

# Z P R A V O D A J

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

www.suip.cz <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>

číslo 3/2012

www.bozpinfo.cz [www.vubp.cz](http://www.vubp.cz)



## Zahájení kampaně SLIC k problematice psychosociální zátěže při práci

Následkem významných změn pracovních podmínek, ke kterým došlo v průběhu posledních desetiletí, se objevila a rostou nová rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě fyzikálních, biologických a chemických rizik vyvstala také psychosociální nebezpečí. Vyhodnocená psychosociální rizika, jako je např. stres související s prací, násilím na pracovišti, obtěžování a šikana, byla označena za jednu z hlavních současných výzev pro bezpečnost na pracovištích. Stres působí horší výkony, vyšší absenci, vyšší nehodovost. Nadměrný stres činí člověka neschopným vyrovnat se s vyššími nároky. Psychosociální rizika v důsledku stresu mohou mít přímý i nepřímý vliv na psychické i fyzické zdraví. Podle průzkumů provedených v rámci 27 členských zemí Evropské unie odpovídá 20 až 70 % dotázaných, že má za to, že jejich zdraví je ohroženo pracovním stresem. S ohledem na skutečnost, že rizika plynoucí z psychosociální zátěže patří k oblastem, jejíž negativní vliv na ekonomiku si začínáme nově uvědomovat, je nutno k nim přistupovat stejně jako k jakýmkoliv jiným rizikům v pracovním procesu. Výbor vrchních inspektorů práce (SLIC) proto rozhodl připravit a provést kampaň, která danou problematiku objasní, a zároveň ji napomůže řešit. Tato kampaň výhradně zaměřená na prevenci v oblasti psychosociální zátěže byla formálně zahájena letos v březnu a celoevropské vyhodnocení bude provedeno v březnu 2013 ve Švédsku. V České republice provedení kampaně garantuje Ministerstvo zdravotnictví ČR, které pověřilo Státní zdravotní ústav. Kampaň zde proběhne v odvětví zdravotnictví, včetně sociálních služeb, a dále v restauračních zařízeních a hotelích. Další informace ke kampani jsou k dispozici na [www.av.se/slic2012](http://www.av.se/slic2012).

Ing. Jaromír Elbel, vedoucí inspektor  
Oblastní inspektorát práce  
pro Středočeský kraj

## Zneužívání působnosti a systému inspekce práce ze strany podavatelů podnětů

Jednou z oblastí poměrně obsáhlé činnosti oblastního inspektorátu práce je šetření podnětů podaných ze strany zaměstnanců a veřejnosti na údajné porušování platné legislativy zaměstnavateli. V období posledních 3 let se počet podnětů podaných na Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni (dále „OIP“) pohybuje v průměru kolem 580 podnětů. Z tohoto počtu je pak 80 % orientováno do oblasti pracovněprávních vztahů.

Při rozhodování o případném šetření podaného podnětu je důležitým kritériem zejména avizovaná závažnost a společenská nebezpečnost kritizovaného jednání zaměstnavatele, negativní dopad z pohledu počtu postižených zaměstnanců a v neposlední řadě i momentální kapacitní možnosti inspektorátu. Určitým pozitivním efektem pro inspektorát je pak skutečnost, kdy na podkladě kontroly dokáže pomoci řešit nepřijemnou a mnohdy složitou situaci podatele.

Bohužel se často setkáváme i s podněty, které již svým charakterem a obsahem svědčí o prioritní snaze podatele poškodit zaměstnavatele, ve většině případů pak již bývalého zaměstnavatele. Kontrolou se pak zpravidla odhalí skutečnosti, které by naopak měly být podkladem pro postih podatele, což je však mimo působnost inspekce práce.

Podatelé jsou také zaměstnanci, kteří dlouhodobě vykazují špatné pracovní výsledky, způsobují opakovaně škodu zaměstnavateli (větší poškození majetku, krádeže materiálu, falšování dokladů atd.). Po dobu, kdy je jim toto zaměstnavatelem trpěno a dostávají mzdu, je vše v pořádku. V okamžiku, kdy se zaměstnavatel snaží tuto situaci řešit a narovnat, přijde okamžitě podnět na šikanu, nerovné zacházení a na porušování všeho, co se dá porušit. Podatel se kromě toho ohání již předem publikací v tisku, médiích, podnět je souběžně zaslán na všechna možná místa.

