

Z P R A V O D A J

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

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz

číslo 3/2022

www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

PROGRAM BEZPEČNÝ PODNIK Z POHLEDU SÚIP

Program Bezpečný podnik, který je v České republice uplatňován již od roku 1996, je z našeho pohledu jedinečný a ceněný nejen námi, ale i zapojenými společnostmi. Účast v tomto programu určitě není vhodná pro všechny, jelikož ne každý zaměstnavatel si dobrovolně pustí na svá pracoviště na prověrku zavedeného systému řízení BOZP tým inspektorů, který je specializován na VTZ, dopravu, stavebnictví či nebezpečné látky a prevenci závažných havárií. Navíc jsou k účasti v programu důležitá i vyjádření orgánů státní správy v oblasti ochrany zdraví při práci, požární ochrany či ochrany životního prostředí, a tak mnohdy ve společnostech ještě probíhají i kontroly vedené kolegy z KHS, HZS či ČIŽP, případně OBÚ.

V současné době máme celkem 72 společností, které mohou používat označení Bezpečný podnik, jejichž seznam je dostupný na stránce www.suip.cz. Nejčastěji jsou zastoupeny společnosti ze zpracovatelského průmyslu, společnosti zabývající se výrobou a rozvodem elektřiny, plynu a tepla či společnosti podnikající ve stavebnictví. Pokud se podíváme blíže na rozdělení společností ze zpracovatelského průmyslu, nejčastěji se jedná o výrobu strojů a zařízení, potravinářských výrobků, základních kovů, chemických látek a směsí, motorových vozidel, elektrických zařízení, kovových konstrukcí či výrobu pryžových a plastových výrobků a další.

Lze říci, že „bezpečným podnikem“ má možnost stát se víceméně kterákoliv výrobní společnost s orientačním počtem 100 a více zaměstnanců, která má zaveden systém řízení BOZP na takové úrovni, že se nebojí pozvat na prověrku i naše zkušené inspektory. Zde musím upozornit, že ne vždy bývají požadavky ke splnění podmínek programu zcela naplněny. Zejména se jedná o případy nedostatečné přípravy na prověrku a nadhodnocení vlastní úrovně BOZP, a může tak nastat i situace, kdy po prověrce OIP nedoporučí osvědčení vydat. Také může nastat případ, kdy daná společnost již neplní své závazky vůči programu, zejména pokud by se jednalo o selhání zavedeného systému řízení BOZP, a osvědčení může být i odebráno. Osvědčení Bezpečný podnik má platnost 3 roky a pokud má společnost zájem zůstat v programu i po této době, probíhá opětovná celková prověrka systému řízení BOZP.

Bezpečný podnik zůstává i nadále zajímavý a přínosný pro všechny zúčastněné, tedy pro nás i pro samotné společnosti. Inspektoři mají možnost setkávat se s novými technologiemi a aktuálními trendy v oblasti BOZP, společnosti si cení nezávislého hodnocení, rad a mnohých doporučení inspektorů, kteří upozorňují na nedostatky způsobené provozní slepotou či na závažné úrazy, které mohou v souvislosti s určitým strojem nebo zařízením nastat. Dalším pozitivem programu bývá i větší míra zapojení managementu, pro který se stává problematika BOZP normální součástí každodenního pracovní-

ho života a ne jen trpěnou povinností vyplývající z právních předpisů. Celý proces od zavedení systému řízení BOZP až po provedení prověrek je náročný, přičemž zapojených bývá každoročně okolo 80 inspektorů z celé republiky, ale i přesto bude mít vždy tato preventivní činnost inspekce práce smysl a svůj nezastupitelný podíl na zlepšování úrovně řízení BOZP v českých společnostech.

