

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

**Analýza súladu slovenskej legislatívy
v oblasti BOZP s požiadavkami,
ktoré vyplývajú pre SR v súvislosti
s jej členstvom v EU,
t.j. s požiadavkami Dohovorov
Medzinárodnej organizácie práce
a Smernicami EHS.**

Kolektív autorov KOZ SR, 2021

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Mgr. Peter Rampašek
Ing. Laurencia Jančurová
RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.
Ing. Jozef Kováčik
Ing. Michal Kukolík
Ing. Tímea Szabóová
Ing. Alexander Tažík

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

OBSAH	4
ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
ZOZNAM PRÍLOH	11
ÚVOD	12
1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY	15
1.1. BOZP ako významná súčasť sociálneho dialógu v Slovenskej republike.....	15
1.2. Legislatíva BOZP v SR	22
1.3. Legislatíva BOZP a Dohovory MOP	31
1.4. Legislatíva BOZP v EÚ	37
2. ANALYTICKÁ ČASŤ – KOMPARÁCIA LEGISLATÍVY V OBLASTI BOZP V SR A JEJ SÚLAD S DOHOVORMI MOP A SMERNICAMI EÚ	47
2.1. Súlad Nariadenia vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov.	62
2.2. Súlad Nariadenia vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov	68

2.3. Súlad Nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z. 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.....	74
2.4. Súlad Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami	88
2.5. Súlad Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami	99
2.6. Súlad Nariadenia vlády SR č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení (v znení č. 309/2010 Z. z., 105/2015 Z. z.)	105
2.7. Súlad Nariadenia vlády SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci (v znení NV SR č. 104/2015 Z. z.)	116
2.8. Súlad Nariadenia vlády SR 391/2006 Z. z. minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko	125
2.9. Súlad Nariadenia vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov	132
2.10. Súlad nariadenia vlády SR 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov	145
2.11. Súlad Nariadenia vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko	156
2.12. Súlad Nariadenia vlády SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov.....	174

2.13. Súlad Vyhlášky MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci	181
2.14. Súlad Vyhlášky MPSVR SR č. 46/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení	195
3. NÁVRHOVÁ ČASŤ	209
ZÁVER	219
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	222
PRÍLOHY	230

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Obrázok 1 : Hierarchická štruktúra organizácie inšpekcie práce v SR

Obrázok 2: Štruktúra harmonizovaných predpisov BOZP v SR

Tabuľka 1: Porovnanie predpisov MOP, EÚ a NV SR

Tabuľka 2: Zoznam smerníc Európskeho Spoločenstva, ktoré boli prebrané do právnych predpisov Slovenskej republiky súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci

Tabuľka 3: Význam jednotlivých bezpečnostných farieb

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

§ - paragraf

% - percento

° - stupeň (strana cca 192)

°C - stupeň Celzia (strana cca 193)

.pdf - strana cca 161

a pod. - a podobne

atď. - a tak ďalej

AZZZ – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR

BOZP - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

BTS - strana 145

cm - strana cca 181

č. – číslo

čl. – článok

EA BOZP - Európska agentúra pre BOZP

EEC - European Employment Cometeet

EHS - Európske hospodárske spoločenstvo

EPSU – European Public Services Union

ES - Európske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

EU OSHA - Európska agentúra pre BOZP (European Agency for OSH)

FZ ČSFR – Federálne zhromaždenie ČSFR

HOSPEEM - The European Hospital and Healthcare Employers' Association

ILO - International Labour Organisation (MOP)

IP - Inšpektorát práce

kap. - kapitola

KOZ SR - Konfederácia odborových zväzov SR

•••
8

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

KV BOZP - Koordinačný výbor BOZP

m – meter

m³.h⁻¹ – vzorec

MH SR – ministerstvo hospodárstva

mm – milimeter

MOP - medzinárodná organizácia práce

MPSVR SR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MZ SR - Ministerstvo zdravotníctva SR

napr. – napríklad

NIP - Národný inšpektorát práce

NIR – National Implementation Report

NR SR - Národná rada Slovenskej republiky

NV - Nariadenie vlády

ods. – odsek

OOP – osobné ochranné prostriedky

OOPP - osobné ochranné pracovné prostriedky

OPLZ - Operačný program ľudské zdroje

OZ KOVO - Odborový zväz KOVO

písm. - písmeno

por. č. - poradové číslo

pozn. - poznámka

PZS - pracovná zdravotná služba

resp. – respektíve

Sb - Sbírka

SLIC- Senior Labour Inspectors Committee - Výbor vrchných predstaviteľov inšpekcie práce

SNR – Slovenská národná rada

SR – Slovenská republika

t. j. - to jest



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

t. z. - to znamená

tzv. - takzvaný

ÚVZ SR- Úrad verejného zdravotníctva SR

Ú. v. - Úradný vestník

ZAM - Zamestnávateľ

Zb. - Zbierka

ZP- Zákoník práce

zv. – zväzok

Z. z. - zbierka zákonov

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Vybrané právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné v SR

Príloha 2: Vybrané právne predpisy EÚ v oblasti BOZP

Príloha 3: Dohovory Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je viazaná Slovenská republika

Príloha 4 : Zoznam relevantných inštitúcií a kontaktov v súvislosti s problematikou BOZP v SR

Príloha 5: Príklad tabuľky zhody na transponovanie Smernice EÚ

ÚVOD

„Každý zamestnanec má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“.