Tyto podněty jsou pak zpravidla postaveny tak, že inspekce práce cítí po jejich analýze potřebu se jimi zabývat. Výsledkem je však ve většině případů neprokazatelnost a neoprávněnost podnětu. Podatele to nic nestojí, inspekci práce to však stojí kapacitu, která mohla být věnována na šetření podnětů dalších.

Pokud eliminujeme podněty podané z titulu obecné neznalosti zákona podatelem, tj. zejména zákoníku práce v oblasti pracovních povinností zaměstnance, zbývá nám velký počet podnětů majících charakter msty a vyřizování osobních účtů zaměstnance vůči zaměstnavateli. Podatel zpravidla dobře zná svá práva a kompetence inspekce práce, zcela však pomíjí své povinnosti.

Určitý objem podání má pak charakter tlaku na provedení kontroly u druhé podnikající osoby z titulu konkurenčního boje a pomluv. Toto je specifikou zejména u bezpečnostních a pracovních agentur. Dožadují se kontroly u konkurence z titulu údajného neplnění povinností, např. výplaty zaručené mzdy zaměstnancům, a tím možnosti dampingové nabídkové ceny, v porušování zásad BOZP s cílem úspory nákladů atd. Pokud se OIP těmito podáními zabývá, zpravidla opět zjistí neprokazatelnost a neoprávněnost podání.

V posledním období jsou hitem různá udání a pomluvy na určitou podnikající osobu z pohledu možného výkonu nelegální pracovní činnosti. Velmi často podnět podává jeden z bývalých manželů s cílem a mimořádnou snahou o využití kontrolního zjištění inspekce práce pro případný osobní soudní spor o dítě, o majetek či z pouhé msty. Toto vše má charakter zneužívání kompetencí inspekce práce, odčerpává to kapacitu inspekce práce, podatele takové podání v podstatě nic nestojí, než jen popsany papír či mail.

Ing. Miroslav Duchek, vedoucí inspektor  
Ing. Eva Holá, vedoucí odboru inspekce III  
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

## Zavedení modelu kvality řízení CAF na Státním úřadu inspekce práce

Hlavním cílem projektu „Zavedení modelu kvality řízení CAF a rozvoj výkonnosti zaměstnanců v rámci Státního úřadu inspekce práce“ je připravit a realizovat soubor metodických a organizačních opatření vedoucích k dalšímu zkvalitnění, zefektivnění a ke standardizaci činností v oblasti řízení organizace a vzdělávání zaměstnanců. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) projekt realizuje v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dodavatelem čtyř hlavních klíčových aktivit projektu – zavedení modelu CAF, vzdělávání při zavádění modelu CAF a vzdělávání inspektorů a klíčových zaměstnanců – se po vítězném výběrovém řízení stala firma AQE advisors, a. s.

Rada kvality (tzv. CAF-tým) aktuálně provádí první kolo sebehodnocení vedoucí k identifikaci stavu instituce jako celku, jehož předmětem jsou nejen způsoby řízení organizace, ale mj. také procesy týkající se občanů/klientů, fungování úředníků/zaměstnanců či aplikace legislativy do procesů instituce. Dále se zpracovává analýza vzdělávacích potřeb SÚIP.

Projekt se zaměří také na novou formulaci koncepce inspekce práce, renovaci systému přípravy nových inspektorů a zabezpečení systémového vzdělávání vedoucích a klíčových zaměstnanců SÚIP.

Ing. Jana Černínová, projektový manažer  
Státní úřad inspekce práce

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na [www.suip.cz](http://www.suip.cz) a [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz).



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Používání montážních plošin

Plošiny – tato zařízení známe všichni. Potkáváme je na ulicích, sídlištích a dalších místech přístupných veřejnosti. Neumíme si bez nich představit například zdobení veřejných prostor před vánočními svátky.

