

BEZPEČNOSTĚ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI PRE VEDÚCICH ZAMESTNANCOV I

Róbert Bulla – Tomáš Kozík

2015

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pre vedúcich zamestnancov I

Úlohy zamestnávateľa v oblasti ochrany práce
Riešenie pracovných úrazov v praxi
Vyšetrovanie pracovných úrazov
Vplyv dĺžky pracovného času na bezpečnosť pri práci

Autori:

Ing. Róbert Bulla

Prof. Ing. Tomáš Kozík, DrSc.

Editor:

Prof. Ing. Tomáš Kozík, DrSc.

Učebné texty boli vytvorené ako výstup z riešenia projektu ESF s názvom Inovácia študijných programov na Pedagogickej fakulte UKF v Nitre za účelom skvalitnenia vzdelávacieho procesu pod číslom ITMS 26110230096

Recenzenti:

Dr hab. prof. UP Henryk Noga

JUDr. Rudolf Kubica

©PF UKF v Nitre

ISBN 978-80-558-0795-9

EAN 9788055807959

2015



ÚLOHY ZAMESTNÁVATEĽA V OBLASTI OCHRANY PRÁCE SÚ POVINNÍ ZABEZPEČOVAŤ VEDÚCI ZAMESTNANCI NA VŠETKÝCH STUPŇOCH RIADENIA V ROZSAHU ÚLOH VYPLÝVAJÚCICH Z ICH FUNKCIÍ.



TIETO ÚLOHY SÚ ROVNOCENNOU A NEODDELITEĽNOU SÚČASŤOU PRACOVNÝCH POVINNOSTÍ

Predhovor

Jedným z predpokladov úspešnej práce pracovníkov v profesii bezpečnostný technik alebo v pracovných pozíciách, ktorých súčasťou pracovnej náplne je starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je vedieť správne sa orientovať a interpretovať zákonné normy, vyhlášky a nariadenia vlády a správne vyhodnocovať bezpečnostné riziká z pohľadu zákonných noriem.

Autori učebných textov s názvom Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pre vedúcich zamestnancov I. a II. Predpokladajú, že texty sa stanú vhodnou a prospešnou učebnou pomôckou nielen študentov v študijných programoch zameraných na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ale po textoch siahnu aj pracovníci z praxe a budú ich úspešne využívať vo svojej práci

Učebné texty boli vytvorené v rámci riešenia projektu ESF s názvom Inovácia študijných programov na Pedagogickej fakulte UKF v Nitre za účelom skvalitnenia vzdelávacieho procesu. Hlavným cieľom projektu bolo zabezpečiť inováciu študijných programov s cieľom dobre pripraviť absolventov študijného programu Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na výkon povolania.

Učebné texty nadväzujú na učebné texty autorov Bulla, R. – Kozík, T. – Tureková, I.: Právny rámec celoživotného vzdelávania v BOZP. Ako celok, uvedený súbor troch učebných textov vytvára jeden ucelený pohľad na súčasný stav legislatívy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR. Autori sa pokúsili pri popise zákonných noriem, v niektorých prípadoch aj o uvedenie konkrétnych príkladov riešenia príčin nebezpečných udalostí alebo havárií.

Obrázky uvedené v učebných textoch sú prebraté z voľne dostupných stránok na internete, preto na ne nebol vyžiadaný súhlas.

Autori ďakujú odborným pracovníkom IP v Nitre za odbornú pomoc a konzultácie pri tvorbe učebných textov a recenzentom Dr. hab. prof. UP Henrykovi Nogovi a JUDr. Rudolfovi Kubicovi za objektívne posúdenie práce a príspevok k zvýšeniu ich odbornej kvality.

V Nitre, 27. apríla 2015

Autori

OBSAH

Úlohy zamestnávateľa v oblasti ochrany práce.....	Chyba! Záložka nie je definovaná.
Úvod.....	6
1. Ochrana práce.....	8
1.1 § 146 zákona č. 311/2001 Z.z. (ďalej len Zákonník práce).....	8
1.1.1. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany práce podľa Zákonníka práce (§ 147)	8
1.1.2. Práva a povinnosti zamestnancov v oblasti ochrany práce podľa Zákonníka práce (§ 148)	8
1.2. § 146 až 148 Zákonníka práce.....	9
2. Vedúci zamestnanec a jeho povinnosti podľa Zákonníka práce	9
2.1. Základné povinnosti vedúcich zamestnancov	10
3. Povinnosti zamestnávateľa podľa § 6 zákona č. 124/2006 Z.z.	11
3.1. Všeobecné povinnosti zamestnávateľa podľa § 6 zákona 124/2006 Z.z.:	12
4. Oboznamovanie a informovanie zamestnancov podľa § 7 zákona č. 124/2006 Z.z.	16
5. Povinnosti zamestnávateľa podľa § 8 zákona č. 124/2006 Z.z.	18
6. Kontrolná činnosť podľa § 9 zákona č. 124/2006 Z.z.	19
7. Spolupráca zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 10 zákona č. 124/2006 Z.z.	20
8. Práva a povinnosti zamestnancov podľa § 12 zákona č. 124/2006 Z.z.	20
8.1. § 12 zákona č. 124/2006 Z.z.....	21
9. Odborná spôsobilosť na určené činnosti ustanovené právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	23
9.1. § 15 (zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP) Oprávnenie na činnosť:.....	23
9.2. § 16 (zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP) Osvedčenie na vykonávanie činnosti a preukaz na vykonávanie činnosti	23
10. Vyhláška MPSVaR č. 508/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenie.....	23
10.1. § 8 Vyhláška MPSVaR č. 508/2009 Z.z. Podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prevádzke technického zariadenia	24
11. Spolupráca zamestnávateľov podľa § 18 zákona č. 124/2006 Z.z.	24
12. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z.z.....	25
12.1. § 19 zákona č. 124/2006 Z.z.....	26
13. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 20 zákona č. 124/2006 Z.z.	27
14. Preventívne a ochranné služby podľa § 21 zákona č. 124/2006 Z.z.	27
15. Bezpečnostnotechnická služba podľa § 22 zákona č. 124/2006 Z.z.	28
16. Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.....	29
17. Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov	30
17.1. Kontrola pracovného prostriedku § 5 (Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z.z.	33
18. Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami	33
19. Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.....	34
20. Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami	40

21. Nariadenie vlády SR č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci.....	42
22. Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z.z. – zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám a matkám.....	43
23. Nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z.z.- zoznam prác a pracovík zakázané mladistvým zamestnancom	43
24. Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.....	43
24.1. Povinnosti pri ochrane zdravia pri práci § 30	43
24.2. Hodnotenie zdravotných rizík a kategorizácia prác § 31	45
ZÁVER.....	45
Zoznam bibliografických údajov	47
Riešenie pracovných úrazov v praxi	48
Úvod.....	49
1. Čo je pracovný úraz?	49
2. Aké pracovné úrazy poznáme?.....	49
3. Postup pri vzniku pracovných úrazov	50
4. Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním.....	55
4.1. Pojem plnenie pracovných úloh na účely úrazového poistenia vymedzuje §8 ods.4 a 5 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení	55
4.2. Priama súvislosť s plnením pracovných úloh.....	56
4.3. Pracovný úraz, ktorý vznikol pre plnenie pracovných úloh.....	57
5. Klasifikačná schéma príčin pracovných úrazov	57
6. Zdroje pracovných úrazov	62
Záver.....	65
Zoznam bibliografických údajov	66
Vyšetrovanie pracovných úrazov Inšpektorátom práce Nitra	67
Úvod.....	68
1. Pracovný úraz.....	69
2. Druhy pracovných úrazov:	69
3. Postup pri vzniku pracovných úrazov	70
4. Vyšetrovanie pracovných úrazov Inšpektorátom práce Nitra	71
5. Náhrada škody pri pracovnom úraze.....	80
6. Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním.....	81
7. Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri vzniku pracovného úrazu.....	82
Záver.....	86
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV	87
Vplyv dĺžky pracovného času na bezpečnosť pri práci a výchova a vzdelávanie odborných cieľových skupín v tejto oblasti	88
Úvod.....	89
1. Zákonné požiadavky v oblasti pracovného času	91
2. kontrolná činnosť zabezpečovaná štátom.....	93
3. Vzdelávanie odborných cieľových skupín v tejto oblasti	94
Záver.....	96
Zoznam bibliografických údajov	97
PRÍLOHY	98

ÚLOHY ZAMESTNÁVATEĚA V OBLASTI OCHRANY PRÁCE

ÚVOD

Práca sa stala bežnou súčasťou nášho života, včlenila sa do nášho životného harmonogramu, kde zaujala svoje pevné miesto. Je to súčasť spoločenského života a jej primárnym účelom je naplnenie potrieb a životných túžob človeka. Práca, ako nástroj pre tvorbu hodnôt a finančného zabezpečenia, nemá však pre zamestnanca predstavovať nebezpečenstvo.

Cieľom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je vytvoriť také podmienky pre prácu, ktoré by riziká poškodenia zdravia zamestnancov eliminovali na minimálnu možnú mieru. Legislatíva európskej únie a takisto legislatíva SR v tejto veci prijala právne predpisy, ktoré majú túto ochranu zamestnancov zabezpečiť. Slovenská republika zakotvila právo zamestnancov na bezpečné pracovné podmienky aj v Ústave SR.

Vzdelávanie vedúcich zamestnancov je jednou z povinností zamestnávateľa v zmysle zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v znení zmien a doplnkov. V rámci tohto vzdelávania vedúci zamestnanci nadobudnú vedomosti o povinnostiach zamestnávateľa a ich povinnostiach. Ďalej sa dozvedia, ako majú riešiť konkrétne situácie. Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Povinnosti zamestnancov pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri vykonávaní potrebných opatrení neovplyvňujú zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zvyšovanie úrovne kvality bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) si vyžaduje implementáciu bezpečnostných zámerov do plánovacích a riadiacich štruktúr zamestnávateľa. Je nevyhnutné, aby všeobecné zásady prevencie sa uplatňovali najmä pri formulovaní konkrétnych opatrení BOZP, prostredníctvom zvyšovania informovanosti zamestnancov, sústavnej kontroly a racionálnej spolupráce zamestnávateľa so zamestnancami. BOZP je pritom ponímaná ako ochrana zamestnancov s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou, vrátane prevencie psychickej záťaže, rešpektovania rovnosti príležitostí pre mužov a ženy na pracovisku a i. Bezpečnostné aspekty kvality práce, prostredia a uspokojivé pracovné podmienky je preto potrebné akceptovať ako predpoklad pohody pri práci a celkového zvyšovania kultúry práce.

1 OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávneho vzťahu a je to vlastne systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných a technických opatrení,

zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na vytváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

1.1 § 146 zákona č. 311/2001 Z.z. (ďalej len Zákonník práce)

Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok, ako základných súčastí ochrany práce, je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov.

Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

1.1.1 Povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany práce podľa Zákonníka práce (§ 147)

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

1.1.2 Práva a povinnosti zamestnancov v oblasti ochrany práce podľa Zákonníka práce (§ 148)

Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

1.2 § 146 až 148 Zákonníka práce

V § 146 až 148 Zákonníka práce je upravená ochrana práce, povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov. Je tu upravený základný systém povinností, úloh a oprávnení v oblasti ochrany práce na úrovni zamestnávateľov a zamestnancov v súlade s príslušnými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce a smernicami Európskej únie. Zvýrazňuje sa nimi úloha prevencie, stáleho zlepšovania pracovných podmienok a spolupráca v oblasti ochrany práce. Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie tak právnych predpisov, ako aj ostatných predpisov súvisiacich so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.



2 VEDÚCI ZAMESTNANEC A JEHO POVINNOSTI PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Kto je to „vedúci zamestnanec“?

Podľa § 9 Zákonníka práce sú vedúci zamestnanci zamestnávateľa zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Okrem základných povinností zamestnancov rozoznáva Zákonník práce aj základné povinnosti vedúcich zamestnancov najmä preto, že vedúci zamestnanci majú v pracovnoprávných vzťahoch, najmä v pracovnom pomere, dôležitejšie postavenie a väčšiu zodpovednosť, ale tiež aj vyšší plat (mzdu). Preto im zákonník práce ukladá aj ďalšie povinnosti, ktoré radoví zamestnanci nemajú.



Podľa § 82 Zákonníka práce majú vedúci zamestnanci okrem povinností, ktoré sa vzťahujú na bežných zamestnancov aj nasledovné povinnosti.

2.1 Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä:

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) **utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,**
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

Z uvedeného vyplýva, že na vedúcich zamestnancov sú kladené vysoké požiadavky a majú tiež svoj podiel zodpovednosti. Práve preto je veľmi dôležité vzdelávanie týchto zamestnancov, pretože aj od ich erudovanosti a odbornosti závisí bezpečnosť zamestnancov im podriadených.

Vedúci zamestnanci v rámci výkonu svojej funkcie – práce, plne zodpovedajú za chod zvereného úseku, resp. pracoviska a teda aj za plnenie úloh podriadených zamestnancov, za dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, t.j. vytváranie v hodného prostredia na výkon bezpečnej práce, ako aj za kontrolu výkonu práce zamestnancov. Vedúci zamestnanec je teda povinný nielen vytvárať pracovné podmienky v zmysle platnej legislatívy, ale dodržiavanie predpisov podriadenými zamestnancami vyžadovať a neustále kontrolovať.



3 POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PODĽA § 6 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

V tomto paragrafe sú opísané všeobecné povinnosti zamestnávateľov na úseku prevencie a ochranných opatrení v oblasti BOZP. Povaha, množstvo a kvalita opatrení, ako aj spôsob ich zabezpečovania, sú podmienené charakterom práce, veľkosťou spoločnosti /organizácia firmy, podniku/ počtom zamestnancov, ako aj ostatnými charakteristikami. S ohľadom na rozmanitosť prevádzkových podmienok ide tak o širokú škálu najmä technických, organizačných, personálnych a výchovno-vzdelávacích opatrení. Zákon v uvedenom paragrafe konkretizoval povinnosť zamestnávateľa posudzovať riziko pri všetkých činnostiach zamestnancov. Zisťovanie výskytu nebezpečenstiev a ohrození, určovanie ich charakteristík a hodnotenie rizika je základom prevencie. Proces posudzovania rizika spolu s následným určovaním a vykonávaním ochranných opatrení smeruje k znižovaniu rizika na najmenšiu možnú mieru.

Ďalšou z povinností je vydávanie vnútorných predpisov, pravidiel a pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorých účelom je podrobnejšie upraviť všeobecné otázky a povinnosti s ohľadom na špecifiká organizácie. Pokyny na zaistenie sú konkrétnymi pokynmi vrátane príkazov a zákazov danými zamestnancovi jeho nadriadeným.

Zamestnávateľ musí vytvoriť aj systém kontroly pre oblasť BOZP, teda okrem každého riadiaceho, či vedúceho pracovníka, musí byť zabezpečený systém kontroly tak, aby bolo

skutočne zabezpečené sústavné dodržiavanie plnenie záväzných predpisov na zaistenie BOZP.

Stav pracoviska, pracovných prostriedkov i konania zamestnanca sa z hľadiska BOZP menia a vyvíjajú a aj túto skutočnosť musí zamestnávateľ zohľadňovať pri vykonávaní opatrení na zaistenie BOZP. Na tento účel je povinný tiež sledovať nové vedecké a spoločenské poznatky z oblasti BOZP a podľa potreby ich uplatňovať vo svojej pôsobnosti

3.1 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa podľa § 6 zákona 124/2006 Z.z.:

1.) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný:

a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,

c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,

d) zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy,

e) zabezpečovať, aby **chemické** faktory, **fyzikálne** faktory, **biologické** faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,

f) odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie,

g) nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraví nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,

h) v priestoroch, kde sa používajú alebo skladujú nebezpečné látky alebo sa používajú technológie a zariadenia, pri ktorých zlyhaní môže dôjsť k ohrozeniu života a zdravia väčšieho počtu zamestnancov, iných fyzických osôb a k ohrozeniu okolia, a v priestoroch, kde sa nachádzajú osobitné nebezpečenstvá a nebezpečenstvá, ktoré môžu bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie zamestnancov,

i) prijať opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia; ak to s ohľadom na dosiahnuté vedecké a technické poznatky nie je možné, prijať opatrenia na ich obmedzenie,

j) vykonať nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia a umožniť prístup do ohrozeného priestoru len nevyhnutne potrebným zamestnancom, ktorí sú riadne a preukázateľne oboznámení a majú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

k) určovať bezpečné pracovné postupy,

l) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,

m) písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania; to sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva **menej ako 11 zamestnancov**, a na zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností nie je uvedený v prílohe č. 1.,

n) vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

o) vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk:

1. zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,

2. spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy,

3. zakázaných mladistvým zamestnancom,

p) viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci päť rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam, ak osobitný predpis neustanovuje inak,

q) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 6aa) schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

r) zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,

s) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu podľa § 26 vrátane lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci, 6a) a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,

t) dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u:

1. zamestnancov na odlúčených pracoviskách,
2. zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku sami,
3. osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie,

u) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

v) nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, **taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.**

2.) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov je zamestnávateľ povinný:

a) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,

b) **bezplatne poskytovať zamestnancom**, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, **potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky** a viesť evidenciu o ich poskytnutí,

c) **udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave** a dbať o ich riadne používanie.

3.) Zamestnávateľ je povinný bezplatne:

a) **poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv**, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,

b) **zabezpečovať zamestnancom pitný režim**, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

4.) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zamestnanci iného zamestnávateľa a fyzické osoby, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, ktorí budú vykonávať práce na jeho pracoviskách a v jeho priestoroch, dostali potrebné informácie a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné pre jeho pracoviská a priestory, najmä informácie podľa § 7 ods. 6 písm. a) až c).

Zamestnávateľ môže dohodnúť výkon práce s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, len ak mu táto fyzická osoba príslušným dokladom preukáže odbornú spôsobilosť potrebnú na výkon práce podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5.) Zamestnávateľ je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách.

6.) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný písomne informovať preventívne a ochranné služby (§ 21) o zamestnávaní zamestnanca na určitú dobu a o zamestnávaní zamestnanca k nemu dočasne prideleného podľa osobitného predpisu. 9a)

7.) Zamestnávateľ je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.

8.) Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií.

Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností.

9.) Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a štatutárny orgán zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, po oznámení podľa § 12 ods. 5 a § 22 ods. 8 sú povinní zabezpečiť vykonanie potrebných preventívnych opatrení a ochranných opatrení; ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie, sú povinní konať bezodkladne.

§ 12 ods. 5) Vedúci zamestnanec je povinný nedostatky zistené v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bezodkladne oznámiť svojmu vedúcemu zamestnancovi, ak vykonanie potrebných preventívnych opatrení a ochranných opatrení je nad rámec jeho pracovných povinností

§ 22 ods. 8) Bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik je oprávnený u zamestnávateľa, u ktorého vykonáva odbornú činnosť, uložiť príslušnému vedúcemu zamestnancovi vykonať nevyhnutné opatrenie na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnancov, ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca; uložené opatrenie, o ktorom bezpečnostný technik alebo autorizovaný bezpečnostný technik bezodkladne informuje štatutárny orgán zamestnávateľa, platí až do jeho zrušenia alebo zmeny štatutárnym orgánom zamestnávateľa.

10.) Povinnosti zamestnancov pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri vykonávaní potrebných opatrení neovplyvňujú zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

11.) Náklady spojené so zaistovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný znášať zamestnávateľ; tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca.



4 OBOZNAMOVANIE A INFORMOVANIE ZAMESTNANCOV PODĽA § 7 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca :

a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,

b) s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví, a s ochranou pred nimi,

c) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

2.) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zrozumiteľne a preukázateľne zamestnanca so zoznamom prác a pracovísk podľa § 6 ods. 1 písm. m).