Ing. Simona Zajícová
úsek inspekce BOZP
Státní úřad inspekce práce

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.suip.cz a www.bozpinfo.cz

ZAŘAZOVÁNÍ UČITELŮ ŽŠ DO PLATOVÝCH TŘÍD

Odměňování ve školství je specifickou oblastí a pro řadu pracovníků, kteří s ním přijdou do styku, je výzvou už jen pro množství právních norem, které se k němu vztahují. Smyslem tohoto článku je shrnout hlavní zásady, kterými se musí řídit vedoucí zaměstnanec při zařazování učitelů základní školy do platových tříd. Zájemce o bližší podrobnosti nejen k danému tématu, ale i k odměňování ostatních pedagogických a nepedagogických zaměstnanců školských zařízení můžeme odkázat na dokument Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací ze dne 30. 9. 2021, čj. MSMT-71/2020-4.

Zaměstnanci školských zařízení zřizovaných obcemi nebo kraji jsou odměňováni platem. Zaměstnavatel, školské zařízení, je povinen jim stanovit plat postupem, který upravuje ustanovení § 123 a další zákoníku práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, zejména nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jen NV 341/2017) a nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (dále jen katalog prací).

Zařazení zaměstnance – učitele základní školy – do platové třídy je provedeno podle nejnáročnějších prací po zaměstnanci zaměstnavatelem požadovaných. Pokud je zaměstnanec zařazen v pracovní smlouvě jako učitel, nelze než doporučit, aby měl současně vydaný i písemný dokument, např. pracovní náplň, popis práce apod., který bude vymezovat jím konané práce/činnosti, které po něm bude zaměst-

navatel požadovat (byť tuto povinnost legislativa explicitně nevyžaduje). Učitel základní školy může být zařazen do platové třídy 11, 12 nebo 13, podle druhového vymezení prací dle katalogu prací. Učitel ZŠ zařazený do 11. platové třídy má provádět vzdělávací a výchovnou činnost zaměřenou na získávání vědomostí a dovedností ve všeobecně vzdělávacích nebo odborných předmětech podle školního vzdělávacího programu. Oproti tomu učitel ZŠ zařazený do 12. platové třídy má provádět komplexní vzdělávací a výchovnou činnost ve všeobecně vzdělávacích nebo odborných předmětech spojenou s tvorbou a průběžnou aktualizací pedagogické dokumentace, kterou pedagogický pracovník vytváří a podle níž postupuje při výkonu své přímé pedagogické činnosti, nebo spojenou s tvorbou a průběžnou aktualizací individuálních vzdělávacích plánů. Pedagogickou dokumentací se v daném

případě rozumí zejména vzdělávací plány. Učitel ve 13. platové třídě je pak odborníkem, který provádí specializovanou metodologickou činnost v oblasti pedagogiky a psychologie, k jejímuž výkonu je nezbytné získání specializace stanovené zvláštním právním předpisem. Stanovení platové třídy není nijak vázáno na ukončený stupeň vzdělání učitele, ale výhradně na jím vykonávanou práci (samozřejmě, nesplněný stupeň vzdělání podle § 7 a 8 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, je důvodem ke krácení platového stupně podle ustanovení § 7 NV 341/2017).

Specificky je řešeno zařazení ředitele do platové třídy, pochopitelně jen pokud není sám současně učitelem. V katalogu prací nemá tento druh práce relevantní popis prací, výše uvedený metodický pokyn uvádí, že vedoucí pracovníci mají být zařazeni jako koordinační, projekto-

vý a programový pracovník (1.01.12) do 11. nebo 12. třídy. Současně platí, že dle ustanovení § 123 odst. 3 zákoníku práce je vedoucí zaměstnanec zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. A ještě jedno specifikum na závěr, v souladu s ustanovením § 122 odst. 2 zákoníku práce určuje plat ředitele jako statutárního orgánu zaměstnavatele zřizovatele, v případě nesoukromých a ne církevních základních škol tedy obec.

