlo, kdyby lidé, když se jim děje nějaká nepravost, podali oznámení?

Jednoznačně. Lidé musejí mít odvalu ty věci popsat. My samozřejmě máme pochopení pro jejich obavy. Velmi striktně před kontrolovanými osobami udržujeme anonymitu těch, kteří podali podnět. Čas od času ale logika věci vede k tomu, že ač máte maximální snahu nic neprozradit, tak si to zaměstnavatel domyslí. Vyspekulovaný příklad: Zkontrolujeme vám proplacené cestovní náhrady a vezmeme si namátkově lidi od písmena H. A obratem se ozve: To jste měli říct hned, že vás poslala paní Holíková. Nicméně s jistým uspokojením musím říct, že až na několik jednotlivostí je náš úřad schopen anonymitu podnětů zajistit. Nejde však jen o onu anonymitu. V některých případech potřebujeme přímo vyjádření zaměstnanců. Stávající zaměstnanec to obvykle neudělá. Důvody si nemusíme vysvětlovat. Čas od času nám vyjádření poskytne bývalý zaměstnanec. Ale bez informací přímo z pracoviště některé věci zůstávají skryty, nebo je obtížné se k nim dostat. Proto považujeme

za velice důležité, aby na pracovištích fungovaly odborové organizace, které místní poměry dobře znají.

Dodržují se v České republice pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

Na takhle obecný dotaz umím odpovědět ano i ne. Kdyby se dodržovala, tak bychom neevidovali kolem čtyřiceti tisíc pracovních úrazů ročně s pracovní neschopností delší než tři dny. Na druhé straně mohu říct, že pracovní úrazovost v České republice má dlouhodobě klesající tendenci, včetně smrtelných úrazů. V době, kdy jsem do úřadu nastoupil, jsme se pohybovali kolem dvou set smrtelných pracovních úrazů ročně, dnes jsme na stovce. To ale není jen naše zásluha. Zlepšují se technologie na pracovišti a organizace práce. Ale stále je tady sto smrtelných úrazů. Týdně nepřijdou dva až tři lidé z práce domů, protože jsou mrtví.

Dělají chyby zaměstnanci nebo je pochybení obvykle na straně zaměstnavatele?

Co se pracovních úrazů týče, jde jednoznačně o nedostatky na straně zaměstnavatele. Jestli na stavbě nebudete mít ochranu přilbu na hlavě, tak je to vina zaměstnavatele. Jestliže budete na pracovišti podnapilý a zaměstnavatel bude tvrdit, že to nemůže ovlivnit, tak mu řekneme, že své zaměstnance zkrátka musí kontrolovat. A pokud řekne, že toho člověka kontroloval před hodinou a že je to známý opilec, tak mu odpovíme, že je to málo. Když je někdo opilec, tak ho má zaměstnavatel kontrolovat častěji. Zaměstnavatelé jsou pány pracovišť. A proto také nesou hlavní odpovědnost. Zaměstnavatelé – nikoliv výjimečně – podceňují rizika. Nepřijímají potřebná opatření k jejich snížení. Je pravda, že všechna rizika jednoduše odstranit nelze. Na druhé straně nepopírám, že řada pracovních úrazů je způsobena jakousi rutinou na straně zaměstnanců. Ale marná sláva, zaměstnavatelé mají takovému chování bránit. Největší výskyt pracovních úrazů ale i úrazů smrtelných je dlouhodobě ve stavebnictví. Práce ve výškách, pády a tak podobně. Ale stavebnictví je takový obor činnosti, který bude rizikový vždycky. Jde totiž o dočasné pracoviště. Máte-li trvalé pracoviště, tak je jednodušší vytvořit stabilní podmínky pro výkon práce. Na stavbách ty podmínky vytváříte znovu a znovu.

Úřad podnikl velké množství kontrol nelegálního zaměstnávání, při kterých jste odhalili takřka dva tisíce tři sta nelegálně zaměstnaných lidí, často skrze pracovní agentury. Zajímalo by mě, zda lidé, kteří pracují skrze různé agentury – ať už legálně nebo nelegálně – jsou častěji vystaveni riziku pracovních úrazů. Ti lidé třeba v jednom týdnu pracují pro několik různých zaměstnavatelů, střídají práce...