(HLAVA IV, článok 31, bod. 1 Charta základných práv Európskej Únie)

Odbory majú svoje nezastupiteľné miesto v starostlivosti o zamestnancov o ochranu ich základných práv v oblasti sociálnych i hospodárskych záujmov a v neposlednej miere aj v zabezpečovaní priaznivých pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) Postavenie odborov, právo a úlohy v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú zabezpečované v súlade s čl.4 a čl.6 dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) č.155, o bezpečnosti a zdraví pracovníkov (zamestnancov) a o pracovnom prostredí a Ústavou SR uvedenou v zbierke zákonov č.460/1992 Z. z. v znení neskorších predpisov. Pri výkone odborovej kontroly odborové orgány vystupujú samostatne a nezávisle od orgánov inšpekcie práce a orgánov na ochranu zdravia a v plnom rozsahu uplatňujú svoje práva, vyplývajúce z právnych predpisov. Systém výkonu odborovej kontroly je vybudovaný s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky a zvyklosti v súlade s Dohovormi MOP, Smernicami a Odporúčaniami EÚ. Odborová kontrola je vykonávaná v súlade so Zákonníkom a Zákonom NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov BOZP a je zameraná najmä na preventívne pôsobenie proti vzniku pracovných úrazov a iných poškodení zdravia pri práci, poradenstvo, poskytovanie pomoci zamestnávateľom pri riešení problematiky BOZP a spoluúčasť na príprave a vykonávaní kontrolnej činnosti BOZP na pracoviskách zamestnávateľov.

Predkladaný analytický výstup je zameraný na analýzu legislatívnych predpokladov pre zvýšenie BOZP, čo je plne v súlade s cieľmi OPIĽZ, najmä so špecifickým cieľom 3.1.2., kde v rámci uvedených príkladov aktivít sú definované „Aktivity zamerané na zvyšovanie

bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“. Zároveň je analytický dokument koncipovaný s ohľadom na OPLZ, konkrétne špecifickým cieľom 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov v oblasti zamestnanosti. Dokument podporí parciálne ciele OPLZ ako je včasná a účinná spolupráca so sociálnymi partnermi pri realizácii politik v oblasti zamestnanosti a podpora sociálneho dialógu pri riešení rozvoja zamestnanosti, najmä dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnutých osôb.

Dokument nadväzuje aj na ciele a požiadavky uvedené v Partnerskej dohode, ktorá deklaruje potrebu podpory sociálneho dialógu prostredníctvom pokračovania aktivít sociálnych partnerov, ich podpory, posilňovaní a budovaní administratívnych kapacít v oblasti sociálneho dialógu. Parciálny cieľ je v súlade s cieľmi OPLZ, najmä so špecifickým cieľom 3.3.1., kde v rámci príkladov aktivít je uvedené - „Podpora projektov zameraných na posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“.

Dokument je zameraný na vytvorenie komplexného prehľadu súladu a rizík vo vzťahu legislatívnych predpisov Slovenskej republiky a EÚ, resp. Dohovorov MOP v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia zamestnancov. Cieľom dokumentu je rozbor požiadaviek Európskej únie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na právne predpisy Slovenskej republiky.

BOZP je jednou z najvyšších priorít Konfederácie odborových zväzov SR (ďalej len „KOZ SR“). Nedostatky zistené počas kontrol BOZP súvisiace s porušením povinností zamestnávateľov sú celoeurópskym fenoménom súčasnosti. Reakciou na vzniknutú situáciu sú aj konkrétne ustanovenia v strategických rámcoch a legislatívnych predpisoch či už Európskej únie alebo

Slovenskej republiky, ale aj MOP. Je viac ako nevyhnutné zanalyzovať súčasný stav súladu týchto dokumentov s cieľom vypracovania podkladov pre vytvorenie trvalo udržateľného nástroja, eliminujúceho negatívne dopady vyplývajúce z porušovania zásad v oblasti ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

Starostlivosť o BOZP spočíva v úlohe podporovať ochranu zamestnancov, sociálnu spravodlivosť, posilňovať fungovanie trhu práce, elimináciu straty spôsobenej pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a priemyselnými haváriami, v podpore vyhovujúcich pracovných podmienok a zvyšovaní efektivity a produktivity práce. Existencia účinnej ochrany zamestnancov podporuje celkový rozvoj krajiny. BOZP v SR je regulovaná legislatívou, ktorá vychádza z legislatívy Európskej únie a Dohovorov MOP. KOZ SR dlhodobo zdôrazňuje potrebu zavedenia systémového prístupu v oblasti BOZP.