Mgr. Miroslav Ort
inspektor oddělení PPV
Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj



BEZPEČNOST PRÁCE V DOPRAVĚ – ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST ŘIDIČŮ

V rámci kontrolní činnosti podle úkolu č. 22.1.132 se často opakují zjištění na téma zdravotní způsobilost v dopravě. Zaměstnavatel je přitom povinen zajistit, aby jeho zaměstnanci (řidiči) byli zdravotně způsobilí. Zdravotní způsobilost řeší více zákonů a nařízení vlády. Není tedy lehké se v legislativě týkající se této problematiky orientovat. Proto je zásadní pochopit, která legislativa je pro tuto oblast primární a je nutné ji dodržovat.

Při kontrolách zdravotní způsobilosti řidičů bývají zjištěny následující pochybení:

1. Poskytovatel pracovnělékařské péče vystaví lékařský posudek, aniž by byl předložen dopravně psychologický posudek. Přesto je posudek vydán a zaměstnanec je zdravotně způsobilý.
2. Poskytovatel pracovnělékařské péče ve formuláři uvede, kdy bylo dopravně psychologické vyšetření provedeno, ale dopravně psychologický posudek pozbyl platnosti. Přesto poskytovatel pracovnělékařské péče vystaví posudek s výsledkem zdravotně způsobilý.
3. Poskytovatel pracovnělékařské péče netuší, že součástí lékařského posudku je vyšetření, které musí zaměstnanci absolvovat. A to je právě dopravně psychologické vyšetření. Např. v případě, že řídí vozidla vybavená výstražnými světly (modré, či červené barvy) jako městská policie, řidiči sanitních vozidel aj.

Většina zaměstnavatelů se řídí zákony řešící zdravotní způsobilost. Zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, či vyhláškou č. 79/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ale v případě, že se jedná o **řidiče z povolání**, je potřeba se řídit a zdravotní způsobilost posuzovat podle **zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích** a o změnách některých zákonů, v platném znění (dále jen zákon o silničním provozu), a podle vyhlášky č. 277/2004 Sb.

Zaměstnavatel odpovídá za zdravotní způsobilost zaměstnanců, ale je důležité si uvědomit, že **posudek vystavuje poskytovatel pracovnělékařské péče**, proto je nutné, aby sám zaměstnavatel znal lhůty lékařských posudků. Není možné, aby v případě vrácení posudků zpět od lékaře vlastně nevěděl, jaké náležitosti

má posudek obsahovat a jaká je jeho platnost. Cílem článku je pomoci se v dané problematice zorientovat.

Ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce ukládá zaměstnavateli následující podmínku: „**Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.**“

Zákon č. 361/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ukládá povinnost:

Pravidelným lékařským prohlídkám je povinen se podrobovat

- a) řidič vozidla, který při plnění úkolů souvisejících s výkonem zvláštních povinností užívá zvláštního výstražného světla modré nebo modré a červené barvy, případně doplněného o zvláštní zvukové výstražné znamení,
 - b) řidič, který řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u něhož je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě,
 - c) řidič, u kterého je řízení motorového vozidla předmětem samostatné výdělečné činnosti prováděné podle zvláštního právního předpisu,
 - d) držitel řidičského oprávnění pro skupinu C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D nebo D+E, pokud řídí motorové vozidlo zařazené do některé z těchto skupin vozidel,
 - e) držitel osvědčení pro učitele řidičů pro výcvik v řízení motorových vozidel podle zvláštního právního předpisu.
- (2) Vstupní lékařské prohlídce je osoba uvedená v odstavci 1 povinna se **podrobit před zahájením výkonu činnosti uvedené v odstavci 1 dalším pravidelným lékařským prohlídkám pak do dovršení 50 let věku každé dva roky a po dovršení 50 let věku každoročně.**
 - (3) **Držitel řidičského oprávnění, který není osobou uvedenou v odstavci 1**, je povinen se podrobit pravidelné lékařské prohlídce **nejdříve šest měsíců před dovršením 65 a 68 let věku a nejpozději v den dovršení stanoveného věku, po dovršení 68 let věku pak každé dva roky.**

Formulář lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel je uveden v příloze č. 2 vyhlášky č. 277/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel. Součástí lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel je i část o dopravně psychologickém vyšetření. U řidičů starších 50 let se musí dopravně psychologický posudek provádět v pravidelné 5leté periodě nejpozději v den 50. narozenin. A právě tato podmínka nebývá často splněna.