3.) Zamestnávateľ je povinný zamestnanca oboznámiť v súlade s odsekmi 1 a 2 pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku.

4.) Obsah oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôsobené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä:)

- pracovným prostriedkom,
- pracovným postupom,
- novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam.

Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.

5.) Oboznamovanie a iné vzdelávanie vrátane praktickej časti výchovy a vzdelávania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len "zástupca zamestnancov pre bezpečnosť") **sa musia uskutočňovať v pracovnom čase.**

6.) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné **informácie o:**

a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,

b) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,

c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,

d) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru,

e) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.

7.) Zamestnávateľ poskytne potrebné informácie podľa odseku 6, najmä o faktoroch, ktoré ovplyvňujú alebo môžu ovplyvňovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov, aj určeným odborne spôsobilým zamestnancom (ďalej len "odborný zamestnanec") na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb vrátane tých, ktorí mu tieto služby poskytujú dodávateľským spôsobom (§ 21).

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Znalosť právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP je teda neoddeliteľnou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Starostlivosť o BOZP a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh.

Príklady niektorých predpisov na zaistenie BOZP, ktoré by mali byť súčasťou vzdelávania vedúcich zamestnancov:

- Zákon č. **124/2006** Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. **125/2006** Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Základné hygienické , zdravotné požiadavky na pracovné prostredie Zákon č. **355/2007** Z. z. O ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov

- Vyhláška MPSVaR č. **508/2009** Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia
- Obsluha nízkotlakových kotolní v zmysle vyhl. č. **25/1984** Zb. v znení neskorších predpisov (vyhl. č. **75/1996** Z. z.)
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. **281/2006** Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci s bremenami
- Nariadenie vlády SR č. **276/2006** Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.
- Nariadenie vlády SR č. **391/2006** Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.
- Nariadenie vlády č. **396/2006** Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko
- Nariadenie vlády č. **387/2006** Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
- Nariadenie vlády č. **395/2006** Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
- Nariadenie vlády č. **392/2006** Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov
- Nariadenie vlády č. **393/2006** Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí
- Zákon č. **264/1999** Z. z. o technických požiadavkách na výrobky a o posudzovaní zhody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

5 POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PODĽA § 8 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

Pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia. V praxi sa nedá úplne vylúčiť možnosť vplyvu prírodnej udalosti, vzniku havárie, úniku chemickej látky alebo nebezpečného plynu, požiaru alebo úrazu. Aj takéto udalosti musí zamestnávateľ predpokladať a teda aj zabezpečiť vhodné opatrenia, ktoré sa uplatňujú pri vzniku takej situácie alebo po nej.

1.) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci **v prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ** po zohľadnení veľkosti organizácie, charakteru práce, charakteru nebezpečenstiev a veľkosti rizika **povinný:**
a) vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov a na poskytnutie prvej pomoci a na ten účel najmä:

- 1. písomne určiť postup** pre prípad záchranných prác, evakuácie a vzniku poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci,
- 2. vybaviť pracoviská potrebnými prostriedkami** vrátane prostriedkov na poskytnutie prvej pomoci,
- 3. určiť a odborne spôsobilými osobami vzdelat' a pravidelne vzdelávať** dostatočný počet zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytovanie prvej pomoci, ako aj na hasenie požiaru,
- 4. zabezpečiť potrebné kontakty** s príslušnými zdravotníckymi pracoviskami, záchrannými pracoviskami a hasičskými jednotkami,

b) vopred vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o svoje zdravie a bezpečnosť, prípadne o zdravie a bezpečnosť iných osôb, a aby podľa svojich možností zabránili následkom tohto ohrozenia,

c) bezodkladne informovať o ohrození a o príslušných ochranných opatreniach všetkých zamestnancov, ktorí sú alebo môžu byť vystavení tomuto ohrozeniu,

d) bezodkladne vydať pokyny a zabezpečiť, aby zamestnanci mohli zastaviť svoju prácu, okamžite opustiť pracovisko a odísť do bezpečia,

e) nepožadovať od zamestnancov, okrem odôvodnených a výnimočných prípadov, aby pracovali alebo sa zdržiavali na pracovisku, na ktorom existuje také ohrozenie.

2.) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

6 KONTROLNÁ ČINNOSŤ PODĽA § 9 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať:

a) stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení; na ten účel v intervaloch určených osobitnými predpismi zabezpečovať kontrolu tohto stavu, **meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, úradné skúšky, odborné prehliadky a odborné skúšky vyhradených technických zariadení,**

b) či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,

c) činnosť zamestnanca na odlúčenom pracovisku a zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku sám,

d) riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.

2.) Zamestnávateľ je povinný odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou.

7 SPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽA A ZAMESTNANCA PODĽA § 10 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k:

a) návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu,

b) návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,

c) návrhu na určenie odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb a k úlohám podľa § 8 ods. 1 písm. a), § 21 ods. 1, § 22 ods. 1 a § 26,

d) vykonávaní úloh preventívnych a ochranných služieb, ak sa tieto úlohy vykonávajú dodávateľským spôsobom,

e) posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaní ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,

f) pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení,

g) spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb,

h) plánovaniu a zabezpečovaní oboznamovania a informovania zamestnancov podľa § 7 a ku školeniu zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

8 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMESTNANCOV PODĽA § 12 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

Zamestnanci sú povinní dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie iných osôb na pracovisku. Majú povinnosť dodržiavať predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti práce, s ktorými boli riadne oboznámení, ako aj zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy. Ich úlohou je vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi BOZP. Majú

povinnosť používať pri práci bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyradňovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.

Zúčastňujú sa na školeniach a výcvikoch uskutočňovaných spoločnosťou v záujme zvýšenia bezpečnosti práce. Podrobujú sa overovacím skúškam a lekárske prehliadkam. Ich povinnosťou je aj dodržiavanie príkazov a zákazov uvedených na výstražných tabuľkách. Pred uvedením zariadenia (stroja) do chodu sa musia presvedčiť, či tým neohrozujú zdravie a bezpečnosť vlastnej, prípadne inej osoby. Pri práci sú povinní používať iba správne a bezpečné náradie, nástroje a pomôcky. Každý úraz musia ihneď hlásiť nadriadenému. V prípade potreby sú povinní podrobiť sa vyšetreniu na požitie alkoholu a omamných látok. Nedostatky týkajúce sa BOZP hlásia nadriadeným zamestnancom.

Zákazy platné pre zamestnancov: Zamestnanci nemôžu bez súhlasu svojho nadriadeného vykonávať akúkoľvek inú činnosť okrem plnenia pracovných úloh s výnimkou činnosti pri snahe zabrániť haváriám, úrazu inej osoby alebo iným škodám. Majú zakázané manipulovať so strojným zariadením za jeho chodu (okrem technologickej obsluhy), či svojvoľne odstraňovať ochranné kryty zo strojného zariadenia. Takisto majú zakázané vykonávať akékoľvek opravy zariadení (ak nie sú na to oprávnení), znehodnocovať a odstraňovať vyvesené bezpečnostné predpisy, značky a výstražné tabuľky. Nemôžu vstupovať do priestorov označených výstražnou tabuľkou, požívať na pracoviskách alkoholické nápoje alebo iné omamné látky. Zamestnanci majú povinnosť dodržiavať zákaz fajčenia. Bez súhlasu nadriadeného neopúšťajú svoje pracovisko a nevstupujú na cudzie pracoviská bez ohlásenia u zodpovedných zamestnancov.

8.1 § 12 zákona č. 124/2006 Z.z.

1.) Zamestnanec má právo:

a) prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou; v prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore,

b) odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

2.) Zamestnanec je povinný:

a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, **s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,**

b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,

c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s:

1. návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,

2. poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,

d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti,

e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyradňovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,

f) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,

g) dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,

h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,

i) podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci ,

j) oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,

k) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,

l) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,

m) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,

n) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.

3. Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa nevzťahuje na zamestnanca, u ktorého je výnimočne požívanie alkoholických nápojov súčasťou plnenia pracovných úloh alebo je s plnením týchto úloh zvyčajne spojené.

4. Ustanovenia odsekov 2 a 3 sa primerane vzťahujú na štatutárny orgán zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, a na fyzickú osobu, ktorá je zamestnávateľom, ak vykonávajú prácu osobne, a ustanovenia odseku 2 písm. a) až m) a odseku 3 sa primerane vzťahujú aj na fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

5. Vedúci zamestnanec je povinný nedostatky zistené v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **bezodkladne oznámiť svojmu vedúcemu zamestnancovi, ak vykonanie potrebných preventívnych opatrení a ochranných opatrení je nad rámec jeho pracovných povinností.**

9 ODBORNÁ SPÔSOBILOSŤ NA URČENÉ ČINNOSTI USTANOVENÉ PRÁVNymi PREDPISMI A OSTATNÝMI PREDPISMI NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

9.1 § 15 (zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP) Oprávnenie na činnosť:

Odborné prehliadky a odborné skúšky a opravy vyhradeného technického zariadenia podľa právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a plnenie tlakovej nádoby na dopravu plynov vrátane plnenia nádrže motorového vozidla plynom môže pre inú fyzickú osobu alebo pre inú právnickú osobu vykonávať len zamestnávateľ, ktorý má oprávnenie na činnosť (ďalej len "oprávnenie").

9.2 § 16 (zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP) Osvedčenie na vykonávanie činnosti a preukaz na vykonávanie činnosti

Fyzická osoba môže obsluhovať určený pracovný prostriedok a vykonávať určené činnosti ustanovené právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri jeho prevádzke len na základe platného osvedčenia na vykonávanie činnosti alebo preukazu na vykonávanie činnosti (ďalej len "osvedčenie alebo preukaz") vydaného oprávnenou právnickou osobou, fyzickou osobou alebo právnickou osobou, ktorá má oprávnenie podľa § 27 ods. 3 (ďalej len "osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie").

Osvedčenie alebo preukaz sa vydáva na základe písomnej žiadosti, v ktorej fyzická osoba uvedie údaje podľa osobitného predpisu.

10 VYHLÁŠKA MPSVAR Č. 508/2009 Z.Z., KTOROU SA USTANOVUJÚ PODROBNOSTI NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI S TECHNICKÝMI ZARIADENIAMÍ TLAKOVÝMI, ZDVÍHACÍMI, ELEKTRICKÝMI A PLYNOVÝMI A KTOROU SA USTANOVUJÚ TECHNICKÉ ZARIADENIA, KTORÉ SA POVAŽUJÚ ZA VYHRADENÉ TECHNICKÉ ZARIADENIE.

Táto vyhláška ustanovuje:

a) podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení,

b) technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia.yhradené technické zariadenia

10.1 § 8 Vyhláška MPSVaR č. 508/2009 Z.z. Podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prevádzke technického zariadenia

Zamestnávateľ, fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, a iné osoby podľa zákona, **ktorí na plnenie svojich úloh používajú technické zariadenie** (ďalej len "prevádzkovateľ") zabezpečia bezpečnosť technického zariadenia, ak pri jeho prevádzke dodržiavajú bezpečnostnotechnické požiadavky a:

a) vedú sprievodnú technickú dokumentáciu technického zariadenia vrátane dokladov o vykonaných prehliadkach, kontrolách a skúškach,

b) vedú evidenciu vyhradeného technického zariadenia s údajmi podľa prílohy č. 4 zodpovedajúcu skutočnému stavu,

c) vydajú miestny prevádzkový predpis na prevádzku vyhradeného technického zariadenia skupiny A v súlade s bezpečnostnotechnickými požiadavkami,

d) zabezpečia vykonanie kontroly stavu bezpečnosti technického zariadenia podľa § 9.

11 SPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽOV PODĽA § 18ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Ak zamestnanci viacerých zamestnávateľov alebo fyzické osoby oprávnené na podnikanie plnia úlohy na spoločnom pracovisku tak, že môže byť ohrozená ich bezpečnosť alebo zdravie, je spolupráca zamestnávateľov a týchto osôb pri prevencii, príprave a vykonávaní opatrení na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, koordinácia činností a vzájomná informovanosť súčasťou uzavretých zmlúv.

Zmluva určí, kto z nich je povinný vytvoriť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov na spoločnom pracovisku a v akom rozsahu.

2.) Zamestnávateľia, ktorých zamestnanci plnia úlohy na spoločnom pracovisku, sú povinní navzájom sa informovať najmä o možných ohrozeniach, preventívnych opatreniach a opatreniach na poskytnutie prvej pomoci, na zdolávanie požiarov, na vykonanie záchranných prác a na evakuáciu zamestnancov. Tieto informácie je každý zamestnávateľ povinný poskytnúť svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť.

3.) Zamestnávateľ a fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, vykonávajúci montážne, opravárenské, stavebné a iné práce pre iné fyzické osoby a právnické osoby sú povinní dohodnúť s objednávateľom prác zabezpečenie a vybavenie pracoviska na bezpečný výkon práce.

Práce sa môžu začať až vtedy, keď je pracovisko náležite zabezpečené a vybavené.



12 ZÁSTUPCA ZAMESTNANCOV PRE BEZPEČNOSŤ PODĽA § 19 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

V zmysle zákona č. 124/2006 o BOZP sa vymenúvajú zamestnanci pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci z radov zamestnancov. Zástupca zamestnancov je oprávnený na svojom pracovisku vykonávať kontroly a overovať plnenie opatrení na zaistenie BOZP. Ďalej má právo vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Tie môže prerokovávať aj s odborníkmi v danom odbore (pod podmienkou, že nevyzradí utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi).

Zástupca spolupracuje so zamestnávateľom a predkladá návrhy na opatrenia zvyšujúce BOZP. Je oprávnený požadovať odstránenie zistených nedostatkov. Ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, môže dávať podnety orgánu dozoru. Zástupca sa zúčastňuje rokovaní týkajúcich sa BOZP organizovaných zamestnávateľom, vyšetrovania príčin pracovných úrazov, chorôb z povolania, havárií technických zariadení, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, kontrol vykonávaných orgánmi dozoru. Môže od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol, meraní a hodnotení. V každej spoločnosti by sa mal zohľadniť typ práce, veková štruktúra zamestnancov a ich skúsenosti. Aby sa predišlo stresovým situáciám, treba dodržiavať poriadok na pracovisku a časový harmonogram práce. Odporúčajú sa aj pravidelné stretnutia s cieľom diskusie o možnostiach zlepšenia a vytvorenia vhodného pracovného prostredia. Dôležité je vytvorenie všeobecne prístupného miesta (nástenky), pokiaľ možno v priestoroch s najpravidelnejším pohybom čo najväčšieho počtu zamestnancov (napr. jedáleň, šatne).

12.1 § 19 zákona č. 124/2006 Z.z.

1.) Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.

2.) Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z.z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

3.) Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený

a) vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

b) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; tie môže prerokúvať s odborovou organizáciou alebo so zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore pod podmienkou, že sa nevyzradia utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi,

c) spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení,

f) predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

4.) Ak u zamestnávateľa nie je vymenovaný zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, oprávnenia podľa odseku 3 písm. b) až f) vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené týmto zákonom, ktoré má voči zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, priamo voči zamestnancom spôsobom, ktorý zabezpečí primeranú spoluúčasť zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5.) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť **zabezpečiť** na plnenie úloh podľa odseku 3 **vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy** a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

6.) Zamestnávateľ je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste **zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť** spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

13 KOMISIA BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI PODĽA § 20 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, **zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. **Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.**

2.) Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená:

a) pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok,

b) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

3.) Ustanovením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie sú dotknuté oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

4.) Ak u zamestnávateľa nie sú vymenovaní zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, môžu oprávnenia podľa odseku 2 vykonávať zamestnanci.

14 PREVENTÍVNE A OCHRANNÉ SLUŽBY PODĽA § 21 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Preventívne a ochranné služby na účely tohto zákona sú **odborné služby poskytované zamestnávateľovi, ktorý je povinný ich zabezpečiť pre všetkých zamestnancov, a ktoré súvisia s výberom, organizovaním a vykonávaním odborných úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým s prevenciou rizík vrátane psychosociálnych rizík a ochranou pred nimi.**

2.) Na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb, ktorými sú **bezpečnostnotechnická služba (§ 22) a pracovná zdravotná služba (§ 26)**, je zamestnávateľ povinný určiť dostatočný počet odborných zamestnancov, ktorí sú s ním v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Zamestnávateľ nie je povinný zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie.

Zamestnávateľ, ktorý vykonáva preventívne a ochranné služby vlastnými odbornými zamestnancami, musí byť primerane technicky a prístrojovo vybavený potrebnými pracovnými prostriedkami.

3.) Ak zamestnávateľ so zreteľom na veľkosť organizácie, počet zamestnancov, pracovné podmienky, rozsah, charakter a rozloženie nebezpečenstiev a z nich vyplývajúcich rizík, nemá dostatok odborných zamestnancov, je povinný zmluvne dohodnúť vykonávanie preventívnych a ochranných služieb dodávateľským spôsobom s jednou fyzickou osobou alebo s viacerými fyzickými osobami, ktoré sú podnikateľmi, alebo s právnickými osobami a ktoré sú oprávnené na výkon preventívnej a ochrannej služby.

15 BEZPEČNOSTNOTECHNICKÁ SLUŽBA PODĽA § 22 ZÁKONA Č. 124/2006 Z.Z.

1.) Bezpečnostnotechnická služba poskytuje zamestnávateľovi poradenské služby v oblasti odborných, metodických, organizačných, kontrolných, koordinačných, vzdelávacích úloh a iných úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä z hľadiska primeranosti pracovných priestorov a stavieb, pracovných procesov a pracovných postupov, pracovných prostriedkov a iných technických zariadení, pracovného prostredia a ich technického, organizačného a personálneho zabezpečenia.

2.) Úlohy bezpečnostnotechnickej služby vykonáva bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik a podľa potreby aj iný odborník na prevenciu a ochranu v špecifickej oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

8.) Bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik je oprávnený u zamestnávateľa, u ktorého vykonáva odbornú činnosť, uložiť príslušnému vedúcemu zamestnancovi vykonať nevyhnutné opatrenie na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnancov, ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca; uložené opatrenie, o ktorom bezpečnostný technik alebo autorizovaný bezpečnostný technik bezodkladne informuje štatutárny orgán zamestnávateľa, platí až do jeho zrušenia alebo zmeny štatutárnym orgánom zamestnávateľa.



16 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 391/2006 Z.Z. O MINIMÁLNYCH BEZPEČNOSTNÝCH A ZDRAVOTNÝCH POŽIADAVKÁCH NA PRACOVISKO

Na zaistenie BOZP je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby pracovisko spĺňalo požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvedené v prílohách č. 1 a 2 NV 391/2006 Z.z.. Je povinnosťou zamestnávateľa **zabezpečiť pracovisko** tak, aby dopravné cesty k únikovým východom a samotné únikové východy boli trvalo voľné a priechodné, sa vykonávala údržba pracoviska, pracovných prostriedkov a zariadení, najmä tých, ktoré sú uvedené v prílohách č. 1 a 2 NV 391/2006 Z.z., aby sa každá zistená porucha, ktorá má vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, čo najskôr odstránila, sa pracovisko, pracovné prostriedky a zariadenia pravidelne čistili a udržiavali tak, aby zodpovedali primeranej úrovni hygieny (minimálne lehoty čistenia vykurovacích telies, osvetľovacích telies a okien na pracovisku sú uvedené v prílohe č. 3 NV 391/2006 Z.z. a sa pravidelne udržiavali a kontrolovali bezpečnostné prostriedky a zariadenia určené na prevenciu alebo vylúčenie nebezpečenstiev, najmä tých, ktoré sú uvedené v prílohách č. 1 a 2 NV 391/2006 Z.z., s cieľom zabezpečiť ich funkčnosť. Zamestnávateľ musí napríklad zabezpečiť, aby sa dali dvere únikových východov otvárať smerom von a neboli zamknuté, podlahy pracovísk nemali žiadne nebezpečné hrboľy, diery, ani šikmé plochy a boli pevné, stabilné a nešmyklivé. Tehotným ženám a dojčiacim matkám musí byť poskytnutá možnosť oddychovať poležiačky v primeraných podmienkach a zamestnancom musí byť poskytnutá pitná voda.