Agenturní zaměstnanci jsou v té skupině, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost z důvodů, jež zmiňujete. Ale není to nutně dáno jejich "agenturností", spíše jejich dočasností. Když má zaměstnavatel velkou fluktuaci zaměstnanců, bude se logicky s těmito problémy potýkat. Musí každou chvíli zaměstnance školit. A ta školení mají často pouze formální a málo účinný charakter.

Narážíte na takové případy, kdy dá zaměstnavatel zaměstnanci podepsat nějaký papír a tím je vše vyřízeno?

Ano. Problémy jsou pak třeba se zahraničními zaměstnanci. Jak je máte účinně vyškolit v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, když oni neumějí česky a vy neovládáte jejich jazyk? Zákoník práce bohužel na tuhle otázku odpověď nedává. My bychom preferovali, aby bylo stanoveno, že

zaměstnanec bude vyškolen v jazyce, kterému rozumí. Těžko můžeme vytknout zaměstnavateli, že polského zaměstnance nevyškolil v polštině. Ale v praxi absence podobné úpravy zkrátka přináší problémy.

Zdá se mi, že v České republice stále ještě spousta lidí pracuje na švarcsystém. Daří se vám s tímto typem zaměstnávání bojovat?

Problém se švarcsystémem je, že tatáž činnost může být jednou nelegálním zaměstnáváním a v jiném případě řádným a nezpochybnitelným obchodním vztahem. Můžete mít mzdovou účetní v pracovním poměru. Můžete se také rozhodnout, že se stejnou osobou uzavřete obchodní vztah a ona bude práci vykonávat třeba z domova a dle vlastního časového rozvrhu. Ale když ji dáte k dispozici vlastní kancelář, vlastní počítač a vlastní pracovní stůl a řeknete: Budeš platit odvody a chodí se od osmi do čtyř do práce, tak je to fingovaný obchodní vztah, švarcsystém. Je třeba si však přiznat, že švarcsystém nebo práce načerno není vždy iniciativou zaměstnavatele. V řadě případů s tímhle nápadem přijde zaměstnanec. A důvody jsou různé. Ať už jde o exekuce, snahu nepřijít o dávky nebo vyhýbání se placení výživného. Přicházejí za námi zaměstnavatelé a říkají: Tenhle si sprostě řekl, ať ho zaměstnám načerno. Postihněte ho! A my jim odpovídáme: My postihneme vás, když to uděláte.

Příklad mzdové účetní mi připomněl situaci v našem Parlamentu. Úřad se zaměstnáváním asistentů a asistentek ve Sněmovně a Senátu před několika lety zabýval a řekl, že se nejedná o švarcsystém. Ale ta situace je velice podobná. Ti lidé tam chodí každý den, pracují v parlamentních kancelářích, používají parlamentní telefony, každý měsíc dostávají stejnou odměnu – i když jsou na dovolené, jen pracují na živnostenský list. Tenkrát se kolem téhle kauzy rozproudila poměrně obsáhlá diskuse. Pokud si dobře pamatuji, tak předseda Senátu Milan Štěch říkal, že ti lidé by měli pracovat v klasickém zaměstnaneckém poměru...

My jsme tehdy prováděli kontrolu ve Sněmovně i v Senátu. Od té doby jsme se tím dál nezabývali. Nerad bych celou situaci bagatelizoval, ale jde "jen" o dvě stě poslanců a jednaosmdesát senátorů. Kdežto v celém státě jde o tisíce, možná deseti tisíce lidí. A jak jsme si už řekli, švarcsystém není lehké identifikovat. Tenkrát jsme při kontrole zjistili, že řada asistentů je zaměstnanci obchodních společností. A poslanci nebo senátoři si služby nenakupovali obchodním vztahem s konkrétní fyzickou osobou, ale u nějaké obchodní společnosti. A právnická osoba se švarcsystému nemůže dopustit. To byl jeden z důvodů, proč jsme řekli, že se o švarcsystém nejedná. Navíc jsme nehodnotili všechny asistentky a asistenty. Tam by se naše závěry mohly lišit. Opakuji ale, že jsme k našemu tehdejšímu stanovisku dospěli po řádném úsudku. Pan předseda Štěch má ale v zásadě pravdu. Říká totiž, že je řádnější mít své mzdové účetní v pracovním poměru se vším všudy. Ostatně má postavení, aby takový názor prosazoval. My ho budeme podporovat.