Kdo má povinnost absolvovat dopravně psychologické vyšetření, naleznete v příloze č. 3 vyhlášky č. 277/2004 Sb. v platném znění:

„Pro účely přílohy jsou zařazeni do

- **skupiny 1** – žadatelé a držitelé řídičských oprávnění skupin vozidel AM, A1, A2, A, B1, B a B+E (§ 80a zákona č. 361/2000 Sb.),

- **skupiny 2**

- a) řidiči, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu, **a u nichž je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě,**

- b) řidiči vozidla, kteří při plnění úkolů souvisejících s výkonem zvláštních povinností užívají **zvláštního výstražného světla modré barvy**, popřípadě **doplněného o zvláštní zvukové výstražné znamení,**
- c) řidiči, u kterých je řízení motorového vozidla předmětem samostatné výdělečné činnosti prováděné podle zvláštního právního předpisu,
- d) žadatelé a držitelé osvědčení pro **učitele řidičů pro výcvik v řízení motorových vozidel podle zvláštního právního předpisu,** nebo
- e) žadatelé a držitelé řídičských oprávnění skupin vozidel **C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E a T** (§ 80a zákona č. 361/2000 Sb.).“

V případě dalších dotazů k problematice mají čtenáři možnost obrátit se na oblastní inspektorát práce a vznést dotaz v rámci poradenství.

Bc. Petra Nehasilová
inspektorka oddělení BOZP
Oblastní inspektorát práce
pro Ústecký kraj a Liberecký kraj

ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo, s příslušným přestupkem, definováno novelou zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti dne 29. 7. 2017. V legislativě se objevilo ve formě nového ustanovení § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, jakožto činnost fyzické nebo právnické osoby, která spočívá v pronájmu pracovní síly jiné fyzické nebo právnické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání realizované formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele čili jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. S účinností od 2. 8. 2021 došlo k zavedení přestupku zastřené zprostředkování zaměstnání i na zaměstnavatele, který výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožní. Hlavním účelem nové právní úpravy je zavedení spoluodpovědnosti subjektu využívajícího zastřené zprostředkování zaměstnání, neboť i ten má z této činnosti prospěch.

Za naplnění přestupku výkonu či umožnění zastřené zprostředkování zaměstnání podle výše uvedeného ustanovení může být fyzická osoba pokutována až do výše 5 000 000 Kč. Právnické a fyzické podnikající osobě pak hrozí pokuta v rozmezí 50 000 až 10 000 000 Kč. S ohledem na závažnost a společenskou nebezpečnost výše zmíněného přestupku byla výše maximální hranice pokuty, stejně jako stanovení spodní hranice v případě právnických či fyzických podnikajících osob, které se přestupku dopustí, stanovena na stejnou úroveň jako v případě nelegálního zaměstnávání.

V roce 2021 provedl SÚIP celkem 197 kontrol přímo zaměřených na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání. Kontroly proběhly u 189 subjektů, přičemž se jednalo o 183 právnických osob a ve 6 případech o podnikající fyzické osoby. Z celkového počtu 197 kontrol byly nedostatky zjištěny ve 149 případech a celkový počet zjištěných porušení pracovněprávních předpisů dosáhl počtu 952 porušení, přičemž přímo zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno u 75 kontrolovaných subjektů.

Kromě výše uvedených kontrol bylo zastřené zprostředkování zaměstnání v rámci kontrol, primárně zaměřených na jinou kontrolní oblast, zjištěno také u dalších 128 subjektů. Tyto kontroly byly nejčastěji zaměřeny na nelegální zaměstnávání. Celkově bylo zastřené zprostředkování zaměstnání v roce 2021 zjištěno u 199 subjektů. Od data účinnosti nové právní úpravy zákona o zaměstnanosti do 31. 12. 2021 bylo již také odhaleno 13 podnikatelských subjektů, které výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožnily.