1.) Toto nariadenie vlády sa vzťahuje na všetky pracoviská v odvetviach výrobnjej sféry a nevýrobnej sféry okrem pracovísk uvedených v odseku 2.

2.) Toto nariadenie vlády sa nevzťahuje na:

a) dopravné prostriedky používané mimo pracoviska a na pracoviská v dopravných prostriedkoch,

b) dočasné pracoviská alebo mobilné pracoviská,

c) pracoviská, na ktorých sa vykonáva banská činnosť a dobývanie ložísk nevyhradených nerastov,

d) rybárske plavidlá,

e) polia, lesy a iné plochy, ktoré sú súčasťou pôdohospodárskeho pracoviska a lesníckeho pracoviska a sú situované mimo ich objektov.

Pracoviskom sa na účely tohto nariadenia vlády rozumie **miesto**, ktoré je **určené na výkon práce** zamestnancov **v priestoroch zamestnávateľa**, na ktoré má zamestnanec **prístup počas výkonu práce**.

Toto nariadenie vlády upravuje požiadavky na stabilitu a pevnosť budov, elektrickú inštaláciu, únikové cesty a východy, vybavenie na zisťovanie a hasenie požiaru, vetranie uzavretých pracovísk, teplotu na pracovisku, denné a umelé osvetlenie, podlahy steny, stropy a strechy, okná, dvere, brány, komunikácie a nebezpečné priestory, osobitné

opatrenia na eskalátory a prepravníky, nakladacie plošiny a rampy, rozmery miestností, voľnosť pohybu na pracovisku, oddychové miestnosti, podmienky pre tehotné ženy a dojčiace matky, zariadenia na osobnú hygienu, miestnosti na poskytnutie prvej pomoci, miestnosť na upratovanie, vybavenie pre zdravotne postihnutých zamestnancov, vonkajšie pracoviská a poskytovanie pitnej vody.



17 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 392/2006 Z.Z. O MINIMÁLNYCH BEZPEČNOSTNÝCH A ZDRAVOTNÝCH POŽIADAVKÁCH PRI POUŽÍVANÍ PRACOVNÝCH PROSTRIEDKOV

Nariadenie vlády č. 392/2006 Z.z. ustanovuje **minimálne požiadavky** na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri používaní pracovných prostriedkov pri práci. Na účely nariadenia sa rozumie **pracovným prostriedkom** stroj, zariadenie, prístroj alebo nástroj, ktorý sa používa pri práci a **používaním pracovného prostriedku** sa myslí každá činnosť s pracovným prostriedkom, najmä zapínanie, vypínanie, používanie, preprava, oprava, prestavba, údržba a starostlivosť o pracovný prostriedok vrátane čistenia. Zamestnávateľ je v zmysle nariadenia povinný **vykonať potrebné opatrenia**, aby pracovný prostriedok poskytnutý zamestnancovi na používanie bol na príslušnú prácu **vhodný** alebo **prispôsobený** tak, aby pri jeho používaní bola zaistená bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca. Zamestnávateľ je tiež povinný **prihliadať** pri výbere pracovného prostriedku na **osobitné pracovné podmienky** a **druh práce**, na **nebezpečenstvá** existujúce na jeho pracovisku alebo v jeho priestore a na ďalšie nebezpečenstvá, ktoré môžu dodatočne vyplývať z používania pracovného prostriedku. Ak pri používaní pracovného prostriedku nie je možné v plnom rozsahu zamestnancovi zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia, zamestnávateľ je povinný vykonať potrebné opatrenia, aby čo najviac obmedzil nebezpečenstvo. Zamestnávateľ pri uplatňovaní minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri používaní pracovného prostriedku je povinný vytvárať podmienky na

zohľadnenie správneho držania tela zamestnanca, polohu tela zamestnanca a **ergonomické princípy**.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby pracovný prostriedok, ktorý na používanie poskytne zamestnancovi, po celý čas vyhovoval minimálnym požiadavkám na pracovný prostriedok uvedeným v prílohe č. 1 NV 392/2006 Z.z. (ku ktorým patria napríklad povinnosť viditeľne, identifikovateľne a primerane označiť ovládacie a kontrolné prvky pracovného prostriedku, povinnosť zabezpečiť pracovný prostriedok tak, aby sa dal uviesť do chodu len úmyselnou činnosťou a vybaviť ho takým ovládacím prvkom, ktorý umožní ho kedykoľvek zastaviť a pod.) a v osobitných predpisoch. Zamestnávateľ je tiež povinný zabezpečiť, aby sa pracovný prostriedok používal v súlade s požiadavkami uvedenými v prílohe č. 2 NV 392/2006 Z.z. (napríklad povinnosť zabezpečiť, aby zamestnanec nevstupoval pod zavesené bremeno, povinnosť zabezpečiť stabilitu rebríkov, vybaviť pracovné lano samozamykacím systémom a pod.).

Ak bezpečnosť pracovného prostriedku závisí od podmienok jeho inštalácie, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť **vykonanie kontroly** pracovného prostriedku ihneď **po jeho inštalovaní** a **pred jeho prvým použitím** a kontroly **po jeho inštalovaní na inom mieste**, aby zabezpečil správnu inštaláciu pracovného prostriedku a jeho správne fungovanie. Kontrolu vykonávajú **oprávnené osoby** podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP. Ak sa pracovný prostriedok používa v **podmienkach, ktoré zhoršujú jeho stav** a vytvárajú **možnosť vzniku nebezpečenstva**, zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na včasné odhalenie a nápravu zhoršeného stavu, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť vykonanie **pravidelnej kontroly** alebo skúšky pracovného prostriedku oprávnenou osobou a **osobitnej kontroly** pracovného prostriedku oprávnenou osobou vždy, ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti, ktoré môžu ohroziť bezpečnú prevádzku pracovného prostriedku, najmä úprava, porucha, havária, pôsobenie prírodného javu alebo dlhšia prestávka v jeho používaní. Pri pracovnom prostriedku, u ktorého vykonávanie kontrol a skúšok neustanovujú právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, určí rozsah a periodicitu kontroly zamestnávateľ. Zamestnávateľ je povinný **uchovávať záznamy o výsledku kontroly** po dobu ustanovenú právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP tak, aby boli v prípade potreby kedykoľvek dostupné príslušným dozorným orgánom. Ak sa pracovný prostriedok používa mimo pracoviska zamestnávateľa alebo jeho priestoru, musí byť v mieste jeho používania vybavený príslušnými dokladmi o vykonaní poslednej kontroly. Ak používanie pracovného prostriedku môže osobitne ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnanca, zamestnávateľ je povinný vykonať potrebné **opatrenia, aby** pracovný prostriedok používal len ním poverený zamestnanec a starostlivosť o pracovný prostriedok, údržbárske práce, opravárske práce a prestavbové práce vykonávala **oprávnená osoba**. Zamestnávateľ je povinný **preukázať**, že zamestnanec bol **oboznámený a informovaný** o spôsobe používania pracovného prostriedku. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **písomný návod** na obsluhu pracovného

prostriedku, ak je to potrebné. Informácia a písomný návod na obsluhu pracovného prostriedku musia obsahovať vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci najmä podmienky na používanie pracovného prostriedku, predvídateľné mimoriadne situácie a závery zo skúseností získaných pri používaní pracovného prostriedku, ak je to potrebné. Zamestnávateľ je povinný **preukázateľne oboznámiť zamestnanca s nebezpečenstvami**, ktoré môžu ohroziť jeho zdravie alebo život alebo poškodiť pracovný prostriedok v pracovnom priestore alebo na pracovnom mieste, ako aj s ich zmenami a inými účinkami v rozsahu, v akom pôsobia na pracovné prostriedky umiestnené v ich bezprostrednom pracovnom priestore alebo pracovnom mieste, aj keď takéto pracovné prostriedky zamestnanec priamo nepoužíva. Zamestnávateľ je povinný vykonať **opatrenia, aby** bol zamestnanec poverený používaním pracovného prostriedku preukázateľne vyškolený primerane k nebezpečenstvám, ktoré sú spojené s jeho používaním a oprávnený zamestnanec, ktorý vykonáva opravárske a údržbárske činnosti, bol preukázateľne osobitne vyškolený primerane k nebezpečenstvám, ktoré sú spojené s jeho činnosťou. **Oboznámenie, informácie a písomné návody na obsluhu musia byť pre zamestnanca zrozumiteľné.**

Na účely tohto nariadenia vlády:

a) pracovný prostriedok je stroj, zariadenie, prístroj alebo nástroj, ktorý sa používa pri práci,

b) používanie pracovného prostriedku je každá činnosť s pracovným prostriedkom, najmä zapínanie, vypínanie, používanie, preprava, oprava, prestavba, údržba a starostlivosť o pracovný prostriedok vrátane čistenia,

c) zóna nebezpečenstva je oblasť vnútri pracovného prostriedku alebo v okolí pracovného prostriedku, v ktorej je ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ak sa v nej nachádza,

d) ohrozený zamestnanec je zamestnanec, ktorý sa celkom alebo čiastočne nachádza v zóne nebezpečenstva,

e) obsluha pracovného prostriedku je zamestnanec poverený používať pracovný prostriedok a jeho činnosť pri používaní pracovného prostriedku.

Zamestnávateľ je povinný vykonať potrebné opatrenia, aby pracovný prostriedok poskytnutý zamestnancovi na používanie bol na príslušnú prácu vhodný alebo prispôsobený tak, aby pri jeho používaní bola zaistená bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca.

Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri výbere pracovného prostriedku na osobitné pracovné podmienky a druh práce, na nebezpečenstvá existujúce na jeho pracovisku alebo v jeho priestore a na ďalšie nebezpečenstvá, ktoré môžu dodatočne vyplývať z používania pracovného prostriedku.

17.1 Kontrola pracovného prostriedku § 5 (Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z.z.)

1.) Ak bezpečnosť pracovného prostriedku závisí od podmienok jeho inštalácie, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť vykonanie kontroly pracovného prostriedku po jeho inštalovaní a pred jeho prvým použitím a kontroly po jeho inštalovaní na inom mieste, aby zabezpečil správnu inštaláciu pracovného prostriedku a jeho správne fungovanie. Kontrolu vykonávajú oprávnené osoby podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2.) Ak sa pracovný prostriedok používa v podmienkach, ktoré zhoršujú jeho stav a vytvárajú možnosť vzniku nebezpečenstva, zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na včasné odhalenie a nápravu zhoršeného stavu, je povinný zabezpečiť vykonanie:

a) pravidelnej kontroly alebo skúšky pracovného prostriedku oprávnenou osobou,

b) osobitnej kontroly pracovného prostriedku oprávnenou osobou vždy, ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti, ktoré môžu ohroziť bezpečnú prevádzku pracovného prostriedku, najmä úprava, porucha, havária, pôsobenie prírodného javu alebo dlhšia prestávka v jeho používaní.

3.) Pri pracovnom prostriedku, u ktorého vykonávanie kontrol a skúšok neustanovujú právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, určí rozsah a periodicitu kontroly zamestnávateľ.

4.) Zamestnávateľ je povinný uchovávať záznamy o výsledku kontroly po dobu ustanovenú právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak, aby boli v prípade potreby kedykoľvek dostupné príslušným dozorným orgánom. Ak sa pracovný prostriedok používa mimo pracoviska zamestnávateľa alebo jeho priestoru, musí byť v mieste jeho používania vybavený príslušnými dokladmi o vykonaní poslednej kontroly.

18 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 281/2006 Z.Z. O MINIMÁLNYCH BEZPEČNOSTNÝCH A ZDRAVOTNÝCH POŽIADAVKÁCH PRI RUČNEJ MANIPULÁCI S BREMENAMI

Ručná manipulácia s bremenami je akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena vrátane ľudí a zvierat jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonomických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť organizačnými opatreniami alebo používaním primeraných prostriedkov, najmä mechanických zariadení, vylúčenie ručnej manipulácie zamestnancov s bremenami.

Zamestnávateľ, ktorý nevylúčil ručnú manipuláciu s bremenami, je povinný zabezpečiť, aby táto manipulácia bola pre zamestnancov čo najbezpečnejšia a s najmenším rizikom

poškodenia zdravia. V záujme odstránenia alebo zníženia účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov **je zamestnávateľ povinný pred jej začatím:**

a) posúdiť riziko pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov uvedených v prílohe č. 1 NV 281/2006 Z.z. a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2 NV 281/2006 Z.z.

b) vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť uvedené v prílohe č. 1 NV 281/2006 Z.z.,

c) zabezpečiť zdravotný dohľad, ktorým je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na ručnú manipuláciu s bremenami so zohľadnením individuálnych rizikových faktorov uvedených v prílohe č. 3. NV 281/2006 Z.z. a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2. NV 281/2006 Z.z.



19 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 395/2006 Z.Z. O MINIMÁLNYCH POŽIADAVKÁCH NA POSKYTOVANIE A POUŽÍVANIE OSOBNÝCH OCHRANNÝCH PRACOVNÝCH PROSTRIEDKOV

Pokiaľ nie je možné riziká odstrániť, alebo dostatočne obmedziť technickými prostriedkami alebo opatreniami v oblasti organizácie práce, je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky (OOPP).

OOPP sú prostriedky, ktorých používaním sa zamestnanci chránia pred rizikami, ktoré by im mohli ohroziť život, bezpečnosť alebo zdravie pri práci. Za ochranné prostriedky sa považuje tiež pracovný odev, alebo obuv poskytovaná zamestnancom v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha pri práci mimoriadnemu znečisteniu.

Jednotlivé druhy OOPP je nutné hodnotiť podľa rizík, ktorým je zamestnanec pri práci vystavený a rizík vznikajúcich z nesprávneho používania OOPP.

Pri zavedení nových technológií, strojov a zariadení, ktoré môžu spôsobiť iné ako doterajšie riziká, je nutné riziká prehodnotiť a na základe výsledkov poskytnúť zamestnancom zodpovedajúce OOPP.

Osobným ochranným pracovným prostriedkom je každý prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci nosí, drží alebo inak používa vrátane jeho doplnkov a príslušenstva, ak je určený na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca. Zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov je uvedený v prílohe č. 1 NV 395/2006 Z.z. a zoznam nebezpečenstiev je uvedený v prílohe č. 2. NV 395/2006 Z.z. Osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami alebo nebezpečenstvami môžu byť aj iné osobné ochranné pracovné prostriedky a nebezpečenstvá, ako sú uvedené v prílohách č. 1 a 2 NV 395/2006 Z.z., ak ich určil zamestnávateľ podľa § 4 a sú v súlade s týmto nariadením vlády.

Osobným ochranným pracovným prostriedkom nie je:

- a) bežný pracovný odev, uniforma a obuv,**
- b) prostriedok, ktorým záchranné zložky poskytujú pomoc,**
- c) prostriedok používaný pri cestnej doprave,**
- d) športový výstroj,**
- e) prostriedok na sebaobranu a na odstrašovanie.**

Zamestnávateľ posudzuje riziko, hodnotí nebezpečenstvá a posudzuje vhodnosť poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov vždy, ak:

- a) sa zmenia nebezpečenstvá** najmä v dôsledku zmeny technológie alebo organizácie práce, alebo zmeny pracovných podmienok,
- b) sú dostupné účinnejšie technické prostriedky a prostriedky kolektívnej ochrany** na vylúčenie alebo obmedzenie nebezpečenstiev alebo
- c) sú dostupné účinnejšie osobné ochranné pracovné prostriedky.**



Zamestnávateľ poskytuje osobné ochranné pracovné prostriedky podľa svojho zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len "zoznam") vypracovanom na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev

Zamestnávateľ v zozname upraví aj **osobitný režim zaobchádzania** s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, ktoré sú určené na ochranu pred zvláštnymi nebezpečenstvami, napríklad pred rádioaktívnymi látkami, karcinogénnymi látkami alebo na ochranu pred infekciou.

Zamestnávateľ je povinný na základe závažnosti nebezpečenstva a dĺžky jeho pôsobenia, charakteru práce a pracoviska, vlastností a účinnosti príslušného osobného ochranného pracovného prostriedku určiť podmienky používania osobného ochranného pracovného prostriedku, **najmä dobu používania.**

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca zrozumiteľne oboznámiť s nebezpečenstvami, pred ktorými ho používanie poskytnutého osobného ochranného pracovného prostriedku chráni, a poučiť ho o správnom používaní tohto osobného ochranného pracovného prostriedku a podľa potreby mu poskytnúť aj praktický výcvik.

Zamestnávateľ zabezpečuje udržiavanie osobného ochranného pracovného prostriedku najmä **čistením, opravou a výmenou.**

Osobné ochranné pracovné prostriedky sú najmä:

- ***Ochrana celého tela***

Musí byť zabezpečená vtedy, ak zamestnanec pracuje s látkami, ktoré môžu spôsobiť poškodenie pokožky tela, alebo mu hrozí nebezpečenstvo poleptania, popálenia, oparenia, podchladenia, kontaminácie nebezpečnými látkami, pôsobenia elektrického prúdu, mechanického poškodenia, porezania, biologickými činiteľmi, nabodnutia a pod.



- **Pracovný odev**

Je prostriedok chrániaci pred znečistením, mechanickým poranením a pred nepriaznivými vplyvmi okolitého pracovného prostredia, používaných materiálov a povahy práce.

- **Ochranný odev**

prostriedok chrániaci pred nepriaznivými klimatickými podmienkami, t. j. pred chladom, zimou, dažďom, snežením, prudkým vetrom alebo slnkom, alebo iným nebezpečenstvom.



- **Odevy a doplnky s vysokou viditeľnosťou**

z retroreflexných a fluorescenčných materiálov (popr. i pásy na rukávy, rukavice a pod.). sa poskytujú na zvýšenie viditeľnosti zamestnanca v súvislosti s pohybujúcimi sa vozidlami, strojmi alebo manipulovanými bremenami.



- ***Ochrana pred nepriaznivým počasím***

musí byť poskytnutá pri práci vo vonkajšom prostredí v daždivom a chladnom počasí.



- ***Ochrana pred pádom z výšky***

musí byť poskytnutá vtedy, ak je zamestnanec napriek všetkým technickým opatreniam vystavený nebezpečenstvu pádu z výšky alebo do hĺbky.



- **Ochrana hlavy a lebky**

V prevádzkach a na výrobných pracoviskách, kde hrozí poranenie hlavy.



- **Ochrana rúk a paží**

musí byť zabezpečená vtedy, ak hrozí zamestnancovi poškodenie rúk mechanickým poškodením, porezaním, bodnutím, poleptaním, popálením, oparením, podchladením, kontamináciou nebezpečnými látkami, pôsobením elektrického prúdu a pod.



- **Ochrana nôh**

sa používa v prípade, že zamestnancovi hrozí poranenie nôh nárazmi, padajúcimi predmetmi, pri možnosti nášľapu na ostré alebo špicaté predmety, prechladnutím, vlhkosťou, horúcimi látkami, horúcimi alebo leptavými kvapalinami.