Mluvíme o pracovních plošinách. Tato zařízení byla zařazena do kategorie vyhrazených zdvihacích zařízení. To svědčí o tom, že se jedná o zařízení, která vyžadují zvláštní péči. Ta spočívá zejména v tom, že revize na těchto zařízeních musí provádět revizní technik s příslušnou kvalifikací ve smyslu vyhlášky č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti. Tato vyhláška je sice letitá, ale stále platná.

Pracovní plošinu smí obsluhovat osoba, která má kvalifikaci

pro konkrétní typ plošiny. Zmiňují se o tom z toho důvodu, že se objevila informace, že jistá firma vydává průkazy s mezinárodní platností. Ovšem tato informace je v rozporu s naší legislativou. Ve zmíněném průkazu ani není uveden konkrétní typ plošiny.

Zaměstnanci, kteří obsluhují plošiny, musejí být seznámeni s obsahem návodu pro obsluhu pracovní plošiny. Návod k obsluze, dodaný výrobcem zařízení, je součástí každého výrobku. Avšak zvláště půjčovny těchto zařízení návody k obsluze mnohdy nemají. Při zapůjčení by měl být zákazník ubezpečen, že plošina je po technické stránce v pořádku a že byla podrobena pravidelné revizi. Zákazník by měl být též seznámen s veškerými potřebnými informacemi pro bezpečné zacházení a měl by mít k dispozici

návod pro obsluhu zařízení. Toto ale není vždy plněno a zajištěno.

Dále bych chtěl uvést několik porušení předpisů, k nimž dochází a které mohou mít i tragické následky. Podívejme se například na ulici, kde plošina pracuje. Základním požadavkem je zabezpečit ohrožený prostor pod místem práce ve výšce. Velice často toto není splněno a pod košem se volně pohybují občané včetně maminek s kočárky. Obsluha si pravděpodobně ani neuvědomuje, že i sebelepší pracovník může upustit pracovní nástroj a co by se v takovém případě mohlo stát.

Další nebezpečí představuje manipulační prostor, který zasahuje do komunikace. Například tento problém byl příčinou vzniku vážného pracovního úrazu. Úraz se stal při dokončovacích pracích na jedné čerpací stanici, když plošina při práci částečně zasahovala do silnice I. třídy. Pracovní prostor nebyl dostatečně zabezpečen, přijíždějící nákladní automobil neměl dostatečný boční odstup a zachytil rameno plošiny. Důsledkem bylo těžké zranění obsluhy, která vypadla z koše. Utrpěla zranění hlavy s trvalými následky.

Dalším nezbytným údajem pro práci s plošinou je nosnost plošiny. Rozhodně nejde o „zbytečný“ údaj a je umístěn v koši plošiny. Většinou se jedná o nosnost okolo 200 kg. Často vidíme, jak v koši pracují dva urostlí mladíci, když v koši s sebou mají ještě potřebné nářadí. Toto může vést k poškození celého hydraulického systému a ocelové konstrukce plošiny. Dále například se může zdát, že řada pracovníků dosud nepochopila, že dvoutyčové zadržovací slouží k jejich ochraně proti pádu a ne jako žebřík.

Bylo by možné pokračovat dalšími poznatky a příklady, se kterými jsem se setkal v průběhu své činnosti v oblasti bezpečnosti práce. Smyslem tohoto článku nebylo strašit, ale upozornit na nebezpečí spojená s prací plošin.

Ing. Karel Šimonovský, inspektor  
Oblastní inspektorát práce  
pro Královéhradecký kraj  
a Pardubický kraj

## Informace z kontrolní činnosti v oblasti pracovních vztahů a podmínek v roce 2012

V plánu kontrolních akcí pro rok 2012 byl Ministerstvem práce a sociálních věcí schválen hlavní úkol „Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětů směřujících do oblasti pracovněprávní, BOZP a zaměstnanosti“. Při provádění kontrolní činnosti na základě podnětů bylo cílem, aby všechny obdržené podněty byly šetřeny nejpozději do dvou měsíců od podání podnětu.