Současně bylo kontrolami zaměřenými na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěno 642 osob při výkonu nelegální práce. V 613 případech šlo o cizince (nejčastěji občané státní příslušnosti Ukrajina a Kazachstán), v 18 případech o občany EU a v 11 případech se jednalo o občany ČR.

Za přestupek zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2021 uloženo celkem 144 pokut v celkové výši 69 711 000 Kč, což je oproti předcházejícímu roku 2020 výrazný nárůst. Jedná se o všechny pokuty uložené v roce 2021, částečně se tedy může jednat o pokuty za zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěné kontrolami provedenými v předchozích letech.

Ing. Marek Šindlář
úsek inspekce NLZ
Státní úřad inspekce práce

PRACOVNÍ ÚRAZ PŘI OBRACENÍ BŘEMENE POMOCÍ ZDVIŽNÉHO MANIPULAČNÍHO VOZÍKU

Zaměstnanec–brusič měl za úkol provést obroušení svařence (atypický plotový díl) o délce 550 cm, šířce 230 cm a hmotnosti 707 kg. Jelikož potřeboval svařenec obrousit i z druhé strany, domluvil se s kolegou, že provedou obrácení svařence. Na obrácení svařence použili zdvižný manipulační vozík (dále jen vozík), na jehož vidlici navlékl brusič textilní vázací popruh (dále jen popruh), oko o délce 214 cm, šířce 5 cm a nosnosti v přímém závěsu 530 kg. Brusič přeložil popruh napůl a kolem konstrukce svařence omotal popruh ve dvojitěm vázání na smyčku. Konstrukci v místě úvazku tvořily čtyři svařené profily U 120 k sobě. Zaměstnanec obsluhující vozík provedl

zdvih svařence, jehož jedna strana zůstala opřená o zem, a to z toho důvodu, že úvazek svařence nebyl proveden v ose jeho těžiště. Brusič se snažil rukama nadzvednout stranu svařence, která se opírala o zem, aby mohl zaměstnanec obsluhující vozík popojet se svařencem dozadu, a obrátit tak svařenec na původní místo. Brusiči se nedařilo svařenec nadlehčit, proto zavolal na pomoc další tři kolegy. Tito kolegové se postavili k protější straně svařence a naopak se snažili vlastní vahou zatížit svařenec, aby se tento dostal do vodorovné polohy a nedotýkal se na druhé straně, kterou nadlehčoval brusič, země. Najednou došlo k prasknutí popruhu a k pádu svařence. Svařenec se poté překlopil směrem na vozík a sjel po rámu zdvihacího zařízení vozíku až na zem, kdy pod svařencem zůstala pravá dolní končetina jednoho ze zaměstnanců, který svařenec zatěžoval. Zaměstnanec utrpěl závažný pracovní úraz spočívající ve zranění v oblasti kolene, bérkové kosti a stehenního svalu.

Výsledná nosnost popruhu ve dojitém vázání na smyčku byla 848 kg. Popruh tedy nebyl zdviženým svařencem zatížen nad jeho výslednou nosnost, avšak při zatížení pravé strany svařence třemi zaměstnanci zřejmě došlo k zatížení popruhu nad jeho výslednou nosnost. Koeficient bezpečnosti popruhu byl 7:1. Hlavním důvodem přetržení popruhu bylo působení ostré hrany svařence. V návodu k použití popruhu bylo uvedeno, že je zakázáno táhnout popruh přes ostré hrany a při zvedání