20 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 276/2006 Z.Z. O MINIMÁLNYCH BEZPEČNOSTNÝCH A ZDRAVOTNÝCH POŽIADAVKÁCH PRI PRÁCI SO ZOBRAZOVACÍMI JEDNOTKAMI

Toto nariadenie vlády ustanovuje **minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami.**

Toto nariadenie vlády sa nevzťahuje na:

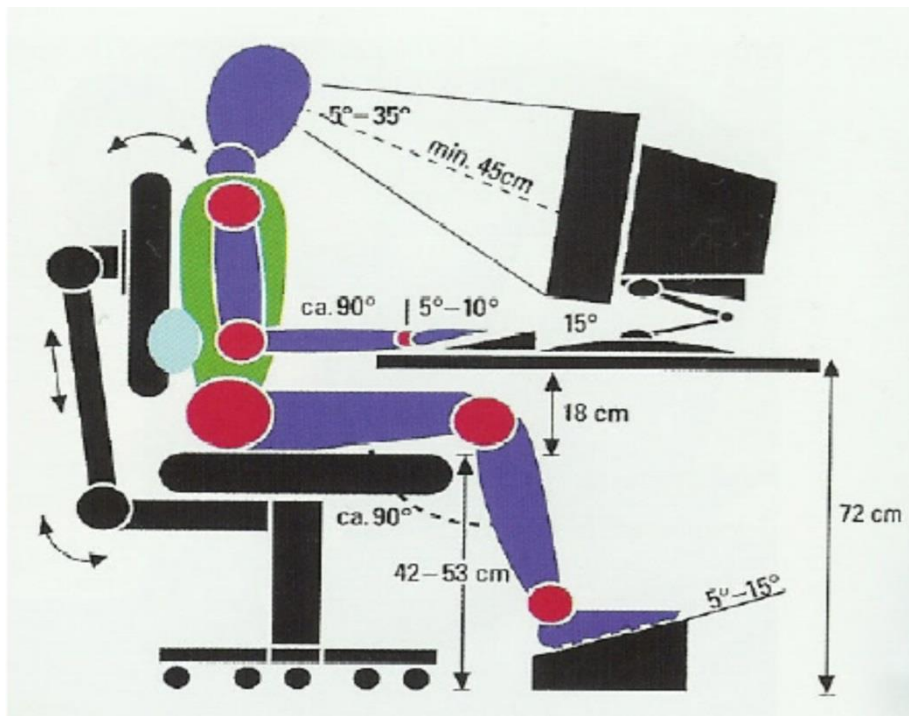
- a) zariadenie s obrazovkou v kabíne vodiča alebo v obslužnom mieste stroja,*
- b) zariadenie s obrazovkou v obslužnom mieste dopravného prostriedku,*
- c) zariadenie s obrazovkou, ktoré nie je určené na plnenie pracovných úloh,*
- d) prenosné zariadenie s obrazovkou používané dočasne alebo nepravidelne na pracovisku,*
- e) zariadenie s obrazovkou v registračnej pokladnici, kalkulačku a zariadenie vybavené len malým displejom potrebným na priame použitie zariadenia,*
- f) písací stroj s displejom.*

Na účely tohto nariadenia vlády sa rozumie:

a) zobrazovacou jednotkou zariadenie s obrazovkou na znázorňovanie abecedno-číslicových alebo grafických znakov, bez ohľadu na použitý spôsob zobrazovania,

b) zamestnancom akýkoľvek zamestnanec podľa osobitného predpisu, ktorý používa zariadenie so zobrazovacou jednotkou, ako významnú časť svojej práce.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr **po štyroch hodinách** nepretržitej práce.



1.) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu:

a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,

b) v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu,

c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

2.) Ak je to na základe výsledkov vyšetrení očí a zraku podľa odseku 1 potrebné, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi **komplexné oftalmologické vyšetrenie**.

3.) Ak výsledky vyšetrení podľa odsekov 1 alebo 2 preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi **špeciálne korekčné prostriedky** na prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť.

4.) Ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi **odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému.**

5.) Náklady spojené s plnením povinností zamestnávateľa podľa odsekov 1 až 4 **znáša zamestnávateľ.**

21 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 387/2006 Z.Z. O POŽIADAVKÁCH NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTNÉHO A ZDRAVOTNÉHO OZNAČENIA PRI PRÁCI

Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci je označenie, ktoré sa vzťahuje na konkrétny predmet, činnosť alebo situáciu a poskytuje pokyny alebo informácie potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa potreby prostredníctvom značky, farby, svetelného označenia alebo akustického signálu, slovnej komunikácie alebo ručných signálov.

Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci sa musí použiť na vyjadrenie pokynov alebo informácií ustanovených týmto nariadením vlády.

Toto nariadenie vlády **sa nevzťahuje na:**

a) označenie nebezpečných látok a prípravkov, výrobkov a zariadení uvádzaných na trh, ak osobitný predpis neustanovuje inak,

b) cestnej označenie používané na riadenie premávky, dopravy na dráhe, vnútrozemskej plavby, námornej plavby a leteckej dopravy.

Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci na pracovisku a v jeho priestoroch v súlade s týmto nariadením vlády, ak sa nebezpečenstvo nedá odstrániť alebo dostatočne znížiť prostriedkami kolektívnej ochrany alebo opatreniami, metódami alebo postupmi používanými pri organizácii práce; zamestnávateľ pritom zohľadní výsledky posudzovania rizika. Zamestnávateľ je povinný presvedčiť sa o prítomnosti takého označenia.



22 Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z.z. – zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám a matkám

ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších zmien

Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách, spojených so špecifickým rizikom vystavenia tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy pôsobeniu škodlivých faktorov, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok, posúdiť charakter, stupeň a trvanie takého vystavenia.

Zamestnávateľ vyhodnotí všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie takej ženy príslušným lekárom rozhodne o prijatí potrebných opatrení.

23 NARIADENIE VLÁDY SR Č. 286/2004 Z.Z.- ZOZNAM PRÁC A PRACOVÍK ZAKÁZANÉ MLADISTVÝM ZAMESTNANCOM

ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom z vystavenia mladistvého zamestnanca škodlivému pôsobeniu fyzikálnych, chemických, biologických faktorov, vplyvov a procesov **posúdiť, vyhodnotiť všetky riziká** pre jeho bezpečnosť a zdravie a **na základe odborného posúdenia príslušného lekára o zdravotnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení.**

24 ZÁKON Č. 355/2007 Z.Z. O OCHRANE, PODPORE A ROZVOJI VEREJNÉHO ZDRAVIA A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV

24.1 Povinnosti pri ochrane zdravia pri práci § 30

1.) Zamestnávateľ je povinný:

- a) zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým a iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi,*
- b) zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa odseku 3,*

c) predložiť lekárovi pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke podľa odsekov 4 až 6; v zozname zamestnancov sa uvádza meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia, názov pracoviska, druh práce, dĺžka expozície, faktory práce a pracovného prostredia a výsledky posúdenia zdravotných rizík,

d) uchovávať posudky podľa odseku 12 zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce 20 rokov od skončenia práce,

e) predkladať regionálnemu úradu verejného zdravotníctva návrhy na zaradenie pracovných činností do kategórie rizikových prác (§ 31 ods. 6),

f) oznamovať regionálnemu úradu verejného zdravotníctva všetky informácie súvisiace so zmenami zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci vrátane tých, ktoré môžu znamenať ohrozenie verejného zdravia.

2.) Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia

a) zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie,

b) fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby a vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie,

c) zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.

3.) Ak ide o práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby podľa odseku 10 u:

a) zamestnanca,

b) fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,

c) fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie na výkon týchto prác,

4.) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 4 sa vykonávajú:

a) pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pred začatím výkonu práce fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,

b) v súvislosti s výkonom práce, (III. Kat. – 2r, IV. Kat. – 1r)

c) pred zmenou pracovného zaradenia,

d) pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pri skončení výkonu práce fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, zo zdravotných dôvodov,

e) po skončení pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada.

24.2 Hodnotenie zdravotných rizík a kategorizácia prác § 31

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:

*a) **jedenkrát za dva roky** u zamestnanca a u fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú **práce zaradené do tretej kategórie**,*

*b) **jedenkrát za rok** u zamestnanca a u fyzickej osoby-podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú **práce zaradené do štvrtej kategórie**, a u pracovníka kategórie A.*

Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu **uhrádza zamestnávateľ** alebo fyzická osoba-podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zamestnávateľ je povinný:

*a) **bezodkladne oznámiť regionálnemu úradu verejného zdravotníctva každú zmenu podmienok výkonu práce**, ktorá by mohla mať vplyv na jej zaradenie do príslušnej kategórie,*

*b) **viesť a uchovávať evidenciu o každom zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikovú prácu,***

*c) **vypracovať a predložiť** každoročne k 31. decembru regionálnemu úradu verejného zdravotníctva informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú rizikové práce.*

ZÁVER

Vedúci zamestnanec je „predĺženou rukou“ zamestnávateľa. Nízka odborná úroveň takýchto zamestnancov v oblastiach zabezpečovania a zaistovania BOZP sa logicky prenáša i na podriadených zamestnancov. Zabezpečenie vysoko odborného vzdelávania prostredníctvom erudovaných školiťov je investíciou do budúcnosti, ktorú by žiadny zamestnávateľ nemal opomenúť. Výsledkom a zároveň prínosom zo školenia vedúcich zamestnancov bude pre zamestnávateľa najmä očakávané zníženie počtu pracovných úrazov a s nimi súvisiaca vyššia produktivita práce.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

Zákon č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Vyhláška MPSVaR č. 508/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenie

Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov

Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami

Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami

Nariadenie vlády SR č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci

Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z.z. – zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám a matkám

Nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z.z.- zoznam prác a pracovísk zakázané mladistvým zamestnancom

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

RIEŠENIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV V PRAXI



ÚVOD

Žiaden podnikateľský subjekt nemôže byť úspešný, ak sa nestará o svojich zamestnancov, o ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, o vyhovujúce pracovné prostredie a pracovné podmienky. Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je primárne zakotvená v právnom systéme Slovenskej republiky priamo v Ústave SR, kde v zmysle článku 36 má každý zamestnanec právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Následne tento právny rámec zabezpečuje všetkým zamestnancom vytvorenie podmienok na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci.

Štatistické správy Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvádzajú, že v krajinách EÚ každé štyri minúty zomrie jeden človek z dôvodov súvisiacich s prácou. Každoročne na následky pracovných úrazov zomrie približne 8900 osôb, viac ako 7 miliónov osôb utrpí pri práci úraz, ktorý si vyžiada aspoň 3-dennú pracovnú neschopnosť. Zamestnanci a zamestnávateľi si musia uvedomiť riziká, ktorým čelia a ako ich možno zvládať. Úrazovosť a jej vývoj v súvislosti s prácou má výrazný celospoločenský dopad a pri závažných pracovných úrazoch je významná nielen trestnoprávna rovina a ekonomický dopad, ale aj sociálne následky na rodiny a postihnutých jednotlivcov. Preto je nevyhnutným predpokladom pri ochrane života a zdravia pri práci zvyšovať kvalitu poskytovania informácií a samotnej výchovy a vzdelávania od najnižšieho školského veku a následne počas celého aktívneho veku zamestnancov.

Inšpektoráty práce počas svojich výkonov zistili, že v Slovenskej republike absentuje celospoločenský záujem o ochranu života a zdravia pri práci. Nasvedčujú tomu aj hrozivé štatistiky, z ktorých po vyhodnotení vyplýva, že inšpektori práce každoročne vyšetrujú viac ako 50 smrteľných úrazov. Aj z týchto dôvodov je potrebné a nevyhnutné prehĺbovať záujem nielen zamestnancov, ale aj širokej verejnosti o problematiku ochrany života a zdravia pri práci. Za pracovnými úrazmi nemožno hľadať len neblahé dôsledky na prosperitu podnikov a veľké finančné straty, no v mnohých prípadoch, žiaľ, ide aj o ľudské nešťastie, bolesť a utrpenie.

1 ČO JE PRACOVNÝ ÚRAZ?

Zákonník práce v § 195 ods. 2 definuje pracovný úraz ako poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávislé od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

2 AKÉ PRACOVNÉ ÚRAZY POZNÁME?

Druhy pracovných úrazov:

Pracovný úraz (evidovaný), ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca menej ako 3 dni – podlieha evidencii, v ktorej zamestnávateľ uvedie údaje potrebné

na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr.

Registrovaný pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 3 dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.

Závažný pracovný úraz – patrí tu pracovný úraz s následkom smrti a pracovný úraz s ťažkou ujmom na zdraví.

Pracovný úraz s ťažkou ujmom na zdraví – vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, a to zmrzačenie, strata alebo podstatné zníženie pracovnej neschopnosti, ochromenie údu, strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, mučivé útrapy – podlieha registrácii.

Iný úraz – akýkoľvek úraz, ktorý nie je pracovným úrazom, ale ktorý:

- *Utrpel zamestnanec na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa pri činnosti, ktorá nesúvisí s plnením jeho pracovných úloh, ani sa nestal v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, alebo ktorý*

Utrpela fyzická osoba, ktorá nie je zamestnancom, na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa



3 POSTUP PRI VZNIKU PRACOVNÝCH ÚRAZOV



Povinnosti zamestnávateľa

Pri vzniku pracovného úrazu zamestnanca v zmysle § 17 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z.z. po oznámení udalosti poškodeným je zamestnávateľ povinný:

1. Bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol

spáchaný trestný čin alebo ak ide o závažný pracovný úraz (smrť alebo ťažká ujma na zdraví), stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody.

2. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania opatrení, aby sa zabránilo ďalšiemu možnému ohrozeniu života a zdravia alebo veľkej hospodárskej škode, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska potrebnú na vyšetrovanie príčin vzniku takej udalosti.
3. Zistiť príčinu a všetky okolnosti vzniku registrovaného pracovného úrazu, a to za účasti poškodeného, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
4. Oznámiť vznik závažného pracovného úrazu bezodkladne príslušnému inšpektorátu práce a prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika.
5. Pri vyšetrovaní príčin a okolnosti vzniku registrovaného pracovného úrazu je potrebné vychádzať z výpovede poškodeného a prípadných svedkov pracovného úrazu.
6. Spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do 4 dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu v zmysle vyhlášky MPSVR SR č. 500/2006 Z.z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.

Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len "registrovaný pracovný úraz"), tak, že

a) zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť;

v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (ďalej len "závažný pracovný úraz"), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj **autorizovaného bezpečnostného technika,**

b) spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,

c) prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik

a) registrovaného pracovného úrazu

1. zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,

2. príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,

3. príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,

b) bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie a vznik závažnej priemyselnej havárie príslušnému inšpektorátu práce.

Zaslanie a doručenie záznamu o registrovanom pracovnom úraze

Zamestnávateľ je povinný záznam o registrovanom pracovnom úraze do 8 dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel:

- *zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,*
- *doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu.*

Správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu je zamestnávateľ povinný zaslať príslušnému inšpektorátu práce do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Úraz na pracovisku iného zamestnávateľa

Ak zamestnanec utrpel pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, je tento zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu zamestnávateľovi poškodeného zamestnanca. Ak zamestnanec utrpel registrovaný pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, tento zamestnávateľ je povinný:

- *splniť oznamovaciu povinnosť,*
- *zistiť príčinu vzniku registrovaného pracovného úrazu,*
- *po spísaní podkladu pre záznam o registrovanom pracovnom úraze ho zaslať zamestnávateľovi zamestnanca,*
- *prijat' a vykonať opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.*

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu:

a) pracovných úrazov, v ktorej uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, **ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr,**

b) iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam,

c) priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

Zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti aj pri nebezpečnej udalosti, pracovnom úraze, inom úraze, chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania.

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný zamestnávateľovi, príslušnému inšpektorátu práce a príslušnému orgánu dozoru na požiadanie do 10 dní písomne oznámiť, či ide o závažný pracovný úraz.

Povinnosti zamestnanca

Povinnosti súvisiace so vznikom pracovného úrazu sa okrem zamestnávateľa vzťahujú aj na zamestnancov. **Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov ustanovuje nasledovné povinnosti pre zamestnanca.**

Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik:

- a) pracovného úrazu** alebo služobného úrazu (ďalej len "pracovný úraz"), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav,
- b) iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti**, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,
- c) nebezpečnej udalosti**,
- d) bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie a závažnej priemyselnej havárie.**

Povinnosť oznámiť zamestnávateľovi vznik udalosti má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti. Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik udalosti.

Stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrujúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody.

Kedy možno považovať úraz za pracovný?

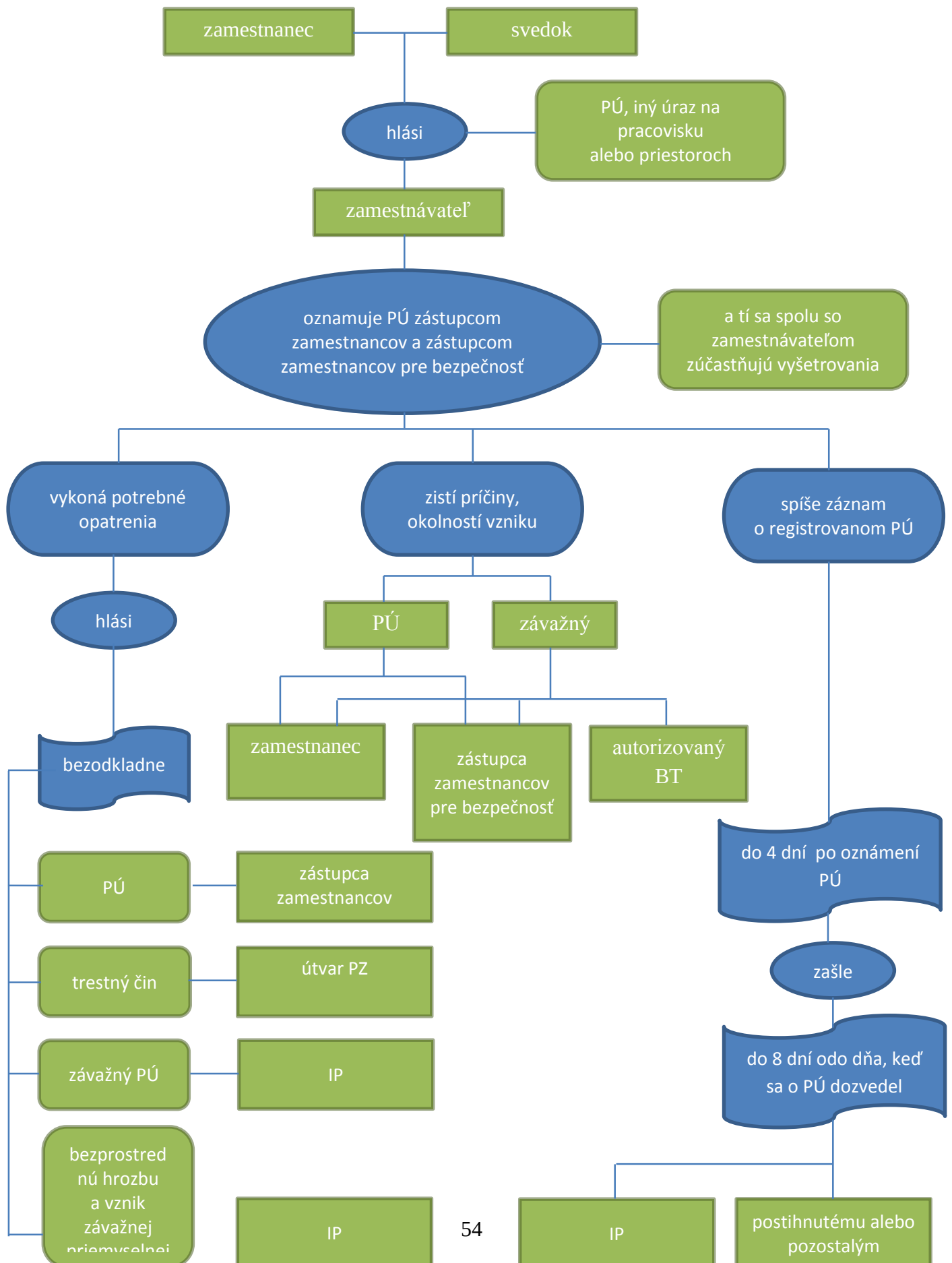
Ktoré prípady náhleho poškodenia zdravia a za akých okolností možno považovať za pracovný úraz v zmysle ZP, najmä z hľadiska posúdenia činnosti zamestnanca, pri ktorej sa tak stalo, je možné odvodiť od všeobecného vymedzenia pojmov, akými sú – plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s plnením pracovných úloh.