Predkladaný analytický výstup je spracovaný kolektívom autorov. Pozostáva z teoretickej časti, analytickej – komparatívnej časti a návrhovej časti. Využíva metódy analýzy, komparácie a syntézy získaných poznatkov s cieľom navrhnúť odporúčania pre zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov, či zamestnancov. Materiál bude využiteľný pre odbory, zamestnávateľov a štát, ako i odbornú i laickú verejnosť.

1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY

1.1. BOZP ako významná súčasť sociálneho dialógu v Slovenskej republike

Podľa Mikulu (2019) sa pojem bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) chápe ako jeden z významných segmentov, ktoré majú chrániť práva a podmienky pracujúcich. Svojim zameraním sa sústreďuje predovšetkým na prevenciu chorôb súvisiacich s prácou, z čoho pramení dôležitosť vytvárania optimálnych pracovných podmienok, čo následne vedie k vyššej spokojnosti pracujúcich a k pracovnej pohode. Toto všetko speje k zvyšovaniu kvality a vyššej efektivite práce pracujúcich, kvalitnejšiemu súkromnému životu ako aj k udržaniu pracovnej schopnosti pracovníkov vyššieho veku. BOZP predstavuje v skratke súbor opatrení a pravidiel, prostredníctvom ktorých zamestnávateľa obmedzujú možnosť poškodenia zdravia svojich zamestnancov pri výkone pracovných činností. Najväčšie bremeno za oblasť BOZP nesie v konečnom dôsledku zamestnávateľ. Cieľom BOZP je zaistiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov a eliminovať prípadné škody vzniknuté zamestnávateľom. BOZP upravuje systém právnych noriem, medzinárodných dohovorov, k jej rozvoju prispieva vzdelávanie, výskum a vývoj, šírenie informácií a v neposlednom rade aj aktivity samotných zamestnávateľov a súkromných inštitúcií. Pre dobré poznanie systému riadenia BOZP považujeme za nevyhnutné poznať základné právne normy, inštitúcie, pojmy a výrazy a ich hlavné úlohy.

Pod pojmom „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ (ďalej len BOZP) sa vo všeobecnosti rozumie stav pracovných podmienok eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo pracovného prostredia na zamestnancov.¹

BOZP si kladie za cieľ:

¹ Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci - Slovenská terminologická databáza [online]. data.juls.savba.sk, 2006, [cit. 2020-11-04].

- zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov,
- eliminovať negatívne dôsledky pracovného procesu, ktorými sú najmä choroby z povolania a pracovné úrazy, na organizmus zamestnanca, ,
- prispieť k eliminovaniu škôd zamestnávateľa na zariadeniach, výrobkoch, v službách, pri výlukách v pracovnom procese a iných finančných strát.

Na dosiahnutie tohto cieľa musia byť všetky prvky pracovného procesu bezpečné a zdraviu prospešné.

Pracovné podmienky predstavujú komplex podmienok, ktoré pôsobia na človeka v pracovnom procese a vplývajú na efektívny priebeh pracovného procesu. Pracovné podmienky sú podľa §2, ods. 1 písm. e) zákona č. 355/2007 Z. z o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov: „fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese; sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia“². Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, v závislosti od pracovných podmienok zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok a určiť počet odborných zamestnancov pre výkon preventívnej bezpečnostnotechnickej a zdravotnej služby.

Odbory na Slovensku v starostlivosti o zamestnancov a ochranu ich základných práv v oblasti sociálnych i hospodárskych záujmov majú nesporne svoje historické zázemie. Odbory si toto svoje postavenie a právo v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov uchovali do dnes a považujú ich za trvalé a nemenné.³

² [https://www.zakonypreludi.sk/zz/2007-355\[online\].](https://www.zakonypreludi.sk/zz/2007-355[online].) [cit. 2020-11-04].

³ http://www.sozzass.sk/userfiles/05_BOZP/2018/BOZP_KOZ.pdf

Dokumenty KOZ SR (Stanovy, Program) konštatujú, že úlohou odborov na Slovensku je chrániť, obhajovať a presadzovať zamestnanecké práva a ďalšie záujmy a potreby odborárov, ktoré vznikajú pri vykonávaní ich zamestnania. Cieľom KOZ SR je upevnenie sociálnych istôt, efektívna zamestnanosť, primerané pracovné podmienky a spravodlivá odmena za vykonanú prácu tak, aby umožňovala dôstojnú životnú úroveň.⁴ Odborové zväzy združené do Konfederácie uskutočňujú nezávislú odborovú politiku voči štátnym orgánom, orgánom samosprávy obcí, miest a vyšších územných celkov, zamestnávateľom, politickým stranám a hnutiam a ďalším subjektom politického systému. Treba si uvedomiť, že autoritu a silu odborov v značnej miere ovplyvňuje počet členskej základne i poznanie odborových práv, ktoré právny poriadok SR odborom a ich členom priznáva.