břemen s ostrými hranami se musí používat vhodné ochrany (ochranné návleky). V návodu k použití popruhu bylo dále uvedeno, že je nutné dodržovat ČSN EN 1492-1+A1 Textilní vázací prostředky – Bezpečnost – Část 1: Vázací popruhy ze syntetických vláken pro všeobecné použití. Podle ČSN EN 1492-1+A1 je hrana břemena pro vázací popruh ostrá tehdy, je-li poloměr zaoblení hrany stejný nebo menší než tloušťka vázacího popruhu. Tloušťka předmětného popruhu byla cca 4 mm, přičemž poloměr zaoblení hrany svařence byl menší než tloušťka popruhu. Z uvedeného vyplývá, že hrana svařence, přes kterou byl tažen popruh, byla ostrá a způsobila přetížení popruhu. Mimo tuto skutečnost měl zaměstnavatel, u kterého k pracovnímu úrazu došlo, v dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních stanoveno opatření ke snížení rizika pádu břemen, a to, že ke zdvihání břemen za pomoci vozíku nesmí být použito další pomůcky zavěšené na vidlice vozíku, jako např. vázací prostředky. Zaměstnavatel neměl rovněž stanoveny pracovní postupy tak, aby zaměstnanci nebyli ohroženi padajícími předměty.

Ing. Václav Hovorka
inspektor oddělení BOZP
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj

VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ROCE 2021

V roce 2021 bylo v České republice nově hlášeno celkem 44 933 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 13 818 pracovních úrazů utrpěly ženy. Celkově 43 980 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny. Z tohoto počtu se jich 13 569 událo ženám. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 7 143 osob, tj. o 79 osob více než v roce 2020. V období 2012–2021 počet případů klesal a narůstal a ve výsledku stoupl o 2 % (viz graf). Počet pojištěnců v těchto letech narostl u mužů o 3 % a u žen o 7 %, celkem o 5 %. Tím došlo k vyrovnaní počtu pojištěných osob mezi ženami a muži rovným dílem, tedy 50 % a 50 % (zdroj ČSÚ).

V roce 2021 došlo k nárůstu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností proti roku 2020. Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti a smrtelné pracovní úrazy nebyly již od roku 2012 Českým statistickým úřadem statisticky sledovány (výkaz Nem-Úr) (zdroj ČSÚ).

V roce 2021 bylo vykázano 88 smrtelných pracovních úrazů, což je o 20 případů méně než v roce 2020 a jedná se o historické minimum. V prvních deseti letech existence České republiky (1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok. V letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100–200 případů za rok. V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok a pak i v roce 2019. Nárůst počtu případů v roce 2018 byl způsoben značným počtem hromadných úrazů způsobených jen třemi událostmi.

V letech 2020–2021 byly evidovány také tři události s hromadnými případy, ale následky nebyly tak fatální jako v roce 2018 (zdroj ČSÚ, SÚIP a ČBÚ).

Absolutní počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností stoupl proti roku 2020 o 8,6 %. Počet pojištěnců meziročně stoupl jen mírně, což se promítlo do četnosti těchto pracovních úrazů nárůstem tohoto ukazatele o 8,0 %. Zvýšil se také počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (o 0,8 %) a průměrný denní stav práce neschopných o 1,1 %. Průměrné procento pracovní neschopnosti stoupl o 0,7 %. Průměrná doba trvání jednoho případu, která v roce 2020 dosáhla svého maxima 62,5 kalendářního dne, v roce 2021 klesla na hodnotu 58,0 dne (zdroj ČSÚ).

Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2021 evidována skupina Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti, prach (34 %). U závažných pracovních úrazů to byla skupina Budovy, konstrukce, povrchy (37 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina Pozemní vozidla (35 %). Obdobné

rozložení zdrojů pracovních úrazů podle závažnosti bylo evidováno také v letech minulých, rozdílly byly jen v procentním zastoupení. V roce 2011 došlo k velkému meziročnímu nárůstu počtu závažných pracovních úrazů. V následujících letech (2012–2021) pak počty postupně klesaly až na 43 % hodnoty roku 2012 (zdroj SÚIP a ČBÚ).

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