Aby úraz mohol byť kvalifikovaný ako pracovný úraz, musí vzniknúť:

- pri plnení pracovných úloh,
- v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh,
- pre plnenie pracovných úloh.



Diagram1: Postup pri vzniku pracovného úrazu



4 PLNENIE PRACOVNÝCH ÚLOH A PRIAMA SÚVISLOSŤ S NÍM

Plnenie pracovných úloh je v zmysle Zákonníka práce § 220 odseku 1 výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť **sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.**

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť.

Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný **úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.**

4.1 Pojem plnenie pracovných úloh na účely úrazového poistenia vymedzuje §8 ods.4 a 5 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh je

- a) výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,
- b) iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a
- c) činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty“.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh zamestnanca v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení je

- a) úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný alebo potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení; tieto úkony nie sú cesta do zamestnania a späť, okrem cesty súvisiacej s vykonávaním služobnej pohotovosti podľa osobitného predpisu, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť
- b) vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť,
- c) účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov výboru odborej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa,

d) povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou.

4.2 Priama súvislosť s plnením pracovných úloh

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Keďže povaha prác a podmienky na jednotlivých pracoviskách sú veľmi rozdielne, nemožno tieto úkony jednoznačne a vyčerpávajúco určiť. Preto pri ich posudzovaní treba vždy vychádzať z konkrétnych podmienok pracoviska, zbežne zaužívaných zvyklostí, ako aj z charakteru práce.

Takýmito úkonmi nepochybne sú:

- cesta do šatne za účelom prezlečenia,
- umývanie alebo sprchovanie po pracovnej zmene (ak to povaha práce vyžaduje),
- vybratie náradia zo skladu,
- úschova a čistenie osobných ochranných prostriedkov,
- používanie nápojov v prevádzkach,
- vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, vykonávané na príkaz zamestnávateľa a pod.

Príklad

Zamestnanec po skončení práce odchádza do šatne, aby sa mohol po vykonanej práci umyť a prezliecť. V sprche sa pošmykne a vážne si poraní chrbticu s trvalými následkami. Tento úraz sa bude pokladať za pracovný, pretože sa mu stal pri úkone, ktorý je potrebný po skončení práce.

Zamestnanec počas výkonu práce musí odísť na potrebu do sociálneho zariadenia. Počas vykonávania potreby mu prišlo nevoľno a padol na zem, čím si spôsobil ťažký otras mozgu. Aj tento úraz je úraz pracovný, pretože robil úkon počas práce zvyčajný.

Zamestnancovi sa pri výkone práce poškodil merací prístroj, a preto išiel do skladu tento vymeniť za iný. Cestou do skladu na dvore utrpel úraz. Tento úraz sa bude kvalifikovať ako úraz pracovný, pretože robil úkon potrebný na výkon práce.

Zamestnávateľ zabezpečuje prepravu svojich zamestnancov vlastným autobusom s vlastným vodičom na výkon práce na určenej stavbe. Ako zhromaždisko pre spoločný odchod určí miesto pred sídlom zamestnávateľa.

Ak zamestnanec pri ceste zo svojho bydliska na určené zhromaždisko utrpí úraz, nebude sa tento kvalifikovať ako pracovný, pretože cesta z bydliska na určené zhromaždisko sa považuje za cestu do zamestnania, avšak ak vznikne zamestnancovi vrátane vodiča autobusu úraz počas cesty autobusom z určeného zhromaždiska na miesto výkonu práce, takýto úraz sa bude považovať za pracovný úraz (aj u vodiča autobusu), pretože išlo o pracovnú cestu.

4.3 Pracovný úraz, ktorý vznikol pre plnenie pracovných úloh

Vyskytujú sa aj úrazy pri činnosti, ktorú zamestnanci vykonávajú na príkaz svojho vedúceho, hoci nejde o činnosť zameranú na plnenie úloh zamestnávateľa.

Zvyčajne ide o zaobstarávanie súkromných záležitostí vedúcich zamestnancov, ktorí sú oprávnení dávať príkazy svojim podriadeným. Ak sa pri tejto činnosti prihodí zamestnancovi úraz, bude sa pokladať za pracovný, pretože zamestnanec vykonával činnosť na príkaz organizácie (plnil pokyn svojho vedúceho zamestnanca).

Okolnosť, že vedúci zamestnanec, ktorý je oprávnený dávať príkazy prekročil svoju právomoc, pre posúdenie úrazu nerozhoduje.

Príklad

Stavbyvedúci istej spoločnosti prikáže vodičovi nákladného motorového vozidla, aby mu odviezol na stavbu svojho rodinného domu tehly zo stavby.

Pri skladaní tehál na súkromnej stavbe rodinného domu stavbyvedúceho vodič utrpel úraz, tento úraz sa bude kvalifikovať ako pracovný úraz, pretože vodič vykonával činnosť na príkaz svojho vedúceho zamestnanca, teda zamestnávateľa.

5 KLASIFIKAČNÁ SCHÉMA PRÍČIN PRACOVNÝCH ÚRAZOV

1. skupina: Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu (nie pracoviska)

Zahrňa chyby a nedostatky strojov, náradia, materiálu a iných zdrojov, okrem prípadov, keď je zdrojom úrazu pracovisko alebo komunikácia (podlaha pracovnej miestnosti, dosky lešenia, pracovný terén a podobne), ktoré patria do 4. skupiny. Do tejto skupiny patria napríklad náhle, nepredvídané poruchy na stroji, zariadení, náradí a podobne, skryté chyby materiálu, nepredvídaný tlak horniny (zeminy), neodstránené známe funkčné chyby strojov alebo zariadení, lešení, výstuhy a podobne. Ďalej je to vratká, nezabezpečená poloha rôznych zdrojov, porušený alebo opotrebovaný stav, klzký, mastný, mokrý alebo znečistený stav zdrojov úrazu a iné nedostatky. Pokiaľ ide o chyby strojov, nástrojov, materiálu, patria sem aj prípady, keď chyby spôsobili alebo zavinili iné organizácie, ktoré príslušné predmety dodali alebo opravovali. Do tejto skupiny nepatria prípady, ak zdroj úrazu je v nepriaznivom stave alebo je chybný v dôsledku vplyvu počasia, ak to však nie je dôsledok nesprávneho uskladnenia, umiestnenia či ochrany zdroja úrazu pred nepriaznivým vplyvom počasia (patria do 6. prípadne do 13. skupiny)

2. skupina: Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie

V tejto skupine sa klasifikujú úrazy, ktorých príčinou bol nielen skutočný nedostatok v ochranných zariadeniach a zabezpečení (t.j. stav v rozpore s bezpečnostnými predpismi), ale aj trpená alebo dokonca vyžadovaná práca bez ochranných zariadení a zabezpečenia. To znamená, že takúto príčinu nemožno duplicitne klasifikovať v 8. skupine, ako napríklad nesprávne alebo nebezpečné konanie pracovníka. Pod nedostatočným treba rozumieť tiež

mnohé nevhodné alebo chybné a tým aj neúčinné ochranné zariadenia a zabezpečenia (napríklad namiesto odstránenia prekážky, upevnenia alebo uvoľnenia predmetu a podobne sa situácia rieši neadekvátne, napr iba umiestnením výstražnej tabuľky). Môže ísť aj o prípady nevhodného umiestnenia značiek, prípadne tie nie sú jasné, čitateľné v dôsledku poškodenia a podobne.

3. skupina: Chýbajúce (nepridelené), nedostatočné alebo nevhodné osobné ochranné pracovné prostriedky

Osobné ochranné prostriedky chránia život a zdravie pracovníka, a preto ich aj prideľujú pracovníkom. V mnohých prípadoch sú nevyhnutné na bezpečnú obsluhu strojov a zariadení. Nevhodné (nedostatočné) sú také osobné pracovné pomôcky, ktoré svojím charakterom, respektíve určením nechránia pred daným rizikom (sú určené pre iný druh práce) alebo ich ochrannú funkciu ovplyvňuje poškodenie, opotrebenie či nedostatočná kvalita. Nepatria sem však prípady, keď pracovník pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky nepoužil. Takýto prípad by sa klasifikoval v 10. skupine.

4. skupina: Nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska, prípadne komunikácie (aj keď je pracovisko zdrojom úrazu)

V tejto skupine sa klasifikujú nielen úrazy zapríčinené v dôsledku nebezpečných podmienok, ale aj úrazy, ktoré vznikli ako dôsledok toho, že pracovisko alebo komunikácia neboli v stave zodpovedajúcom bezpečnostným požiadavkám, teda boli z hľadiska bezpečnosti práce v nepriaznivom stave (napríklad nedostatočný manipulačný priestor, cesty neposypané v zimnom období, porušené dlážky, nesprávne alebo nevhodné umiestnenie materiálu, výrobkov a náradia na pracovisku a podobne). Výnimku možno pripustiť, ak k úrazu došlo na pracovisku alebo komunikácii, ktoré mali mokrý alebo zľadovatý povrch, a to aj napriek tomu, že sa vykonali všetky potrebné opatrenia na zníženie nebezpečenstva. Takéto prípady treba klasifikovať v 12. skupine.

5. skupina: Nedostatky v osvetlení a viditeľnosti, nepriaznivé vplyvy hluku, otrasov a škodlivého ovzdušia na pracovisku (na komunikácii)

Nedostatočným osvetlením sa myslí celkové alebo miestne zníženie osvetlenia (zahmlenie) prachom, dymom, prírodnou hmlou. Nedostatkom v osvetlení je aj príliš intenzívne osvetlenie (oslňenie) na pracovisku i na komunikáciách. Pod otrasmi treba rozumieť i chvenie, prípadne kolísanie zvýšeného pracoviska. Škodlivým ovzduším na pracovisku sa rozumie také, v ktorom sa vyskytujú škodlivé plyny, výpary (trvalo alebo prechodne), vysoká alebo príliš nízka teplota, škodlivá vlhkosť a podobne.

6. skupina: Nesprávna organizácia práce

Kým do predchádzajúcich skupín sa zaraďujú príčiny prevažne technického charakteru, v tejto skupine sa klasifikujú organizačné nedostatky, ak ich nemožno zahrnúť do niektorej z predchádzajúcich skupín (napríklad nepridelenie osobných ochranných pracovných

prostriedkov môžu zapríčiniť organizačné nedostatky, napriek tomu táto príčina sa zaraďuje do 3. skupiny).

Pod nesprávnou organizáciou práce treba rozumieť najmä:

- nevhodný pracovný postup (aj keď ide o vžitú, ale prekonanú prax),
- nedostatočný alebo nepravdivý prísun materiálu,
- nedostatočnú súhru medzi produktívnou prácou a prácou, ktorá má zabezpečovací charakter,
- používanie materiálu, ktorý nezodpovedá príslušným predpisom a správne technologickému postupu,
- pridelenie nevhodných (nie však chybných – išlo by o 1. skupinu) nástrojov, pomôcok, strojov a podobne,
- nevydanie, opomenutie vydať, prípadne chybné vydanie pokynu, upozornenia, ktoré súvisí s predpokladmi bezpečnej práce,
- nariadený alebo trpený nebezpečný postup či spôsob práce, prípadne možné nezabránenie nebezpečnému pracovnému postupu alebo spôsobu práce (nepatrí preto do 8. skupiny),
- úraz spôsobený v dôsledku neprimerane náročnej alebo namáhavej úlohy, nadmernej práce nadčas, nedostatočného odpočinku medzi pracovnými zmenami,
- úraz zavinený nedostatočným dozorom úmerne k veku, či k zapracovanosti pracovníka, obťažnosti alebo nebezpečnosti pracovnej činnosti,
- úraz v dôsledku požitia alkoholických nápojov, ak organizácia (zodpovedný pracovník) mohla zabrániť, aby pracovník pod vplyvom alkoholu pracoval alebo zdržiaval sa na pracovisku respektíve v priestoroch organizácie.

7. skupina: Neoboznámenosť s podmienkami bezpečnej práce a nedostatok potrebnej kvalifikácie (teoretických vedomostí, šikovnosti, zručnosti, prispôsobenia a podobne)

Za oboznámenie (inštruktáž, výučbu) všetkých pracovníkov s podmienkami bezpečnej práce, ako aj za to, že na každú prácu bol určený, respektíve vykonáva ju pracovník s potrebnou kvalifikáciou (znalosťami, zručnosťami), zodpovedá organizácia (zodpovedný vedúci pracovník). Preto sa takáto skupina zahŕňa do I. hlavnej skupiny príčin úrazov. Teda klasifikujú sa v nej úrazy, keď príčinou bola neznalosť alebo nedostatočná znalosť podmienok bezpečnej práce, ktorá súvisí s nedostatočnou inštruktážou. Pod nedostatočnou potrebnou kvalifikáciou sa rozumie, keď na určitú kvalifikovanú prácu pridelia pracovníka, ktorý nemá predpísané kvalifikačné skúšky (výučný list, odborné skúšky alebo vzdelanie a podobne). Predpísaná kvalifikácia (vzdelanie) a osvojenie si základných zásad bezpečnosti práce ešte nestačia na to, aby určitým druhom práce boli poverení najmä mladí, neskúsení pracovníci. Preto je potrebné zabezpečiť a vyžadovať riadny zručný a sústavný odborný dohľad skúsenej pracovníka tak, aby pracovník získal určitú zručnosť.

8. skupina: Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrúvanie v ohrozenom priestore

Je to prvá základná skupina príčin úrazov, ktorá sa pripisuje na vrub pracovníkom. Patrí sem nedodržiavanie, resp. priame porušovanie predpisov a zásad bezpečnej práce (napríklad zásahy do strojov a zariadení za chodu, vedomé použitie chybného náradia, nepoužitie určených pracovných pomôcok, dopravných predpisov vodičom a podobne). Patria sem aj úrazy pod vplyvom alkoholu, ak tomu organizácia nemohla zabrániť (ak to nemožno klasifikovať ako nesprávnu organizáciu práce – 6.skupina). Ďalej sem patrí akékoľvek konanie bez oprávnenia, proti príkazom, zákazom a pokynom, zdržiavanie sa v ohrozenom priestore (napríklad používanie otvoreného ohňa v priestoroch, kde je to výslovne zakázané). Nepatrí sem ktorákoľvek z uvedených príčin, ktorú podľa predchádzajúcich zásad je potrebné pripísať na vrub organizácie (zodpovedného vedúceho pracovníka), t.j. ak akékoľvek nebezpečné konanie (pracovný postup a podobne) bolo nariadené, mlčky trpené alebo vyplývalo z neoboznámenosti s podmienkami bezpečnej práce. V prípade, že sa organizácia nezbaví zodpovednosti (spoluzodpovednosti) na vzniku úrazu úplne nemožno prípad klasifikovať výlučne v 8. skupine.

9. skupina: Odstránenie alebo nepoužívanie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochranných opatrení

Ide o obdobu 2. základnej skupiny s tým rozdielom, že úrazy sa v tejto skupine klasifikujú len vtedy, ak bezpečnostné opatrenia a zariadenia boli dostatočné, v bezchybnom stave, ich používanie sa vyžadovalo, kontrolovalo, a napriek tomu ich pracovník svojvoľne nepoužil.

10. skupina: Nepoužívanie (nesprávne používanie) predpísaných a pridelených osobných ochranných pomôcok (prístrojov)

Takisto aj tu ide o obdobu 3. základnej skupiny s tým rozdielom, že pre klasifikáciu v tejto skupine sa vyžaduje, aby osobné ochranné pracovné prostriedky boli pridelené v bezchybnom stave, aby sa dbalo o ich včasnú obmenu (doplnenie) a aby zodpovedný pracovník nariadil a vyžadoval ich používanie, a aj napriek tomu ich pracovník nepoužil.

11. skupina: Ohrozenie inými osobami (odvedenie pozornosti pri práci, žarty, hádky a iné nesprávne a nebezpečné konanie)

Je prvá skupina III. hlavnej skupiny príčin úrazov. Zaraďujú sa sem prípady, ktoré nemožno klasifikovať v I. a II. hlavnej skupine. Ide teda o prípady preukázateľného cudzieho zavinenia (inými osobami), nie však celkom v právnom zmysle. Ide napríklad o prípady náhleho vyrušenia v práci alebo odvedenia pozornosti od práce nemiestnym žartovaním, hádkou a podobne. Ďalej ide o prípady ohrozenia inou osobou, jej neopatrnosťou, opilosťou, neznalosťou, náhlou nevoľnosťou, napadnutím, použitím nebezpečného pracovného postupu alebo iným podobným porušením bezpečnostných predpisov.

12. skupina: Nedostatok osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy)

V tejto skupine sa klasifikujú nikým nespôsobené a nezavinené úrazy, ako sú úrazy v dôsledku prerušenia dodávky elektrickej energie, okamžitá telesná indispozícia, bežné pracovné riziko pri dodržiavaní všetkých predpisov a pokynov na zaistenie bezpečnosti práce, za predpokladu, že nejde o úrazy, ktoré patria do I. hlavnej skupiny.

13. skupina: Ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami

Klasifikácia v tejto skupine sa nemusí vždy kryť s klasifikáciou zdroja úrazu. Ak je zdrojom úrazu zviera, bude sa vo väčšom počte klasifikovať príčina v niektorej z predchádzajúcich skupín (napríklad pri úraze spôsobenom pracovníkovi, ktorý bol poverený ošetrovaním zvieratá bez požadovanej kvalifikácie a zručnosti, sa bude úraz klasifikovať v 7. skupine). Do 13. skupiny patria úrazy, ktoré zavinilo zviera, napríklad pri autonehode tým, že vbehol do cesty. Podobne je to aj s prírodnými vplyvmi. Uvádzajú sa len tie príčiny úrazov, keď sa vykonali všetky potrebné opatrenia na zamedzenie prírodných vplyvov a pracovník nekonal nebezpečným spôsobom ani proti zákazu, nebol v zakázanom priestore, používal osobné ochranné prostriedky, a napriek tomu úraz vznikol. Ide napríklad o úraz spôsobený zásahom blesku na voľnom priestranstve, pošmyknutie sa pri trvalom snežení, keď nebolo možné sneh sústavne odpratávať a podobne.

14. skupina: Nezistené príčiny

V tejto skupine možno uvádzať iba také prípady, keď k úrazu došlo bez svedkov (najmä pri smrteľných úrazoch) a ich príčinu nemožno nijakým dostupným spôsobom zistiť. Ide o výnimočné prípady, pretože klasifikačné schéma umožňuje klasifikovať takmer všetky úrazy podľa predchádzajúcich skupín.



6 ZDROJE PRACOVNÝCH ÚRAZOV

I. Dopravné prostriedky

Dopravné prostriedky ako zdroje úrazu sa triedia do podskupín podľa základných druhov dopravy. Do každej podskupiny sa potom zahrňajú vozidlá podľa rozličných typov. Za zdroj úrazu sa považuje to vozidlo, ktoré zranený riadil, obsluhoval, alebo, ktoré použil ako cestujúci, prípadne ktoré spôsobilo zranenie osobe nezúčastnenej na doprave, ale zaoberajúcej sa inou činnosťou v priestore dopravy, alebo obyčajnému chodcovi (výnimka z toho pravidla je pri zrážkach).