KOZ SR - poslanie, cieľ, zameranie

Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej len „KOZ SR“) je dobrovoľné združenie odborových zväzov a im na úroveň postavených odborových združení v SR, ktoré sa združili za účelom obhajoby práv a oprávnených záujmov členov odborov - odborárov.

Základným poslaním KOZ SR je združovať odborové zväzy a odborové združenia na obhajobu práv odborárov a na presadzovanie ich ekonomických, sociálnych, kultúrnych a ďalších záujmov a potrieb, ktoré vznikajú alebo súvisia s vykonávaním ich zamestnania a povolania.

Základným cieľom KOZ SR je prispieť k rozvoju slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý zamestnanec mohol viesť zmysluplný život za plného rozvíjania osobnosti a schopnosti každého muža alebo ženy so zárukou ľudských a občianskych práv v rámci demokratickej spoločnosti, vyznávajúcej princípy sociálne orientovaného trhového hospodárstva.

Konfederácia odborových zväzov SR sa usiluje najmä o:

⁴ http://www.sozzass.sk/userfiles/05_BOZP/2018/BOZP_KOZ.pdf

- upevnenie demokratického právneho štátu a jeho demokratického zriadenia,
- rozvoj slobody občanov,
- rozvojovú hospodársku politiku štátu,
- odstránenie všetkých foriem diskriminácie,
- podstatné zníženie nezamestnanosti,
- vytváranie nových pracovných príležitostí a o vytváranie takých nástrojov na trhu práce, ktoré zabezpečia čo najvyššiu zamestnanosť,
- posilnenie tripartizmu a princípov sociálneho dialógu,
- posilnenie odborových práv a práv zamestnancov v pracovnom práve, v sociálnom zabezpečení a v kolektívnom vyjednávaní,
- posilnenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- sústavné zhodnocovanie ceny práce.

Súčasnú postavenie odborov, ich právo a úlohy v starostlivosti o BOZP zamestnancov sú zabezpečované v súlade s čl. 4. a 6., Dohovoru MOP č.155. Systém na výkon odborovej kontroly, ktorú zabezpečujú odborové zväzy združené v KOZ SR, ako najreprezentatívnejšej organizácie zastupujúcej zamestnancov, je vybudovaný s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky a zvyklosti v súlade s Dohovormi MOP, Smernicami a Odporúčaniami Európskej únie.⁵

KOZ SR a odborové zväzy združené v KOZ SR v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vystupujú už od roku 1990 ako oprávnení nástupcovia po orgánoch Revolučného odborového hnutia v nových politických podmienkach po roku 1989. V snahe nepripustiť absenciu plnenia základnej úlohy v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci všetkých zamestnancov v Slovenskej republike, odborová inšpekcia v rámci Konfederácie odborových zväzov SR začala, na podmienky trhového mechanizmu, formovať svoj kontrolný

⁵ <https://www.ozpsav.sk/sk/BOZP.alej>

system nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vznikom Konfederácie odborových zväzov v apríli 1990.

Snem novej Konfederácie odborových zväzov SR dňa 3.9.1990 vytvoril Konzorcium bezpečnosti práce v SR a schválil Zriaďovaciu listinu Združenia inšpektorov bezpečnosti práce pri KOZ SR. Cieľom bolo zabezpečiť kvalitné plnenie Programu KOZ SR, zabezpečiť výkon kontroly odborov nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ochranu práv a oprávnení odborovej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ako aj uchovanie postavenia a úloh odborov v tejto oblasti.

Na zabezpečenie účinnosti jednotného postupu odborových zväzov združených v KOZ SR pri výkone kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci Snem Konfederácie odborových zväzov SR dňa 29.1.1991 schválil Zásady činnosti spoločenskej kontroly odborov nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Dokument, v súlade s Chartou a Programom KOZ SR, vymedzuje úlohy pre Konfederáciu odborových zväzov SR, odborové zväzy združené v konfederácii a Združenie inšpektorov bezpečnosti práce pri KOZ SR vo vzťahu k ústredným orgánom štátnej správy pri tvorbe a uplatňovaní legislatívy SR, ako aj vo vzťahu k zamestnávateľom a orgánom štátnych odborných dozorov v SR pri kontrolnej činnosti. V činnosti BOZP sa využíva dokument - „Jednotná metodika pre výkon odborovej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci“.

Odborová kontrola v oblasti BOZP pôsobí vyvažujúco vo vzťahu zamestnávateľa – zamestnanci. Prispieva k objektívnemu hodnoteniu stavu na pracoviskách, ako aj prijímaniu reálnych opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V súlade s čl. 8 zákona NR SR č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov „Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania“. Subjekty zúčastňujúce pracovnoprávných vzťahoch môžu dosahovať kvalitný výkon a tomu zodpovedajúce výsledky – harmonickú bezpečnosť, len v prípade, že v systéme riadenia je

náležitá interakcia vo vzájomnom pochopení potrieb a rešpektovaní práva pre všetky zúčastnené strany.