Česká správa sociální zabezpečení nedávno vydala zprávu, že výše důchodů mužů a žen se dramaticky různí. Důchody žen jsou v průměru asi pět set korun nad hranicí individuální příjmové chudoby. Což nezpochybnitelně souvisí s nerovným odměňováním žen a mužů. Gender pay gap je v České republice jeden z nejvyšších v Evropské unii a činí kolem dvaadvaceti procent. Umíte najít a prokázat, že jsou ženy platově diskriminovány?

Tenhle problém se stává stále aktuálnější. Upírá se na něj více pozornosti než dříve. Ale není to problém jen u nás. Podobnou nerovnost v odměňování mužů a žen najdeme i v Německu a Rakousku. Tedy v zemích, které si často bereme za vzor, kterým se relativně dobře daří. Představa, že gender

pay gap odstraníme kontrolami, že jde o selhání každého jednotlivého zaměstnavatele, je lichá. Nerovné odměňování ovlivňuje celá spousta faktorů. Muži většinou pracují v odvětvích, kde jsou jaks tradičně vyšší platy. Ve zdravotnictví nebo ve školství, kde působí většinou ženy, jsou platy nižší než bychom si zřejmě představovali. Velkou roli hraje kultura a fungování sociálního systému. Ať už jde o nastavení výše a délky rodičovské, dostupnosti zařízení předškolní péče nebo flexibilních forem práce. A ještě drobnost ke zmíněným kulturním vzorcům. Která žena je vnímána jako dobrá matka? Ta, která je čtyři roky s dítětem doma? Nebo ta, která dá dítě po pár měsících do jeslí? Odpovězte si sám.

Nakonec dostanou vyčiněno obě. Buď se řekne, že se doma zbytečně dlouho flákají, nebo že jsou kariéristky, které nedbají o své děti.

Ano. Ženy jsou tak či tak v těžké situaci.

Ještě bych se vrátil k té původní otázce. Umíte nerovné odměňování najít a postihnout?

V konkrétních případech to bezpochyby umíme posoudit. Ale jak jste si jistě povšiml, vyhnul jsem se slovu "najít". Jestli to umíme aktivně najít, je totiž jiný problém, než jestli to umíme posoudit. Kdybychom narazili například na školu, kde mají všichni učitelé vyšší platy než učitelky, tak ani takový případ nebude snadný. Část odměny za práci tvoří osobní ohodnocení. A posouzení oprávněnosti výše osobního ohodnocení je velice náročné. Jednoduší je to v případech, kde můžete srovnat práci a platové tarify. Když ženě zaměstnavatel dá za stejnou práci nižší tarif, tak jsme schopni nerovné odměňování prokázat. Ale zaměstnavatelé jsou poučení. Vědí, že tohle je příliš patrné. Navíc si nejsem jist, zda zaměstnavatelé záměrně ženy platí hůř. Opravdu nevím.

Poslední téma, kterého bych se rád dotknul, je takzvaná sdílená ekonomika. Vezměme si například platformu Uber. Její řidiči a řidičky pracují v nestandardních podmínkách. Jsou zaměstnanci platformy, jsou osoby samostatně výdělečně činné nebo ještě něco jiného? Po Evropě se o těchto otázkách vedou spory, včetně sporů soudních. Nebo se můžeme podívat na pracovní platformy jako je Mechanical Turk, kde spolu lidé po celém světě soutěží o zakázky za pár drobných. Všechny podobné aplikace a platformy rostou. Státy nebo města si obvykle nevědí rady, jak k tomuto fenoménu přistupovat, jak jej regulovat. Máte jako úřad se sdílenou ekonomikou nějakou zkušenost?

Ne. Přestože se veřejně diskutuje o problémech na pracovním trhu, které s sebou sdílená ekonomika přináší, tak je z našeho pohledu zatím nevidíme. Podněty nebo stížnosti v této věci zatím nedostáváme. Ale to se zřejmě změní. Jsme v situaci, kdy je na horizontu zataženo, mraky jsou úplně černé, všichni víme, že bude pršet, a bavíme se o tom, že ještě neprší. Zatím jsme v rovině diskusí, které by nás měly připravit na budoucnost. Lepší odpověď Vám dát teď neumím.

Zdroj: **DenikReferendum.cz**