II. Zdvíhadlá a dopravníky, zdvíhacie a dopravné zariadenia a pomôcky

Do II. skupiny zdrojov patria úrazy spôsobené rôznymi druhmi zdvíhacích alebo prenášacích strojov, zdvíhacími a dopravnými zariadeniami alebo pomôckami, ak tie boli vo svojej funkcii, a to bez ohľadu na ich pôsobenie na človeka.

III. Stroje - hnacie, pomocné, obrábacie a pracovné

Stroj, ako zdroj úrazu treba klasifikovať pri všetkých úrazoch spôsobených mechanizmom stroja, jeho súčasťami a podobne, a to u pracovníkov, ktorí stroj obsluhujú alebo na ňom pracujú, ako aj u pracovníkov, ktorí sa nezúčastňujú na práci stroja. Pod pojmom stroj treba rozumieť všetky stroje bez ohľadu na spôsob pohonu (vrátane pohonu ľudskou silou). Pod pojmom práca na stroji (alebo obsluha) sa rozumie nielen vlastná práca na stroji alebo na zariadení pracovného stroja, ale aj všetky zásahy do stroja potrebné na jeho udržanie v chode, ďalej opravy, čistenie, mazanie, predvádzanie, školenia a podobne bez ohľadu na to, či je stroj v pohybe alebo v pokoji, prípadne či je poháňaný motorickou alebo inou silou. Nástroje alebo predmety upnuté alebo práve upínané do stroja treba považovať za súčasť stroja.

IV. Pracovné, prípadne cestovné dopravné priestory ako zdroje pádov osôb

V IV. skupine sú klasifikované rôzne druhy pracovísk (či už v podniku alebo mimo neho), komunikácií (verejných a vnútrozávodných), ktoré môžu byť zdrojom pádu osôb. Ide teda o znaky, ktoré môžu byť skutočným zdrojom úrazu (zranenia) alebo len zdrojom nehody (podnetom na vznik úrazu).

V. Materiál, bremená, predmety

V V. skupine zdrojov sú klasifikované predmety (materiál, výrobky, zariadenia), ktoré spôsobujú úrazy:

1. náhodným pádom (zošmyknutím, prevrátením a podobne) na osobu,
2. prirazením, pritlačením, povalením, rozmliaždením osoby pri nakladaní, skladaní, premiestňovaní predmetov ako bremien (alebo pri inej činnosti),
3. nárazom, šliapnutím (a porezaním) osoby na ostré hrany, vyčnievajúce hroty rozmanitých predmetov, materiálov vrátane zadretia triesok a poranení o črepiny, či

už ako také alebo vzniknuté rozbitím pri manipulácii (napríklad pri prenášaní tabuľového skla, pri rozbití fliaš počas manipulácie s nimi),

4. drobnými časticami, ktoré odleteli alebo boli vymrštené (úlomky, triesky) pri roztriešení materiálov alebo predmetov po ich páde alebo náhodne vetrom a podobne, ktoré vniknú do oka (perforujú oko) alebo do iných častí tela.

VI. Náradie, nástroje, ručne ovládané strojčky a prístroje

Náradie je časť zariadení a pomôcok potrebných na prevádzku určitej hospodárskej činnosti, môže ísť najmä o nábytok, nádoby (riady), náčinie, náradie, nástroje, prístroje, pomocné stroje a podobne. Za náčinie možno všeobecne pokladať pomôcky potrebné pre prácu a výrobu, ktoré slúžia skôr na manipuláciu so spracúvanými predmetmi (uchopenie, podržanie, premiestnenie, zachovanie formy), ako na ich obrábanie. Sú viac pasívnymi pomôckami. Ak ide o kvapaliny alebo sypké materiály, používa sa označenie nádoby. Náradím sa na rozdiel od toho rozumejú hlavné pomôcky výroby, ktoré majú skôr aktívny charakter. Nástroje a prístroje možno potom chápať ako vyšší stupeň náradia (náčinia).

VII. Priemyselné škodliviny, horúce látky a predmety, oheň a výbušniny

V VII. skupine ide o zdroje, ktoré pôsobia svojimi škodlivými účinkami na ľudský organizmus a klasifikujú sa tu všetky prípady úrazov s týmto poškodením zdravia:

1. akútne otravy jedovatými látkami,
2. dusenie, zadusenie otravnými, dymovými a nedýchatelnými plynmi,
3. poleptanie (vrátane oparenia) žieravinami,
4. popálenie (oparenie) horúcimi látkami a predmetmi, horľavými látkami, ohňom,
5. akékoľvek poškodenie pri explózii horľavých a výbušných látok (vrátane streliva),
6. akékoľvek poškodenie strelnou zbraňou,
7. zasiahnutie škodlivými lúčmi (žiarením).

VIII. Kotly, nádoby a vedenia (potrubie) pod tlakom

V tejto skupine zdrojov sa klasifikujú úrazy spôsobené kotlami a tlakovými nádobami, pri ktorých tlak mal určitú úlohu, a to bez ohľadu na to, či tvoria súčasť stroja alebo iného zariadenia. Pôjde napríklad o prípady úrazov, ktoré vznikli pri explózii tlakových nádob, pri prasknutí tlakových nádob (potrubia), pri uvoľnení tesnenia, ventilov, pri vyrazení uzáverov a podobne (napríklad popálenie, mechanické zranenia). Patria sem aj úrazy spôsobené výbuchom acetylénových vyvíjačov prenosných karbidových lúčových lamp, ako aj úrazy spôsobené podtlakovými nádobami (vákuum).

IX. Elektrina

Elektrina, ako zdroj energie môže byť zdrojom úrazu pri akomkoľvek styku so strojmi a zariadeniami, ktoré túto energiu vyrábajú, prenášajú, pretvárajú, alebo pri styku so spotrebičmi, ktoré túto energiu premieňajú na teplo, svetlo, prácu a podobne. Tu sa zahŕňajú všetky druhy úrazov spôsobené elektrinou (elektrickým prúdom), či už zranenie

nastalo prvotným účinkom elektrického prúdu (napríklad popálenie, ochrnutie, usmrtenie, elektrický šok) alebo jeho druhotným účinkom (napríklad pád osoby). Nezáleží ani na sprostredkovateľovi (vodiči), môže ním byť bežný elektrický prístroj, vodič, spotrebič, motor, pracovný stroj, náradie, lampa a podobne. Preto sa do tejto skupiny zahŕňajú aj úrazy pri práci obrábacích strojov, prístrojov a iných zariadení, ak je spoľahlivo zistené, že úrazovú nehodu spôsobil zásah elektrickým prúdom. Vzhľadom na úzku súvislosť s pôsobením elektrického prúdu zaraďujeme sem aj úrazy spôsobené výbuchom vypínačov a meničov s olejovou náplňou.

X. Ľudia, zvieratá a prírodné živly

Táto skupina sa delí na dve odlišné podskupiny. Podskupina 71 zahŕňa všetky úrazy spôsobené zvieratami bez ohľadu na to, či zviera bolo voľné, uviazané, vedené alebo zapriahnuté. Pri úrazoch zapriahnutými zvieratami, sem však patria iba tie, ktoré súvisia s vlastnosťami zvierat (napríklad pohryznutie, úder, kopnutie, nabranie na rohy, šľahnutie chvostom). Zvieratá zapriahnuté napríklad do povozov pokladáme za pohonnú silu, a teda za súčasť dopravných prostriedkov alebo stroja, a preto úrazy nimi spôsobené v takýchto prípadoch klasifikujeme v skupine I. alebo III. Môže tu ísť o prípady podupania, vlečenia po zemi, zrazenia, pritlačenia a podobne.

XI. Iné zdroje

V tejto skupine sa klasifikujú úrazy, ktoré nemožno zaradiť do predchádzajúcich konkrétne vymedzených zdrojov úrazov.

ZÁVER

Úroveň pracovných podmienok veľmi často odzrkadľuje ekonomické možnosti zamestnávateľov. Zamestnávatelia odôvodňujú neplnenie niektorých úloh v oblasti ochrany práce predovšetkým zlým ekonomickým stavom organizácie. Tento stav je však aj dôsledkom nedostatočného právneho vedomia zamestnancov, ale aj zamestnávateľov. V súčasnosti už veľa malých firiem pochopilo, že zavedenie bezpečnostných opatrení a ochrany zdravia priamo na pracovisku nepomáha len k dosahovaniu lepších výsledkov pre podnik, ale aj vyhnúť sa plateniu vysokých výdavkov spojených s úrazmi alebo stratami vo výrobe.

Je potrebné naďalej zvyšovať právne a spoločenské vedomie zamestnancov a zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, propagovať najnovšie informácie týkajúce sa tejto problematiky a uvádzať nové predpisy do praxe s dôrazom na prevenciu vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania, zlepšovať pracovné podmienky a zvyšovať kultúru práce.

Zdraví pracovníci sú výkonnejší a môžu produkovať na vyššej kvalitatívnej úrovni. Menej pracovných nehôd vedie k nižšej absencii, čo má za následok zníženie nákladov a menej časté prerušovanie výrobných procesov. Skúsenosti neustále ukazujú fakt, že najvhodnejšie a najlacnejšie je predchádzať rizikám vzniku pracovných úrazov formou preventívnych opatrení. Výskum totiž ukázal, že investovanie do bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vedie taktiež k zlepšeniu výkonových ukazovateľov podniku a v neposlednom rade k ochrane toho najcennejšieho, nášho života.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

Zákon č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení
niektorých zákonov

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení



VYŠETROVANIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV INŠPEKTORÁTOM PRÁCE NITRA



ÚVOD

Zdravie je najcennejšia hodnota človeka, ktorú častokrát už nemožno vrátiť späť do priaznivého stavu pri závažnom poškodení. Právo na ochranu života a zdravia je základným právom človeka. Medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva patrí právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Právo na ochranu zdravia pri práci zamestnancom zaručuje už Ústava Slovenskej republiky.

Spoločenská morálka je v súčasnosti postavená na humánnom cítení, ktoré prezentuje kultúrnu a spoločenskú úroveň organizácií a štátu. Žiadnemu zamestnávateľovi nie je jedno, ak sa jeho zamestnanec zraní, alebo utrpí smrteľný úraz. Právo na ochranu a života a zdravia je jedným zo základných práv občanov v každej vyspelej demokratickej spoločnosti. Štatistické správy Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvádzajú, že v krajinách EÚ každé štyri minúty zomrie jeden človek z dôvodov súvisiacich s prácou. Každoročne na následky pracovných úrazov zomrie približne 8900 osôb, viac ako 7 miliónov osôb utrpí pri práci úraz, ktorý si vyžiada aspoň 3-dennú pracovnú neschopnosť. Zamestnanci a zamestnávatelia si musia uvedomiť riziká, ktorým čelia a ako ich možno zvládať.

Podpora bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrana zamestnancov, ochrana spoločnosti a životného prostredia pred nepriaznivými účinkami práce je súčasťou štátnej politiky na Slovensku, rovnako ako vo vyspelých štátoch Európy a sveta. Dobrou úrovňou BOZP možno zabrániť nenahraditeľným stratám na ľudských životoch a zdraví pri pracovných úrazoch, chorobách z povolaniach, iných poškodeniach zdravia z práce, ako aj následným dopadom na populáciu, ktoré predstavujú okrem humánneho aspektu aj veľké materiálne straty.

1 PRACOVNÝ ÚRAZ

Legislatíva: Zákonník práce v § 195 ods. 2 definuje pracovný úraz ako poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávislé od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

2 DRUHY PRACOVNÝCH ÚRAZOV:

Pracovný úraz (evidovaný), ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca menej ako 3 dni – podlieha evidencii, v ktorej zamestnávateľ uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr.

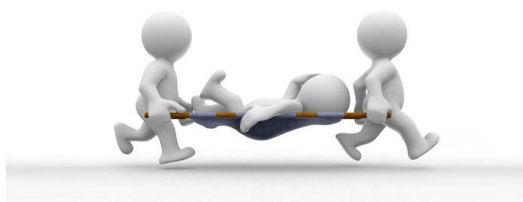
Registrovaný pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 3 dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.

Závažný pracovný úraz – patrí tu pracovný úraz s následkom smrti a pracovný úraz s ťažkou ujmovou na zdraví.

Pracovný úraz s ťažkou ujmovou na zdraví – vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, a to zmrzačenie, strata alebo podstatné zníženie pracovnej neschopnosti, ochromenie údu, strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, mučivé útrapy – podlieha registrácii.

Iný úraz – akýkoľvek úraz, ktorý nie je pracovným úrazom, ale ktorý:

- *Utrpel zamestnanec na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa pri činnosti, ktorá nesúvisí s plnením jeho pracovných úloh, ani sa nestal v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, alebo ktorý*
- *Utrpela fyzická osoba, ktorá nie je zamestnancom, na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa*



3 POSTUP PRI VZNIKU PRACOVNÝCH ÚRAZOV

Povinnosti zamestnávateľa

Pri vzniku pracovného úrazu zamestnanca v zmysle § 17 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z.z. po oznámení udalosti poškodeným je zamestnávateľ povinný:

7. Bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin alebo ak ide o závažný pracovný úraz (smrť alebo ťažká ujma na zdraví), stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody.
8. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania opatrení, aby sa zabránilo ďalšiemu možnému ohrozeniu života a zdravia alebo veľkej hospodárskej škode, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska potrebnú na vyšetrenie príčin vzniku takej udalosti.
9. Zistiť príčinu a všetky okolnosti vzniku registrovaného pracovného úrazu, a to za účasti poškodeného, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
10. Oznámiť vznik závažného pracovného úrazu bezodkladne príslušnému inšpektorátu práce a prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika.
11. Pri vyšetrovaní príčin a okolností vzniku registrovaného pracovného úrazu je potrebné vychádzať z výpovede poškodeného a prípadných svedkov pracovného úrazu.
12. Spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do 4 dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu v zmysle vyhlášky MPSVR SR č. 500/2006 Z.z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.

Zaslanie a doručenie záznamu o registrovanom pracovnom úraze

Zamestnávateľ je povinný záznam o registrovanom pracovnom úraze do 8 dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel:

- *zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,*
- *doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu.*

Správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu je zamestnávateľ povinný zaslať príslušnému inšpektorátu práce do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Úraz na pracovisku iného zamestnávateľa

Ak zamestnanec utrpel pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, je tento zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu zamestnávateľovi

poškodeného zamestnanca. Ak zamestnanec utrpel registrovaný pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, tento zamestnávateľ je povinný:

- *splniť oznamovaciu povinnosť,*
- *zistiť príčinu vzniku registrovaného pracovného úrazu,*
- *po spísaní podkladu pre záznam o registrovanom pracovnom úraze ho zaslať zamestnávateľovi zamestnanca,*
- *prijatť a vykonať opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.*

4 VYŠETROVANIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV INŠPEKTORÁTOM PRÁCE NITRA



Príklad č. 1: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená ťažká ujma na zdraví.



Zamestnanci pri prečerpávaní vodného roztoku močoviny do postrekovača spustili kardán na kompresore fekálu, ktorý vytváral tlak v nádobe a takto cez hadicu plnili postrekovač. Počas prečerpávania stáli zamestnanci cca 7m od fekálneho vozu a boli otočení chrbtom k nemu. Jeden zo zamestnancov počul len tlmený zvuk, pričom toho druhého zasiahol poklop z fekálu. Z vyšetrovania pracovného úrazu inšpektormi práce boli určené **dve príčiny**:

Príčina úrazu: **1 Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu (okrem pracoviska)**

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce**

Porušenie: §9 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. (nepriaznivý stav zdroja úrazu, trpený stav) – revízny technik tlakových zariadení pri posledných 2 správach zhodnotil stav: „Doporučujem tlakovú nádobu z dôvodu technickej opotrebovanosti využívať, len ako zásobnú nádrž beztlakovú“.

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 33.000,-€

Príklad č. 2: Pracovný úraz s následkom ťažkej ujmy na zdravý sa stal u zamestnávateľa, ktorý sa zaoberá výrobou plastových obalov.



Postihnutý zamestnanec pracoval v expandovni, ako obsluha napeňovacieho zariadenia pri výrobe expandovaného polystyrénu.

Pri napĺňaní kovového násypného zásobníka materiálom na výrobu expandovaného polystyrénu došlo k výbuchu pentánu, ktorý sa uvoľňoval z nasypného granulátu.

Postihnutý zamestnanec utrpel popáleniny I. a II. stupňa tváre, krku, a rúk.

Zdrojom predmetného pracovného úrazu boli horľavé a zápalné látky, explózívne plyny a oheň s kódom zdroja VII – 65.

Z vyšetrovania pracovného úrazu inšpektormi práce boli určené **dve príčiny**:

Príčina úrazu: **2 Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie**

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce**

V oblasti porušení BOZP na strane zamestnávateľa bolo v príčinnej súvislosti inšpektormi práce zistené, že:

- zásobníky neboli vybavené účinným zariadením na ochranu pred účinkami statickej elektriny – uzemnením;

- zamestnávateľ v dokumente o posúdení rizík neposúdil a nevyhodnotil komplexne riziko vyplývajúce z výskytu výbušnej atmosféry a nezabezpečil, aby faktory pracovného prostredia neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a nevykonával potrebné dostatočné opatrenia;

- zamestnávateľ neurčil bezpečný pracovný postup pri plnení zásobníkov na násyp speniteľného polystyrénu obsahujúceho nadúvadlo pentán na výrobu expandovaného polystyrénu vo výrobní hale vzhľadom na možnosť vzniku horľavých a výbušných zmesí pár so vzduchom.

Inšpektorom práce bolo vydané rozhodnutie o zákaze používať zásobníky.

Za zistené porušenia v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom s následkom ťažkej ujmy na zdraví a za ďalších 9 zistených porušení v nepríčinnej súvislosti bola zamestnávateľovi uložená sankcia v celkovej výške 50.000,- €. a následne ďalších 50.000,- € za opakovaný pracovný úraz.

Príklad č. 3: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť pri demolačných prácach

Pri fragmentácii búraného materiálu pneumatickými kladivami pracovníci odoberaný materiál spúšťali do otvoru sila cez trojuholníkový otvor.

Pri takomto spúšťaní pracovník niesol kus rozmerov 0,8 x 0,8 x 0,15 m, pričom pri vhadzovaní materiálu, prepadol cez tento otvor z výšky 24,80 m.

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (určenie technologického postupu nebolo riešené z hľadiska zhadzovania materiálu zo sila)

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 33.000,-€



Príklad č.4: Registrovaný pracovný úraz, ktorý sa stal pri demontáži podpernej konštrukcie debniaceho systému DOKA na moste

Pri demontáži podpernej konštrukcie debniaceho systému DOKA na moste, ktorú vykonávali viaceré organizácie, došlo k pádu demontovanej konštrukcie aj spolu so zamestnancami

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. a) a §9 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z.z. (neboli vykonané všetky opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa demontáže

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu 4 zamestnávateľom vo výške 4000,-€



Príklad č.5: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť u zamestnávateľa s výrobou priemyselných hnojív

Udalosť sa stala v priestoroch areálu spoločnosti na výrobu priemyselných hnojív po ukončení prečerpávania obsahu prevádzkového zásobníka do autocisterny.