V zmysle ustanovenia § 29 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov „Odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“. Na plnenie týchto úloh si môžu vytvoriť vlastný systém kontroly. Právomoci odborov pri výkone kontroly sú obsiahnuté v § 149 ZP. Odborové orgány pri výkone kontroly vystupujú samostatne a nezasahujú pritom do kompetencií orgánov inšpekcie práce. Odborový inšpektor BOZP sa pri výkone kontroly preukazuje svojim preukazom. Tieto opatrenia umožňujú odborovým orgánom významne vplývať na vytváranie, zlepšovanie a udržiavanie bezpečnejších a zdravších pracovných podmienok.

Vyššie spomenuté základné dokumenty a zákony stanovujú právo odborovým inšpektorom BOZP vystupovať ako výkonný orgán odborovej kontroly nad BOZP s oprávnením vstupovať na pracoviská, do hygienických, sociálnych a ostatných zariadení pre zamestnancov, vyžadovať od zamestnávateľov potrebné informácie a podklady, predovšetkým o stave a vývoji pracovnej úrazovosti a zabezpečovaní úloh prevencie. Ďalej má oprávnenie zúčastňovať sa šetrenia prípadne samostatne vyšetrovať smrteľné pracovné úrazy, ťažké a hromadné pracovné úrazy a havarijné udalosti a vydávať potrebné opatrenia na zamedzenie opakovania a ich ďalšieho vzniku. Kontrolnú činnosť vykonáva v spolupráci so základnými organizáciami a v spolupráci s príslušnými orgánmi štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Inšpektor odborovej kontroly KOZ SR má pri svojej činnosti povinnosť obhajovať oprávnené práva všetkých zamestnancov na ochranu života a zdravia pri práci bez ohľadu na to či sú členmi alebo nie sú členmi odborov.

Odboroví inšpektori KOZ SR sú viazaní povinnosťou sústavne zvyšovať svoju odbornosť, riadiť sa príslušnými predpismi o BOZP, predpismi o zachovaní štátneho, hospodárskeho a obchodného tajomstva o veciach o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie. Odboroví

inšpektori KOZ SR sa pri výkone svojej funkcie preukazujú preukazom vydaným KOZ SR a Záznam o vykonanej kontrole, po prerokovaní so zamestnávateľom, potvrdzujú svojím podpisom a pečiatkou.

KOZ SR výsledky činnosti v starostlivosti o zamestnancov v oblasti BOZP každoročne prezentuje v súhrnnej správe o činnosti odborovej kontroly nad BOZP. Informácie o činnosti, stave BOZP, zistených nedostatkoch a prijatých opatreniach poskytuje aj sociálnym partnerom. Výsledky činnosti odborov v oblasti BOZP sú plne využívané pri spoločnom postupe orgánov odborovej kontroly, orgánov štátnych odborných dozorov i na úrovni zamestnávateľských organizácií.

Ťažisko práce odborov v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je v predchádzaní poškodeniam zdravia zamestnancov pri práci. Tejto základnej úlohe sú podriadené programové úlohy odborov v bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a rovnako i nástroje využívané pri presadzovaní politiky odborov v tejto oblasti. Konkrétne tripartitné rokovania, ďalej kolektívne vyjednávanie cez kolektívne zmluvy vyššieho stupňa až po kolektívne zmluvy na úrovni podnikov, výchova a vzdelávanie v profesionalizácii v odborovej práci, až po nátlakové akcie a ďalšie formy presadzovania oprávnených záujmov odborov. Odborová kontrola využíva ako metódu svojej práce plánované kontroly, následné kontroly, verejné previerky, monotematické i osobitné kontroly zamerané na špecifické problémové oblasti. Orgány odborovej kontroly sa vo svojej činnosti zameriavajú najmä na dodržiavanie pracovnoprávných vzťahov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, plnenie povinností zamestnávateľov pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a na odhaľovanie rizík vyplývajúcich z práce. Kontrolujú ako zamestnávateľa plnia svoje povinnosti pri vytváraní podmienok bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverujú pracoviská a zariadenia pre zamestnancov. Správnosť postavenia a úlohy odborov v SR pozitívne hodnotil audit Výboru vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce (SLIC), vykonaný v SR v roku 2002. Odbory v záverečnej správe dostali v hodnotení dobrú známku „že ako účastník inšpekčného systému vytvárajú odbory významné predpoklady a prispievajú k dobrým výsledkom BOZP v SR“. KOZ SR v roku 2020 združuje 27 odborových zväzov, pričom v oblasti

BOZP pracujú 3 pracovníci na odbore BOZP KOZ SR a 31 špecialistov ochrany práce – inšpektorov bezpečnosti práce pôsobi pri odborových zväzoch združených v KOZ SR.