Pro ilustraci uvádíme výsledky, kterých bylo dosaženo za 1. pololetí 2012:

Celkem bylo v 1. pololetí 2012 na základě podnětů provedeno 2 992 kontrol, z toho u 1 401 kontrol nebylo zjištěno porušení (46,8 %) a 1 591 kontrol bylo se zjištěným porušením (53,2 %). Za porušení pracovněprávních předpisů oblastní inspektoráty práce uložily 363 pokut cca ve výši 15.200.000,- Kč. Nejvíce kontrol bylo provedeno u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 1–20 zaměstnanců, a to 1 524 kontrol, což je více než polovina z celkového počtu (52,2 %). Při členění dle odvětví nejvíce kontrol (1 138, téměř 40 %) připadá na zaměstnavatele podnikající v pohostinství a stravování, ve stavebnictví, v dopravě a maloobchodní síti.

V oblasti pracovních vztahů a podmínek bylo zjištěno a prokázáno 1 797 porušení právních předpisů týkajících se odměňování. Zaměstnavatelé nejčastěji chybovali tím, že zaměstnancům za jimi odvedenou práci nevyplatili mzdu stanoveným způsobem. Co do četnosti výskytu se v závěsu objevuje porušení – vyplacení nižší mzdy, než je nejnižší úroveň zaručené mzdy bez poskytnutí doplatku k této mzdě. U placení příplatků za práci zaměstnavatelé nejvíce pomíjeli placení příplatku za práci v sobotu a v neděli a za noční práci. Za tak závažná porušení zákona, jako je nevyplacení mzdy

či nevyplacení mzdy v termínu splatnosti, případně vyplacení mzdy nižší, než je nejnižší úroveň zaručené mzdy, byly zaměstnavatelům uloženy pokuty v celkové výši přes 2.500.000,- Kč.

I v oblasti pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr docházelo často k pochybením. Bylo zjištěno a prokázáno celkem 1 418 porušení, za tato porušení byly uloženy pokuty v celkové výši více než 700. 000,- Kč. Mezi stále se opakující porušení předpisů patří např. skutečnosti, že zaměstnavatel neinformoval zaměstnance o obsahu pracovního poměru, zaměstnanci nebylo vydáno potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru (u třetiny kontrolovaných zaměstnavatelů). Při jedné kontrole bylo zjištěno a prokázáno, že zaměstnavatel neuzavřel se zaměstnanci písemně pracovní smlouvu (za toto porušení byla uložena vysoká pokuta ve výši 300.000,- Kč).

Porušení zjištěná v oblasti pracovní doby se vyskytla v menším počtu (celkem 538 porušení), ale i za ně byly uloženy pokuty, a to v celkové výši více než 500.000,- Kč. Překvapivě bylo zjištěno více porušení u poskytování náhrad zaměstnancům, celkem 372 porušení s uložením pokut v celkové výši bezmála 200.000,- Kč.

Výše zmíněné informace o výsledcích kontrolní činnosti v oblasti pracovních vztahů a podmínek potvrzují úsilí kontrolních orgánů zamezit nezodpovědnému postupu některých zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům.

Ing. Helena Hronová, inspektorka odboru pracovních vztahů a podmínek  
Státní úřad inspekce práce

## Nový informační systém inspekce práce

Vybudování inovovaného informačního systému, který zjednoduší, zefektivní a v konečném důsledku i zlevní procesy spojené s agendou orgánů inspekce práce, představuje hlavní cíl projektu „Vytvoření centrálního registru elektronizace úkonů inspekce práce“, který je realizován Státním úřadem inspekce práce (SÚIP). Projekt je spolufinancován Evropskou unií a Evropským fondem pro regionální rozvoj.

Centrální registr elektronizace úkonů inspekce práce (REUIP) usnadní práci inspektorů v terénu vykonáním významné většiny činností na místě za pomoci mobilního přístupu a omezí oběh papírových dokumentů v důsledku jejich elektronizace.