Postihnutý zamestnanec odpájal plniacu pancierovú hadicu od autocisterny. Po odskrutkovaní matíc od skrutiek (4 ks) na prírubovom spoji sa snažil skrutky z otvorov vybrať. V tomto čase bol v podrepe a oboma rukami sa snažil skrutky vytiahnuť. Ako náhle sa mu to podarilo, nekontrolovateľne začal padať dozadu a voľným priestorom v zábradlí prepadol až na betónovú podlahu z výšky asi 3,5 metra. Postihnutý na následky zranení zomrel v nemocnici.



Príčina úrazu: 2 Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie

Príčinou tohto pracovného úrazu bola medzera v zábradlí cez ktorú postihnutý zamestnanec spadol z dôvodu jej nezabezpečenia stredovým ochranným prvkom rovnobežným s vrchnou tyčou zábradlia.

Z technickej dokumentácie autocisterny vyplynulo, že zábradlie malo obsahovať chýbajúci stredový ochranný prvok.

Inšpektorát práce Nitra vydal rozhodnutie o zákaze používania autocisterny.

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 33.000,-€

Príklad č.6: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená ťažká ujma na zdraví, ktorý sa stal na robotickej linke (tvorená 7 lismi)

Robotická linka bola obsluhovaná 2 zamestnancami. Pri chybe na linke (robot nezobral výrobok) linka ostala stáť a operátor išiel odstrániť poruchu. Postihnutý medzitým vstúpil do priestoru lisu č. 4 na linke pričom sa telom dostal za senzory (optickú clonu). Následne operátor linky spustil linku, a lis postihnutému amputoval pravú ruku.

Z vyšetrovania pracovného úrazu inšpektormi práce boli určené **dve príčiny**:

Príčina: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Príčina: **8 Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrvávanie v ohrozenom priestore.**

Porušenie:

- zo strany zamestnávateľa: §3 ods. 1 NV SR č. 392/2006 Z. z. a to tým, že nebol spracovaný bezpečný pracovný postup,
 - zo strany zamestnanca: § 12 ods.2 písm. a), c) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. a to tým, že bol preukázateľne oboznámený s predpismi na zaistenie BOZP, zaškolený a prakticky zacvičený, vošiel časťou tela do nebezpečného priestoru lisu.
- Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 35.000,-€*



Príklad č.7: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť u zamestnávateľa pri demontáži objektu.

Zamestnanec vybúral dlažbu z podlahy a nosil stavebnú drť vo vedre, pričom prechádzal po schodisku. Pri jednom schádzaní zo schodiska sa pod ním prepadlo a spôsobilo mu ťažké a rozsiahle poranenia, ktorým následne v nemocnici podľahol. Pri vyšetrovaní tohto smrteľného pracovného úrazu sa zistilo aj nelegálne zamestnávanie dotknutej osoby.

Z vyšetrovania pracovného úrazu inšpektormi práce boli určené **dve príčiny**:

Príčina úrazu: **1 Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu (nie pracoviska).**

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (neurčenie bezpečného pracovného postupu)

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 35.000,-€

Príklad č.8: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť pri prenášaní kamennej dosky vysokozdvížným vozíkom

Pri prenášaní kamennej dosky vysokozdvížným vozíkom vybaveným žeriavovým ramenom, pracovali 2 zamestnanci, ktorí jeden z tejto obsluhy potiahol dosku smerom k sebe, ktorú následne druhý zamestnanec neudržiaval, pričom prvý zamestnanec od tejto dosky odskočil a

následne doska pritlačila druhého zamestnanca o betónové dosky, ktoré boli vo vzdialenosti 1m.

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (určenie nebezpečného pracovného

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce.**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (určenie nebezpečného pracovného postupu – ohrozenie pádom bremena)

Inšpektorát práce uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 5000,-€



Príklad č.9: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť u zamestnávateľa pri demontáži objektu.

Zamestnanec vykonával demontáž kotlu K4, pričom prišlo k náhlemu pádu kotla. Zamestnávateľ neurčil bezpečný pracovný postup. Zamestnanci nemali určený bezpečný pracovný postup a demontáž sa dala prirovnáť k píleniu stromu. Postupne odpilovali nosnú konštrukciu následkom čoho sa kotol zrútil.

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce**

Porušenie: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (neurčenie bezpečného pracovného postupu)

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 33.000,-€



Príklad č.10: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená ťažká ujma na zdraví.

Zamestnanec pred spustením drvičky na betón sa nepresvedčil, že v priestore šneku sa môže nachádzať iná osoba.



Z vyšetrovania pracovného úrazu inšpektormi práce boli určené **dve príčiny**:

Príčina úrazu: **6 Nesprávna organizácia práce**

Príčina úrazu: **11 Ohrozenie inými osobami**

Porušenie:

-zo strany zamestnávateľa: §6 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. (neurčenie bezpečného pracovného postupu)

-zo strany inej osoby: § 12 ods.2 písm. a), c) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. a to tým, že bol preukázateľne oboznámený s predpismi na zaistenie BOZP

Inšpektorát práce Nitra uložil sankciu zamestnávateľovi vo výške 35.000,-€

Príklad č.11: Pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť zamestnanca pri obsluhu pracovného stroja.

Zamestnanec chcel naštartovať bager pomocou kľuky, ktorá sa nachádzala z vonkajšej časti stavebného stroja. Keď šiel naštartovať, oboma nohami sa postavil na pohyblivý pás, pričom pri naštartovaní sa stroj dal do pohybu, zamestnanec padol pod stavebný stroj, ktorý ho prešiel. Z vyšetrovania sa zistilo, že zamestnanec mal zaradený prevodový stupeň a bol pod vplyvom alkoholu.

Príčina úrazu: **8 Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrvávanie v ohrozenom priestore**



Porušenie: (zo strany zamestnanca) §12 ods. 2 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z.

5 NÁHRADA ŠKODY PRI PRACOVNOM ÚRAZE

§ 195 (NÁHRADA ŠKODY, zákon č. 311/2001 Z.z. ZÁKONNÍK PRÁCE)

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Pracovný úraz **nie je úraz**, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.

Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania, Príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že **jedinou príčinou** škody bola skutočnosť, že:

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením **porušil právne predpisy** alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol **riadne a preukázateľne oboznámený** a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo

b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec **pod vplyvom alkoholu**, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

a) postihnutý zamestnanec **porušil svojím zavinením právne predpisy** alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,

b) jednou z príčin škody bolo, že **zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu**, omamných látok alebo psychotropných látok,

c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci **neporušil právne predpisy** alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, **konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.**

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia.

V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) § 196 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že ak zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví, sa v tomto prípade zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, **nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení**, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

Za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz **pri odvracaní škody** hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

6 PLNENIE PRACOVNÝCH ÚLOH A PRIAMA SÚVISLOSŤ S NÍM

Plnenie pracovných úloh je v zmysle Zákonníka práce § 220 odseku 1 výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť **sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.**

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť.

Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný **úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.**

7 POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A ZAMESTNANCA PRI VZNIKU PRACOVNÉHO ÚRAZU

Prevenencia pred pracovnými úrazmi je jedným z hlavných záujmov zamestnancov i zamestnávateľov. Ako však postupovať v prípade, že sa pracovný úraz napriek všetkým preventívnym opatreniam stane? Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so vznikom pracovného úrazu upravuje viacero právnych predpisov. Netýkajú sa však len zamestnávateľa ale i zamestnancov.

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov ustanovuje nasledovné povinnosti pre zamestnávateľa, ako aj pre zamestnanca.

Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik

a) pracovného úrazu alebo služobného úrazu (ďalej len "pracovný úraz"), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav,

b) iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,

c) nebezpečnej udalosti,

d) bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie a závažnej priemyselnej havárie.

Povinnosť oznámiť zamestnávateľovi vznik udalosti má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti. Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik udalosti..

Zamestnávateľ je povinný po oznámení bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia.

Stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody.

Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania opatrení, aby sa zabránilo ďalšiemu možnému ohrozeniu života a zdravia alebo veľkej hospodárskej škode, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska potrebnú na vyšetrovanie príčin vzniku takej udalosti.

Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená **pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca**, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len "registrovaný pracovný úraz") tak, že

a) zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť;

v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (ďalej len "**závažný pracovný úraz**"), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj **autorizovaného bezpečnostného technika**,

b) spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,

c) prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik

a) registrovaného pracovného úrazu

1. zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,

2. príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,

3. príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,

b) bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie a vznik závažnej priemyselnej havárie príslušnému inšpektorátu práce.

Ak zamestnanec utrpel pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, je tento zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu zamestnávateľovi poškodeného zamestnanca. Ak zamestnanec utrpel registrovaný pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa,

a) tento zamestnávateľ je povinný

1. splniť oznamovaciu povinnosť

2. zistiť príčinu vzniku registrovaného pracovného úrazu,

3. po spísaní podkladu pre záznam o registrovanom pracovnom úraze zaslať tento podklad zamestnávateľovi zamestnanca,

4. prijať a vykonať opatrenia,

Zamestnávateľ je povinný

a) záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,

1. zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,

2. doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu,

b) zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu

a) pracovných úrazov, v ktorej uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr,

b) iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam,

c) priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

Zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti aj pri nebezpečnej udalosti, pracovnom úraze, inom úraze, chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania.

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný zamestnávateľovi, príslušnému inšpektorátu práce a príslušnému orgánu dozoru na požiadanie do 10 dní písomne oznámiť, či ide o závažný pracovný úraz.

Vzor Záznamu o registrovanom pracovnom úraze obsahuje vyhláška č. 500/2006 Z. z.; záznam musí byť spísaný tak, aby z neho jednoznačne vyplynul kód zdroja a príčiny úrazu. Príčina úrazu je opis toho, čo bolo v čase úrazu na pracovisku v nesprávnom alebo nebezpečnom stave, ktorý predpis porušil zamestnanec alebo iná osoba, či bol úraz spôsobený inou osobou alebo pôsobením prírodných živlov alebo zvierat.

Kódy príčin úrazu možno rozdeliť do troch hlavných skupín:

- *I. skupina (kódy č. 1 až 7) - na príčine vzniku úrazu sa podieľal zamestnávateľ*
- *II. skupina (kódy č. 8 až 10) - na príčine úrazu sa podieľal postihnutý zamestnanec*
- *III. skupina (kódy č. 11-14) - na príčine vzniku úrazu sa podieľali iné osoby a okolnosti.*

Kódy úrazov

1. Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úraz (nie pracoviska)
2. Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie
3. Nepridelené, nedostatočné alebo nevhodné osobné ochranné pracovné prostriedky
4. Nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska alebo komunikácie (aj keď je zdrojom úrazu pracovisko)
5. Nedostatky v osvetlení a viditeľnosti, nepriaznivé vplyvy, otrasov a škodlivého ovzdušia na pracovisku alebo na komunikácii
6. Nesprávna organizácia práce
7. Neoboznámenie sa s podmienkami bezpečnej práce a nedostatok potrebnej kvalifikácie (napr. teoretických vedomostí, zručí a pod.)
8. Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrvávanie v ohrozenom priestore
9. Odstránenie alebo zneužívanie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochranných opatrení
10. Nepoužívanie alebo nesprávne používanie predpísaných a pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov
11. Ohrozenie inými osobami, napr. odvedenie pozornosti pri práci, žarty, hádky, iné nesprávne a nebezpečné konanie
12. Nedostatky osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (napr. chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky...)
13. Ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami
14. Nezistené príčiny (len výnimočne, v prípade úrazu bez svedkov).

Záznam o registrovanom pracovnom úraze musí obsahovať aj vyjadrenie postihnutého zamestnanca k úrazu a jeho podpis s výnimkou prípadu, kedy postihnutý zamestnanec

nemôže podpísať záznam napr. z dôvodu bezvedomia a pod., čo je potrebné v zázname uviesť.

EVIDENCIA PRACOVNÝCH ÚRAZOV - Zamestnávateľ vedie evidenciu:

- a) **pracovných úrazov spolu s údajmi potrebnými na spísanie záznamu** o registrácii pre prípad neskorších prejavov úrazu,
- b) **iných ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí**, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých opatreniach na ich predchádzanie,
- c) **priznaných chorôb z povolania a ohrození takouto chorobou** s uvedením údajov o príčinách a vykonaných opatreniach.

ZÁVER

Vo všeobecnosti platí, že kvalita a úroveň ochrany pracovného života a zdravia zamestnancov v širšom kontexte prezentuje kultúrnu, spoločenskú a ekonomickú vyspelosť nielen zamestnávateľov, ale aj štátu vôbec. Dobrou úrovňou BOZP možno predchádzať a minimalizovať straty na ľudských životoch a poškodeniach zdravia z práce vzniknutých v dôsledku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Problémom v praxi je častokrát formálnosť pri zabezpečovaní plnenia povinností v oblasti BOZP, neinvestovanie do odbornej spôsobilosti zamestnancov pri vykonávaní odborných činností, neprideľovanie účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov, nevykonávanie odborných prehliadok a odborných skúšok na vyhradených technických zariadeniach a neodstraňovanie nedostatkov zistených pri týchto skúškach. Vzdelávanie na všetkých úrovniach počnúc predškolskými zariadeniami, školami, univerzitami, osobami vykonávajúcimi odborné činnosti BOZP, je nevyhnutné pre vytvorenie a zaručenie priaznivých pracovných podmienok vrátane ochrany zdravia pri práci, najmä v súvislosti s vývojom pracovnej úrazovosti.

Pracovné úrazy prinášajú podnikom nemalé hospodárske straty a zamestnancom mnohokrát veľkú ujmu na ich kvalite ďalšieho života, resp. aj celej rodine zamestnanca. Je namieste potreba zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nielen z ľudského hľadiska, aby sa zmenšila bolesť a utrpenie pracovníkov, ale aj z hľadiska trvalo udržateľnej úspešnej ekonomiky podniku.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

Zákon č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení
niektorých zákonov

**VPLYV DÍŽKY PRACOVNÉHO ČASU NA BEZPEČNOST PŘI PRÁCI A VÝCHOVA
A VZDELÁVANIE ODBORNÝCH CIEĽOVÝCH SKUPÍN V TEJTO OBLASTI**

ÚVOD

V krajinách členských štátov Európskej únie (EÚ) je kladený dôraz na kvalitu života, pričom túto nemožno dosiahnuť bez spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok a zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých úrovniach pracovných činností. Dĺžka pracovného času spolu s primeraným odpočinkom po práci sú jedným zo základných atribútov spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, ktoré zamestnancom zaručuje aj Článok 36 Ústavy Slovenskej republiky.

Únava zamestnancov spôsobená nadmerne dlhým pracovným časom je zvlášť nebezpečná pri zamestnancoch vykonávajúcich napríklad obsluhu strojov a zariadení, pri ktorých prevádzke sú vo zvýšenej miere ohrozené život a zdravie osôb (napr. stavebné stroje a zariadenia, lisy, pily, ťažba dreva), pri práci s nebezpečnými látkami a pri práci s prítomnosťou rizikových faktorov pracovného prostredia (napr. hluk, prašnosť, chemické škodliviny) a pri pracovných činnostiach náročných na fyzickú kondíciu a koncentráciu (napr. práca vo výške).

Dĺžka pracovného času významne vplýva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pričom možno vyčleniť samostatnú skupinu zamestnancov pracujúcich v doprave.

Práca v odvetví cestnej dopravy vyžaduje odborné zručnosti a schopnosti na vysokej úrovni. Vodiči vozidiel nákladnej a autobusovej dopravy musia byť napríklad nielen schopnými vodičmi, ale musia vedieť aj nakladať a vykladať tovar, riešiť technické problémy, ovládať jazyky, vykonávať základné administratívne činnosti. Tovar musia doručiť načas bez ohľadu na počasie a podmienky na cestách. V odvetví dopravy ako v ktoromkoľvek inom odvetví je dôležité venovať pozornosť pracovným podmienkam s cieľom zabezpečiť kvalifikovanú a motivovanú pracovnú silu. Dopravný podnik musí starostlivo napláňovať bezpečnú cestu vodiča a predpokladať, napríklad pravidelné dopravné zápchy, poveternostné podmienky a prístup k primeraným parkoviskám, to znamená, že musí organizovať prácu tak, aby mohli vodiči dodržiavať ustanovenia príslušných právnych predpisov upravujúcich oblasť sociálnej legislatívy v doprave.

Dodržiavanie denných a týždenných časov vedenia motorového vozidla, dodržiavanie prestávok v práci a dôb denného a týždenného odpočinku, ktoré vyplývajú z ustanovení týchto predpisov významnou mierou vplýva na bezpečnosť a zdravie nielen vodičov, ale všetkých účastníkov cestnej premávky. Nehoda pri vedení motorového vozidla má často krát za následok stratu života a vážne poškodenie zdravia osôb. Vedenie vozidla je teda jednou z pracovných činností, pri ktorých riziko vzniku nežiaducej udalosti je obrovské, mnohokrát s fatálnymi následkami. A práve únava, vyčerpanie a preťaženosť vodiča je jedna z najčastejšie vyskytujúcich sa príčin ich vzniku. Vodič, ktorý vedie vozidlo, keď je veľmi unavený alebo ospanlivý, riskuje rovnako, ako keby bol za volantom pod vplyvom alkoholu. Únavu vodičov najčastejšie spôsobuje nedostatok spánku, zlá kvalita spánku, dlhá namáhavá činnosť vykonávaná počas dňa, vedenie vozidla počas horúcich letných dní a nevetrané priestory a najmä dlhá monotónna jazda bez prestávok. Výskumy realizované v EÚ ukázali, že vedenie

vozidla vodičom, ktorý je unavený alebo ospalý, zvyšuje riziko dopravnej nehody v priemere až 4-násobne.

Preto je nevyhnutne dôležité či už na úrovni štátnej politiky v oblasti legislatívy a kontroly jej dodržiavania, ale aj na úrovni poznania povinností a ich dodržiavania zo strany zamestnávateľov, zamestnancov a ostatných osôb, ktoré vplývajú na dodržiavanie limitov pracovného času v aplikačnej praxi (bezpečnostný technik, autorizovaný bezpečnostný technik) vykonávať opatrenia zamedzujúce vzniku udalostí. Veď smrť zamestnanca v pracovnom procese, alebo akékoľvek poškodenie jeho zdravia má mnohokrát katastrofálny dopad nie len na zamestnávateľa z pohľadu trestnoprávnej zodpovednosti a ekonomických plnení vyplývajúcich z odškodňovania týchto nežiaducich udalostí, ale najmä existenčný dopad na ich rodiny, manželky, deti a ľudí vôkol týchto poškodených.

1 ZÁKONNÉ POŽIADAVKY V OBLASTI PRACOVNÉHO ČASU

Pracovný čas a doba odpočinku zamestnancov podľa zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)

V zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je pracovný čas časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Ak ide o zdravotníckeho zamestnanca a ak zamestnanec s rozsahom pracovného času súhlasí môže priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, nesmie však presiahnuť 56 hodín.

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok, prípadne, ak takéto rozvrhnutie nie je možné, tak na iné dni v týždni. V prípadoch uvedených v § 93 Zákonníka práce môže dôjsť aj ku skráteniu týždenného odpočinku s jeho následným doplnením.

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah 150 hodín ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Pracovného režimu vodičov v cestnej nákladnej a osobnej doprave

Zamestnancom v cestnej doprave v zmysle sociálnej legislatívy v doprave (zákon č.462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov) je mobilný zamestnanec, zamestnanec organizujúci, zabezpečujúci alebo vykonávajúci činnosti bezprostredne súvisiace so zjazdnosťou a schodnosťou pozemných komunikácií, s funkčnosťou a prevádzkou zariadení, ktoré sú súčasťou pozemných komunikácií, zamestnanec zabezpečujúci alebo vykonávajúci nakládku alebo vykládku tovaru, zamestnanec zabezpečujúci prevádzku, údržbu alebo opravy vozidiel, zamestnanec vykonávajúci bezpečnostnú alebo dozornú činnosť zameranú na ochranu majetku zamestnávateľa, alebo na ochranu cestujúcich alebo uskladneného alebo prepravovaného tovaru.