1.2. Legislatíva BOZP v SR

V systéme právneho poriadku SR bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci upravuje súbor zákonov, nariadení vlády Slovenskej republiky, vyhlášok príslušných ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ktorý vymedzuje minimálny rozsah opatrení na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci. Osobitné postavenie má Ústava Slovenskej republiky. Základným právnym rámcom BOZP je na Slovensku Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „BOZP“), ktorý je harmonizovaný so smernicou Rady 89/391/EHS a na ňu nadväzujúcimi smernicami a taktiež s dohovormi MOP, napríklad Dohovorom MOP o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981. Zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. V zákone sa sústreďujeme predovšetkým na povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov, ktoré vytvárajú predpoklad pre stanovenie princípov, zásad a opatrení BOZP, určujú nástroje zabezpečenia BOZP a v neposlednom rade ovplyvňujú systém riadenia BOZP a tvorbu bezpečnostnej stratégie v jednotlivých podnikoch. Právne predpisy na zaistenie BOZP sú všeobecne záväzné predpisy:

- zákony,
- nariadenia vlády,
- vyhlášky,
- technické predpisy vydané v Zbierke zákonov, ak upravujú bezpečnosť výrobkov a ochranu života a zdravia osôb používajúcich výrobky.

Všeobecne záväzné predpisy zvyknú byť doplnené technickými normami, no ich záväznosť bola v rokoch 1991/1992 zrušená. Technická norma bola v minulosti charakterizovaná ako dokument, ktorý určoval všeobecné technické veci a ustanovoval požiadavky na výrobky, na technické a technicko-ekonomické činnosti najmä z hľadiska kvality výrobkov, ochrany zdravia, bezpečnosti práce, požiarnej bezpečnosti, ochrany životného prostredia a pod..

Obsah normy nemohol byť v rozpore s platnými právnymi predpismi, toto pravidlo platí aj v súčasnosti.

Ďalšími sú :

- Zákon č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce 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. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 280/2006 Z. z. o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku niektorých vodičov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 67/2010 Z. z. o podmienkach uvedenia chemických látok a chemických zmesí na trh a o zmene a doplnení niektorých zákonov (chemický zákon) v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Na nich nadväzujú vyhlášky a nariadenia vlády SR. Zoznam predpisov v oblasti BOZP je uvedený v prílohe č. 1.

Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci zamestnancom výslovne zaručuje Ústava Slovenskej republiky. Ústava SR v článku 36 ustanovuje, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom im zákon zabezpečuje ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci.⁶

Ústavná zásada deklarujúca právo na bezpečnosť práce rešpektuje všetky významné medzinárodné dokumenty, ako sú Charta Organizácie spojených národov, Európska sociálna charta, Dohovor MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví zamestnancov a pracovnom prostredí a i. Východiskovým dokumentom je tiež Listina základných práv a slobôd, ktorá bola do právnej sústavy štátu uvedená ako ústavný zákon (zákon FZ ČSFR č.23/1991 Zb.). Bezpečnostno-pracovné zásady sú v Listine principiálne zakotvené najmä v práve na ochranu zdravia, práve zamestnancov na uspokojivé pracovné podmienky a v práve žien, mladistvých a osôb zdravotne postihnutých na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch.

Zákon č. 311/2001 Z. z. ZP v znení neskorších predpisov sa týka všetkých zamestnávateľov. V § 39 v rámci výkladu niektorých pojmov vymedzuje právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú podľa tohto paragrafu aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov. Šiesta časť tohto zákona v § 146 až 150 pojednáva o ochrane práce. V tejto časti zákon definuje BOZP ako stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov a okrem iného upravuje práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov v oblasti BOZP,

⁶ <https://www.ip.gov.sk/bozp/strategia-bozp/>

pričom sa odvoláva na osobitný zákon. Zákonník práce v paragrafoch 39 a 40 vymedzuje právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, definuje niektoré skupiny zamestnancov.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa v značnej miere vzťahuje k BOZP. Ustanovuje organizáciu a výkon verejného zdravotníctva, vykonávanie prevencie ochorení a iných porúch zdravia, zriaďovanie a činnosť komisií na preskúšanie odbornej spôsobilosti, požiadavky na odbornú spôsobilosť a vydávanie osvedčení o odbornej spôsobilosti, požiadavky na zdravé životné podmienky a zdravé pracovné podmienky, požiadavky na radiačnú ochranu, opatrenia orgánov štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva pri ohrozeniach verejného zdravia, povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, výkon štátneho zdravotného dozoru a priestupky a iné správne delikty na úseku verejného zdravotníctva.

Zákon SNR č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušninách a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov je jedným z právnych predpisov týkajúcich sa BOZP. Účelom tohto zákona je okrem iného ustanoviť základné podmienky vykonávania banskej činnosti a činnosti vykonávanej bankským spôsobom z hľadiska bezpečnosti práce a prevádzky a ochrany pracovného prostredia a podmienky používania výbušnín.