Dodavatelem realizace technického řešení REUIP se ve výběrovém řízení stala společnost AutoCont CZ a. s. Ve spolupráci s týmy klíčových uživatelů vedených garanty odborných oblastí spadajících do kompetencí SÚIP vytvořil dodavatel tzv. globální návrh, který bude základním stavebním pilířem tvorby REUIP.

Nový informační systém REUIP bude k dispozici všem zaměstnancům SÚIP na konci roku 2013.



EVROPSKÁ UNIE  
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ  
ŠANCE PRO VÁŠ ROZVOJ

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na [www.suip.cz](http://www.suip.cz) a [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz).

## Vypovídací schopnost záznamů o pracovních úrazech elektřinou

Jedním ze zdrojů pracovních úrazů jsou elektrická zařízení, resp. elektřina jako medium, energie. Na Oblastním inspektorátu práce pro Středočeský kraj byly podrobněji posuzovány desítky záznamů o pracovních úrazech v souvislosti s elektrickými zařízeními, resp. elektřinou, za předchozí řadu let. Prověřovány byly jak pracovní úrazy smrtelné a pracovní úrazy s hospitalizací delší než 5 dnů, tak i tzv. ostatní pracovní úrazy, a to z pohledu uváděných příčin, popř. zdroje.

Za poslední dobu došlo u zaměstnavatelů k zásadní změně a dřívější nejčastější příčina - osobní předpoklady - se podle „nabídky“ příčin ze záznamu o úrazu podle zaměstnavatelů změnila, „přetvořila“ do příčiny špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko. Zde vzrostlo určování příčiny - až na 83 %. Teprve ve značně menšině je používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce - 11 %, vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu - pouhých 2 %, a ještě další příčina - nepoužívání předepsaných osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) se objevila pouze výjimečně a na celkovém přehledu příčin se podílí jen 1 %.

*Pozn.: Elektrotechnici (osoby s odbornou způsobilostí v elektrotechnice dle §§ 5, 6-8, 9 vyhlášky č. 50/1978 Sb.) jsou osobami s odpovídajícím vzděláním, znalostmi a zkušenostmi, které jim umožňují vyvarovat se nebezpečí a při běžných pracích (pro které jsou bezpečnostní předpisy součástí profesní odborné způsobilosti) si samostatně vyhodnotit rizika, která elektřina může vytvořit.*

U suverénně nejčastěji uváděné příčiny se pak již nerozlišuje, zda by mělo jít o špatné nebo nedostatečné „odhadování“ rizika ze strany provádějícího pracovníka nebo ze strany zaměstnavatele či jiného subjektu. Takto uváděná příčina - špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko - která se již používá téměř univerzálně, pomalu začíná ztrácet svoji vypovídací schopnost. Přitom u většiny zaměstnavatelů působí osoby odborně způsobilé v prevenci rizik

podle zákona č. 309/2006 Sb. (otázka úrovně jejich faktické činnosti), které se podílí na vedení dokumentace o pracovních úrazech, takže by zde neměla hrát podstatnou roli odbornost konkrétního zaměstnavatele a jeho schopnost se daným úrazem podrobněji zabývat.

Při bližším zkoumání se objevuje řada pochybností o deklaraci příčiny, popř. i zdroje pracovního úrazu v předmětném oboru, jen pro příklad:

1. Při práci elektrotechnika s nářadím v elektrickém rozvaděči došlo ke zkratu a popálení prstů pracovníka, přičemž jako zdroj ani nebyla uvedena elektřina, ale nekonkrétní fyzikální jevy a přírodní živly, a jako příčina bylo označeno špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko, ač by šlo spíše o používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce, nedodržení bezpečnostních předpisů pro práce na elektrických zařízeních.
2. Při odpojování autobaterie autoopravářem (nejdříve +pól) došlo ke zkratu na kostru vozidla a popálení ruky pracovníka. Jako příčina bylo uvedeno opět „anonymnější“ špatné odhadnutí rizika, i když by šlo zřejmě o neobeznámenost s podmínkami bezpečné práce nebo používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce.