Pravidlá o časoch jazdy, o prestávkach v práci a o dobách odpočinku vodičov a o zaznamenávaní týchto časov a dôb sa vzťahujú aj na samostatne zárobkovo činné osoby.

V oblasti sociálnej legislatívy v doprave sa venujeme limitom pracovného času a odpočinkom najrizikovejších skupín, a to vodičov vozidiel, ktorých maximálna prípustná hmotnosť vrátane každého prívesu alebo návesu je vyššia ako 3,5 tony a vodičov vozidiel skonštruovaných alebo trvalo prispôbovaných na prepravu viac ako deviatich osôb vrátane vodiča. Pre nich platia v zmysle Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 nasledovné pravidlá:

Pracovný čas týchto vodičov je maximálne 56 hodín za týždeň. V priebehu štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov nesmie byť priemerný pracovný čas vrátane nadčasov väčší ako 48 hodín.

Pri výkone nočnej práce priemerný pracovný čas nesmie presiahnuť desať hodín za 24 hodín počas šiestich po sebe nasledujúcich mesiacov (za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná medzi 22. a 6. hodinou). Čas jazdy za dva po sebe nasledujúce týždne je maximálne 90 hodín.

Čas jazdy za týždeň je maximálne 56 hodín. Čas jazdy za deň je maximálne 9 hodín pričom 2 krát za týždeň sa môže predĺžiť na 10hodín. Nepretržitý čas jazdy medzi dvoma prestávkami je maximálne 4,5 hodiny. Prestávka musí byť minimálne 45 minút po 4,5 hodinách jazdy. Prestávka môže byť nahradená prestávkou trvajúcou najmenej 15 minút, po ktorej nasleduje prestávka trvajúca najmenej 30 minút.

Denný odpočinok v priebehu každých 24 hodín po ukončení predchádzajúcej doby denného odpočinku, alebo týždenného odpočinku je potrebné čerpať minimálne v dĺžke 11 hodín. Maximálne 3 krát za týždeň je možné tento odpočinok skrátiť na minimálne nepretržitých 9 hodín. Skrátenie denných odpočinkov môže nasledovať po sebe. Denný odpočinok sa môže čerpať v dvoch dobách, z ktorých prvá doba musí byť nepretržitý úsek trvajúci najmenej 3 hodiny a druhá doba musí byť neprerušovaný časový úsek trvajúci najmenej 9 hodín.

Týždenný odpočinok musí byť minimálne 45 hodín. Tento odpočinok sa môže skrátiť na 24 hodín a toto skrátenie sa musí nahradiť primeraným odpočinkom čerpaným v celku pred ukončením tretieho týždňa nasledujúceho po týždni v ktorom došlo ku skráteniu. Každý odpočinok čerpaný ako náhrada doby skráteného týždenného odpočinku sa pripočíta k ďalšej dobe odpočinku trvajúcej aspoň 9 hodín.

Okrem vyššie uvedených obmedzení vodič je povinný dodržiavať aj ustanovenia iných všeobecne záväzných právnych predpisov. V zmysle zákona č. 8/2009 Z.z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov vodič nesmie napr. viesť vozidlo po požití lieku v čase, keď liek môže znížiť jeho schopnosť viesť vozidlo, viesť vozidlo, ak jeho schopnosť viesť vozidlo je znížená najmä úrazom, chorobou, nevoľnosťou alebo únavou.

2 KONTROLNÁ ČINNOSŤ ZABEZPEČOVANÁ ŠTÁTOM

Nástrojom štátnej politiky ochrany práce je inšpekcia práce. Inšpekcia práce okrem iných činností dozoruje aj ustanovené pracovné podmienky, ku ktorým patrí ustanovený pracovný čas, kontroluje dodržiavanie limitov pracovného času, správnosť rozvrhovania a oboznamovania s rozvrhnutím pracovného času, dodržiavanie denných a týždenných dôb odpočinkov, poskytovanie náhradných dôb odpočinkov. Inšpekcia práce sleduje aj vyplatenie nárokovateľných zložiek miezd, ktoré sú závislé od správneho rozvrhnutia pracovného času a od celkového výkonu práce.

Oblasť sociálnej legislatívy v doprave je kontrolovaná osobitným oddelením inšpektorátu práce, kde základným cieľom je preverovať dodržiavanie pracovných podmienok ustanovených vodičmi a zamestnávateľmi v cestnej doprave.

EÚ definuje počty kontrol pracovných dní vodičov na pracoviskách a pozemných komunikáciách, ktoré musia orgány štátnej správy v oblasti sociálnej legislatívy v doprave vykonať. V príslušnom roku je potrebné skontrolovať minimálne 3% z celkového počtu pracovných dní vodičov, čo v podmienkach SR predstavuje vyše 200 000 kontrol.

Samotný výkon inšpekcie práce v oblasti sociálnej legislatívy v doprave pozostáva z vykonávania kontrol na pracoviskách a v súčinnosti s príslušníkmi policajného zboru aj na pozemných komunikáciách bez rozdielu štátu v ktorom bolo motorové vozidlo evidované a bez rozdielu štátnej príslušnosti vodiča, pričom samotná kontrolná činnosť prebieha v zmysle príslušnej metodiky pre výkon kontrol v zmysle § 34 zákona č. 462/2007 Z.z.

Inšpekcia práce vykonáva kontroly na pracoviskách a na pozemných komunikáciách. Kontrola na pozemných komunikáciách sa zameriava najmä na dodržiavanie denných a týždenných časov vedenia motorového vozidla, dodržiavanie prestávok v práci a doby denného a

týždenného odpočinku, správnosť vypisovania záznamových listov a uchovávanie vo vozidle, správne používanie záznamových kariet a správna činnosť vodiča pri práci s digitálnym záznamovým zariadením, správne fungovanie záznamového zariadenia, zisťovanie možného zneužitia záznamového zariadenia alebo karty vodiča, záznamových listov a predloženie dokladov potrebných k riadeniu motorového vozidla (občiansky preukaz alebo cestovný pas, oprávnenie k vedeniu motorového vozidla, zdravotná spôsobilosť, osvedčenie o evidencii motorového vozidla).

Inšpektoráty práce aj v oblasti pracovného času poskytujú bezplatné poradenstvo zamestnávateľom a zamestnancom v rozsahu základných informácií a rád.

Ďalšou činnosťou inšpektorátu práce v súvislosti s ustanoveniami právnych predpisov upravujúcich limity pracovného času je aj vyšetrovanie príčin vzniku pracovných úrazov ktorými bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví a práve nadmerne dlhý pracovný čas sa mnohokrát podieľa na vzniku závažného poškodenia zdravia. Rovnako aj doprava sa radí medzi oblasti s najčastejším výskytom takýchto udalostí. Treba si však uvedomiť, že zďaleka nie všetky úrazy na pozemných komunikáciách sú pracovnými úrazmi. Za pracovný úraz v zmysle Zákonníka práce sa považuje poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

V roku 2012 bolo v rámci SR pri výkone inšpekcie práce v kontrolovaných subjektoch zistených spolu 50 284 porušení predpisov, pričom porušení súvisiacich s nedodržaním limitov pracovného času a dôb odpočinkov bolo viac ako dvadsaťtisíc.

Najpočetnejším nedostatkom zisteným kontrolami bolo nedodržanie prestávky počas jazdy - jazda viac ako 4,5 hod bez prestávky alebo s príliš krátkou prestávkou (5 553 nedostatkov), nedodržanie denného minima času odpočinku (5 392 nedostatkov) a nedodržanie denného limitu času jazdy (2207 nedostatkov).

3 VZDELÁVANIE ODBORNÝCH CIEĽOVÝCH SKUPÍN V TEJTO OBLASTI

Kvalita a úroveň vzdelávania je faktor, ktorý ovplyvňuje dobrú úroveň BOZP a práve dobrou úrovňou BOZP možno predchádzať a minimalizovať straty na ľudských životoch a poškodenie zdravia z práce. Jednou zo základných oblastí pri oboznamovaní a informovaní zamestnancov z predpisov na zaistenie BOZP je aj Zákonník práce, samozrejme v prípade dopravy je to oblasť celej sociálnej legislatívy v doprave, ktorými sú najmä zákon č. 462/2007 Z.z. a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 (ďalej len predpis EÚ).

Chceme poukázať na skutočnosť, ako je dôležité vo vzťahu k zodpovednosti za škodu vzniknutú pracovným úrazom nielen riadne a preukázateľne oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri

práci a pokynmi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ku ktorým patria aj limity pracovného času, ale kľúčové je predmetné povinnosti sústavne vyžadovať a kontrolovať.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť oboznámenie svojich zamestnancov aj s limitmi pracovného času, ktoré vyplývajú z právnych predpisov (napr. Zákonník práce, zákon č. 462/2007 Z.z., nariadenie (ES) č. 561/2006).

V týchto študijných textoch bolo cieľom definovať odborné skupiny osôb, pri ktorých je nevyhnutné brať zreteľ na ich výchovu a vzdelávanie, aby dostatočne poznali príslušné právne predpisy, ktoré súvisia s rozvrhovaním pracovného času, limitov pracovného času a odpočinkov po práci, a tými sú bezpečnostní technici, autorizovaní bezpečnostní technici, vedúci zamestnanci, zamestnávatelia a špeciálne v doprave sú to špeditéri.

Bezpečnostní technici a autorizovaní bezpečnostní technici poskytujú pre zamestnávateľov poradenstvo pri zabezpečovaní odborných, metodických, organizačných, kontrolných, koordinačných, vzdelávacích úloh a iných úloh v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä z hľadiska primeranosti pracovných priestorov a stavieb, pracovných procesov a pracovných postupov, pracovných prostriedkov a iných technických zariadení, pracovného prostredia a ich technického, organizačného a personálneho zabezpečenia a taktiež poskytujú odborné poradenstvo pri rozvrhovaní pracovného času, limitov pracovného času a odpočinkov po práci v súvislosti so zaistením BOZP.

Prostredníctvom osôb oprávnených na výchovu a vzdelávanie, resp. sami ako odborní zamestnanci vykonávajú bezpečnostní technici a autorizovaní bezpečnostní technici oboznamovanie a informovanie zamestnancov z predpisov na zaistenie BOZP, školia zamestnancov, ktorí obsluhujú stroje zariadenia aj v súvislosti s rizikovými faktormi pracovného prostredia a tiež oboznamujú vodičov z príslušných predpisov o nevyhnutnosti dodržiavania limitov pracovného času a odpočinkov po práci.

Veľmi dôležitou skupinou zamestnancov sú vedúci zamestnanci prostredníctvom, ktorých zamestnávatelia uplatňujú a aplikujú dodržiavanie právnych predpisov a ostaných predpisov na zaistenie BOZP a súčasťou ich povinností je často aj rozvrhovanie pracovného času zamestnancom. Títo zamestnanci musia mať dostatočné znalosti, aby mohol správne rozvrhnúť pracovný čas zamestnancom a aby boli dodržané nevyhnutné ustanovené odpočinky po práci a zákonné limity pracovného času.

Vzhľadom na zistenia z kontrolnej činnosti musíme konštatovať, že situácia napr. v doprave ohľadom školení a informovanosti vodičov s predpismi sa oproti minulým rokom zlepšila. Stále sa však sú dopravné podniky, ktoré vodičov neoboznámia so všetkými predpismi z oblasti sociálnej legislatívy v cestnej doprave a z predpisov EÚ, resp. si dajú vodičov vyškolíť dodávateľskými organizáciami. Tieto organizácie však vo viacerých prípadoch problematiku sociálnej legislatívy v doprave neovládajú, v niektorých prípadoch nemajú ani príslušné oprávnenie na výchovu a vzdelávanie a školia vodičov z už neplatných predpisov, resp. vykonávajú školenia v nedostatočnej kvalite (vodičov vyškolia zo zákona č. 462/2007 Z.z., ale s ostatnými dôležitými predpismi vodičov neoboznámia).

ZÁVER

Jednou z významných foriem aktívnej spoluúčasti štátu na tvorbe štátnej politiky práce, ktorá svojim regulačným, kontrolným, poradenským a represívnym pôsobením presadzuje aktuálne potreby ochrany zamestnancov pri práci je aj oblasť ustanovených pracovných podmienok a teda limitov pracovného času, práce nadčas, denných a týždenných odpočinkov, ktoré vyplývajú z organizácie pracovného času.

Právo na ochranu života a zdravia je základným právom každého človeka. Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci zamestnancom výslovne zaručuje Ústava Slovenskej republiky v nadväznosti na právne predpisy v oblasti BOZP a sociálnej legislatívy v doprave.

Opisovaná téma predstavila limity pracovného času a odpočinkov po práci pre zamestnancov v aplikačnom procese rozvrhovania pracovného času a zaoberala sa aj problematikou sociálnej legislatívy v doprave.

V študijných textoch sú definované cieľové skupiny: bezpečnostní technici, autorizovaní bezpečnostní technici, vedúci zamestnanci, špeditéri a samotní zamestnávatelia, pričom do budúcnosti odporúčame zaoberať sa rozsahom ich výchovy a vzdelávania a zákonnými požiadavkami na tento rozsah. Tieto skupiny osôb významne vplývajú na úroveň a kvalitu oboznamovania zamestnancov a na reálnu aplikáciu ustanovení predpisov upravujúcich limity pracovného času pri samotnom rozvrhovaní pracovného času.

V študijných textoch sú riešené aj všetky požiadavky kladené právnym poriadkom Slovenskej republiky na rozvrhovanie pracovného času, limity pracovného času a primeraného odpočinku po práci.

Z pohľadu vplyvu dĺžky pracovného času na BOZP, za účelom zvyšovania úrovne ochrany života a zdravia zamestnancov a ostatných osôb je nevyhnutné venovať zvýšenú pozornosť definovaným skupinám osôb pri ich vzdelávaní, aby im bol poskytovaný, dostatočný zákonom stanovený rozsah informácií, v primerane sa opakovaných intervaloch, čím by sa malo doceliť zvýšenie bezpečnosti nielen na pracoviskách, cestách, ale aj v spoločnosti.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z.z. ZÁKONNÍK PRÁCE v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85

Vyhláška MPSVR SR č. 356/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpísanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti

Zdroj: MS SR 2013: *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií JASPI* - http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_vyber_hl1.asp?clear=N

Národný inšpektorát práce, Košice 2013: *Správa o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce za rok 2012*

PRÍLOHY

Prílohy

Tabuľka č.1 Pracovný čas a doba odpočinku zamestnancov podľa zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)

Pracovný čas zamestnanca	
Týždenný	40 hodín
V dvojmennej prevádzke	38 a $\frac{3}{4}$ hodiny
V nepretržitej a trojmennej prevádzke	37 a $\frac{1}{2}$ hodiny
Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu je	33 a $\frac{1}{2}$ hodiny
Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov	30 hodín (aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov)
Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov	37 a $\frac{1}{2}$ hodiny (aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov)
! Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín !	
Práca nadčas	
Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť	48 hodín
Ak ide o zdravotníckeho zamestnanca a ak zamestnanec s rozsahom pracovného času súhlasí môže priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas prekročiť	48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, nesmie však presiahnuť 56 hodín
Nepretržitý denný odpočinok	
Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v prípadoch uvedených v § 92 ods. 2 Zákonník práce). Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.	12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín
Nepretržitý odpočinok v týždni	

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok, prípadne, ak takéto rozvrhnutie nie je možné, tak na iné dni v týždni. V prípadoch uvedených v § 93 Zákonníka práce môže dôjsť aj ku skráteniu týždenného odpočinku s jeho následným doplnením.

Tabuľka č.2 Pracovného režimu vodičov v cestnej nákladnej a osobnej doprave

Podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006

MAXIMÁLNY ČAS VEDENIA VOZIDLA:

- denný	9 hodín, 2x týždenne 10 hodín (max. 6 dní v týždni)
- týždenný	56 hodín
- 14 denný	90 hodín

MAXIMÁLNY NEPRERUŠENÝ ČAS VEDENIA VOZIDLA:

4,5 hodiny

Ak tým vodič neohrozí bezpečnosť na ceste, môže sa odchýliť od časov vedenia a odpočinku do miery potrebnej na to, aby s vozidlom došiel na miesto vhodné na zastavenie a zaistil bezpečnosť osôb, vozidla alebo jeho nákladu. Vodič uvedie dôvod tejto odchýlky ručne v záznamovom liste záznamového zariadenia alebo vo výtlačku zo záznamového zariadenia alebo vo svojom rozpise služieb najneskôr pri príchode na miesto vhodné na zastavenie.

MINIMÁLNY ČAS PRERUŠENIA VEDENIA VOZIDLA PO 4,5 HOD JAZDY:

Po štyroch a pol hodinách jazdy má vodič neprerušovanú prestávku trvajúcu najmenej **45** minút, ak nezačína čerpať dobu odpočinku.

Táto prestávka sa môže nahradiť prestávkou trvajúcou najmenej **15** minút, po ktorej nasleduje prestávka trvajúca najmenej **30** minút.

MINIMÁLNY DENNÝ ČAS ODPOČINKU – 1 VODIČ:

aspoň **11** hodín

- možnosť skrátenia **3x** týždenne na **9** hodín
- Prípadne sa táto doba pravidelného denného odpočinku môže čerpať v dvoch dobách, z ktorých prvá musí byť neprerušovaný časový úsek trvajúci najmenej **3** hodiny a druhá musí byť neprerušovaný časový úsek trvajúci najmenej **9** hodín.

Denný čas odpočinku sa môže tráviť vo vozidle, pokiaľ je vybavené lôžkom a je v pokoji.

MINIMÁLNY DENNÝ ČAS ODPOČINKU – 2 VODIČI A VIAC:

9 hodín v priebehu **30** hodín prepravného času

TYŽDENNÝ ČAS NEPRETRŽITÉHO ODPOČINKU VRÁTANE DENNÉHO ODPOČINKU:
--

45 nepretržitých hodín

- s možným skrátením na **24** hodín

Každé skrátenie sa musí vyrovnať zodpovedajúcim časom odpočinku vybraným v celku pred koncom tretieho týždňa nasledujúceho po uvedenom týždni.

Týždenná doba odpočinku sa začne najneskôr na konci šiestich 24-hodinových období od ukončenia predchádzajúcej doby týždenného odpočinku.

Ak vodič sprevádza vozidlo prepravované trajektom alebo vlakom a čerpá dobu pravidelného denného odpočinku, tento odpočinok sa môže prerušiť inými činnosťami **najviac dvakrát**, pričom takéto prerušenie celkovo **nepresiahne jednu hodinu**. Počas tejto doby pravidelného denného odpočinku má vodič prístup k lôžku alebo ležadlu.

MAXIMÁLNY PRACOVNÝ ČAS:	
--------------------------------	--

-priemerný týždenný v priebehu 4 mesiacov	48 hodín
- maximálny týždenný pracovný čas	60 hodín

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pre vedúcich zamestnancov I

Úlohy zamestnávateľa v oblasti ochrany práce
Riešenie pracovných úrazov v praxi
Vyšetrovanie pracovných úrazov
Vplyv dĺžky pracovného času na bezpečnosť pri práci

Autori: Ing. Róbert Bulla
Prof. Ing. Tomáš Kozík, DrSc.

Editor: Prof. Ing. Tomáš Kozík, DrSc.

Vydavateľ: Pedagogická fakulta UKF v Nitre
Grafický návrh obálky: Mgr. Miroslav Šebo, PhD.

Rok vydania: 2015
Rozsah: 100 strán
Náklad: 150 ks

ISBN 978-80-558-0795-9
EAN 9788055807959
2015