Okrem predpisov z právneho poriadku SR je oblasť BOZP upravená aj vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je teda povinný vydávať vnútorné predpisy vyplývajúce zo zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a ďalších súvisiacich právnych predpisov, na základe ktorých musí mať zamestnávateľ vypracovanú vnútropodnikovú dokumentáciu v oblasti BOZP. Podľa Farárika (2019) vnútorné predpisy sú dokumenty, bez ktorých sa zamestnávateľa v rámci organizácie a riadenia práce, BOZP a ďalších aspektov spojených so vzťahmi so zamestnancami v podstate nezaobídu. Povinnosť mať vypracovanú dokumentáciu týkajúcu sa BOZP musí mať každý zamestnávateľ, ktorý zamestnáva už aj jedného zamestnanca. Zamestnávateľa ich vydávajú

pod rôznymi označeniami, napr. ako smernice, prevádzkové inštrukcie, poriadky, prevádzkové predpisy a pod. Ide o veľmi širokú škálu rôznych druhov dokumentov využívaných nielen u zamestnávateľov v podnikateľskom sektore, ale aj vo verejnej a v štátnej správe. Na jednotné označenie týchto dokumentov nejestvuje záväzne stanovený zjednocujúci všeobecný pojem. Z aplikačnej praxi je známe, že sa najčastejšie označujú pojmom vnútorné predpisy, ktorý aj keď dosiaľ nebol oficiálne uznaný, je výstižný a jeho používanie sa ustálilo.

Okrem tohto označenia sú známe aj označenia ako - interné predpisy, interné smernice, vnútro podnikové normatívne akty, vnútro podnikové predpisy alebo vnútro podnikové smernice. Vnútorné predpisy zamestnávateľa sú písomné normatívne akty ako záväzné pravidlá správania, ktorých pôsobnosť je obmedzená len na zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa a na pracoviská patriace do pôsobnosti zamestnávateľa.

Podľa Farárika (2019) predpismi na zaistenie BOZP sú nielen všeobecne záväzné právne predpisy na zaistenie BOZP, ale podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. ZP sú nimi aj pravidlá o BOZP vydané zamestnávateľom po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak sú tieto pravidlá vydané zamestnávateľom v písomnej forme, sú vnútornými predpismi na zaistenie BOZP. Vnútornými predpismi na zaistenie BOZP zamestnávateľ spravidla konkretizuje, spresňuje a bližšie špecifikuje zamestnancom práva a povinnosti v oblasti BOZP, ktoré vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Vnútorné predpisy musia byť teda v súlade s ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov. Ich cieľom je premietnuť tieto všeobecné predpisy na špecifické podmienky a potreby zamestnávateľov. Pri ich vypracúvaní musí každý zamestnávateľ vychádzať z aktuálnych bezpečnostných požiadaviek s prihliadnutím na druh výroby, formy činností, technológie, usporiadanie pracovísk, nebezpečnosti spracúvaných látok, potreby bezpečného správania sa osôb a pod.

V zmysle § 6 ods. (1) písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP je zamestnávateľ povinný vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Základným dokumentom každého zamestnávateľa je koncepcia politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúca 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 (§ 6 ods. (1) písm. k)). Tento dokument nemá povinnosť vypracovať zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov a zamestnávateľ, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností nie je uvedený v prílohe č. 1 spomínaného zákona.

- Zamestnávateľ ďalej vypracováva, pravidelne vyhodnocuje a aktualizuje najmä nasledovné vnútorné predpisy a smernice:
 - dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. (1) písm. c)),
 - bezpečné pracovné postupy (§ 6 ods. (1) písm. i)), bezpečné pracovné postupy vyhotovuje zamestnávateľ zväčša písomne,
 - 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, (§ 6 ods. (1) písm. m))
 - zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (§ 6 ods. (2) písm. a)),
 - vnútorný predpis o zabezpečovaní pitného režimu pre zamestnancov (§ 6 ods. (3) písm. b)),
 - vnútorný predpis o ochrane nefajčiarov v zmysle § 6 ods. (5) uvedeného zákona.
- Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 7 ods. (5) upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných

zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2 § 7 a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas.

Na zaistenie BOZP v prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ po zohľadnení veľkosti organizácie, charakteru práce, charakteru nebezpečenstiev a veľkosti rizika povinný písomne určiť postup pre prípad záchranných prác, evakuácie a vzniku poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci (§ 8 ods. (1) písm. a) bod 1.).

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný vypracovať v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby (ďalej len „PZS“) zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Tento zoznam zamestnávateľ vypracuje v spolupráci so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. V nadväznosti na túto povinnosť je zamestnávateľ povinný v spolupráci s lekárom PZS, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť vypracovať obsah rekondičného pobytu, ktorý je prevenciou pred profesionálnym poškodením zdravia vybraných povolání. Absolvovaním takého pobytu si má zamestnanec regenerovať zdravie, a tak zabrániť nezvratnému poškodeniu zdravia, ku ktorému spravidla dochádza v dôsledku vykonávania prác v škodlivých pracovných prostrediach.

Poslednou povinnosťou zamestnávateľa z uvedeného zákona o BOZP je vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik:

- a) pracovného úrazu,
- 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) závažnej priemyselnej havárie.