V několika případech se dokonce při dodatečných dotazech na uváděné skutečnosti u zaměstnavatelů nepotvrdilo, že se uváděný pracovní úraz skutečně stal.

Je zřejmé, že údaje uváděné zaměstnavateli je často potřebné brát s rezervou a v případě pochybnosti je dodatečně ověřovat, aby se zvýšila spolehlivost údajů využívaných i pro následné statistiky, které mohou sloužit pro směřování a plánování inspekčních činností v konkrétních oblastech BOZP.

Ing. Jan Šobora, vedoucí odboru inspekce  
Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj

## Vývoj pracovní úrazovosti v ČR v roce 2011

V roce 2011 bylo v České republice nově hlášeno celkem 47 111 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 13 492 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 45 482 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny. Bez následné pracovní neschopnosti bylo vykázáno celkem 25 528 pracovních úrazů. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 7 103 osob, tj. o 274 osob méně než v roce 2010.

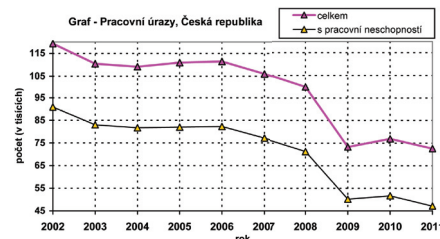
V roce 2011 došlo k poklesu počtu i četnosti pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2010. Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy vykazaly mírný nárůst. Pracovní úrazovost se v České republice v roce 2011 vyznačovala rozdílným vývojem celkové pracovní úrazovosti a smrtelné pracovní úrazovosti. Zatímco hodnoty absolutních a většina relativních ukazatelů celkové pracovní úrazovosti klesly, hodnoty ukazatelů smrtelné pracovní úrazovosti meziročně vzrostly.

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností klesl proti roku 2010 o 8,8 %. Počet pojištěnců meziročně klesl jen mírně (o 2,3 %). To se promítlo do

četnosti těchto pracovních úrazů poklesem tohoto ukazatele o 6,7 %. Snížil se i počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 3,7 %), tím i průměrný denní stav práce neschopných (o 3,7 %) a také průměrné procento pracovní neschopnosti (o 1,2 %). Průměrná doba trvání jednoho případu dosáhla v roce 2009 již 55,2 kalendářních dnů na jeden případ. V roce 2010 zaznamenal tento ukazatel pokles o 5,5 %, ale v roce 2011 opět narostl o 5,6 %. Do vývoje vykazované pracovní úrazovosti se tedy i v roce 2011 promítl pokračující technický vývoj a kontrolní činnost inspekce práce.

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad tři dny byla v roce 2011 skupina „materiály, břemena, výrobky, strojní součásti“ (36 %). U závažných pracovních úrazů to byla skupina „budovy, konstrukce, povrchy nad úrovní země“ (24 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina „pozemní vozidla“ (28 %). Nejčastější příčinou pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny bylo v roce 2011 „špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko“ (83 %). U smrtelných pracovních úrazů to byla stejná příčina (31 %).

V roce 2011 bylo statisticky vykázáno 125 smrtelných pracovních úrazů, což je o 4 případy více než v roce 2010. Četnost smrtelných pracovních úrazů na 10 000 pojištěnců se meziročně zvýšila o 7,1 %. Po nárůstu počtu případů v roce 2010 došlo v roce 2011 jen k mírnému nárůstu počtu smrtelných pracovních úrazů. K nárůstu četnosti těchto případů došlo v těžbě a dobývání (B.), v zásobování vodou a činnosti s odpady (E.) a ve vzdělávání (P.) V zemědělství, lesnictví, rybářství (A.) došlo k poklesu počtu případů. Počet smrtelných pracovních úrazů klesl zejména ve skupině zdrojů úrazu „pozemní vozidla a ostatní dopravní prostředky“ a vzrostl ve skupině „živé organismy, fyzikální jevy a přírodní živly“.



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