Zamestnávateľ je v zmysle § 30 ods. (1) písm. b) zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s PZS. Túto povinnosť má zamestnávateľ zabezpečiť aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

Ďalšou zo zákonných povinností citovaného zákona pre zamestnávateľa je, že zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcom zamestnancov upraviť vnútorným predpisom zabezpečovanie opatrení pri nadmernej záťaži teplom a chladom pri práci z dôvodu tepelnej záťaže z technológie. Táto povinnosť zamestnávateľovi vyplýva z § 37 ods. (3).

Zamestnávateľ, ktorý:

- používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom hluku,
- používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom vibrácií,
- používa zdroj elektromagnetického poľa alebo prevádzkuje zdroj elektromagnetického poľa,
- používa alebo prevádzkuje zdroje ultrafialového, infračerveného, laserového alebo iného optického žiarenia na iné účely ako osvetlenie,
- zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní chemickým faktorom,
- zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní karcinogénnym a mutagénnym faktorom,
- zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní azbestu alebo materiálom, ktoré obsahujú azbest,
- zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní biologickým faktorom, je povinný zabezpečiť v súlade s osobitnými predpismi technické,

organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov.

Zamestnávateľ je, okrem zabezpečenia uvedených opatrení, povinný vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej, tretej alebo štvrtej kategórie, ak tak ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy. Ak výsledky posúdenia fyzickej záťaže pri práci v zmysle § 38 ods. (2) preukážu vysokú mieru zdravotného rizika, t. z., že zamestnanci spadajú do tretej alebo štvrtej kategórie z dôvodu fyzickej záťaže, zamestnávateľ je povinný vypracovať prevádzkový poriadok. Zamestnávateľ zabezpečuje vypracovanie uvádzaných dokumentov zväčša v spolupráci s PZS.

Vnútorne predpisy týkajúce sa BOZP si môže zamestnávateľ vypracovať aj sám, no zvyčajne ich vypracúva odborne spôsobilá osoba - bezpečnostný technik, resp. autorizovaný bezpečnostný technik. Obsah vnútorných predpisov je potrebné pravidelne aktualizovať, minimálne pri každej zmene organizácie práce, ktorá by mohla mať vplyv na bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Dokumentácia BOZP by mala byť vypracovaná na konkrétne podmienky firmy. Jej obsah závisí od veľkosti firmy, počtu zamestnancov, ich profesijných zameraní a od možných rizík a ich veľkosti.

Vnútorne predpisy zamestnávateľa by sa spravidla mali vytvárať v hierarchickej pyramídovej štruktúre:

1. Príručka systému riadenia - najvyššia úroveň dokumentácie popisujúca fungovanie systému riadenia BOZP,
2. Vnútorne predpisy pre zaistenie BOZP - stredná úroveň dokumentácie prezentovaná riadiacimi aktami, ktoré priamo nadväzujú na príručku systému riadenia a definujú postup jednotlivých funkčných miest v procese riadenia a nestáleho zlepšovania systému riadenia organizácie,

3. Pracovné inštrukcie - posledná, no nemenej dôležitá úroveň dokumentácie vydávaná formou konkrétnych pracovných inštrukcií - pracovných postupov definovaných pre výkon činností na jednotlivých funkčných miestach, ktorých súčasťou je aj popis bezpečnej práce.

Vnútorne predpisy pre zaistenie BOZP a pracovné inštrukcie sú ale často obsiahnuté v jednom vnútornom predpise!

1.3. Legislatíva BOZP a Dohovory MOP

„Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, BEZPEČNOSŤ a dôstojnosť“ (HLAVA IV, článok 31, bod. 1 Charta základných práv Európskej Únie) . Toto je jedným z bodov Charty základných práv Európskej Únie, na ktorom sa dohodli národy Európy.

Podľa Korca a kol. (1999) Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) bola založená v roku 1919 víťaznými mocnosťami pri uzavieraní Versaillskej zmluvy. Pôvodne bola založená ako inštitúcia pridružená k bývalej Spoločnosti národov. Od roku 1946, po zániku Spoločnosti národov patrí medzi špecializované organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“). Je jednou z najväčších medzinárodných organizácií, a to čo do počtu členov i rozsahu svojej činnosti. Činnosť orgánov MOP sa opiera o princíp tripartity zástupcov členských štátov. V Ústave MOP sa ustanovuje, že táto organizácia má napomáhať zlepšeniu pracovných podmienok v členských štátoch.

Podľa MPSVR SR (web stránky MPSVRSR) v rámci systému OSN má MOP unikátnu trojstrannú (tripartitnú) štruktúru za účasti zástupcov zamestnávateľov, zástupcov pracovníkov (zamestnancov) ako rovnocenných partnerov vlád členských štátov MOP. Zložkami členského štátu MOP sú teda zástupcovia vlády, zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia pracovníkov/zamestnancov (odborári). Orgány MOP sú: Generálna konferencia

Medzinárodnej organizácie práce (skrátенý názov Medzinárodná konferencia práce), Správna rada Medzinárodného úradu práce a Medzinárodný úrad práce. Každý členský štát je na Medzinárodnej konferencii práce, ktorá zasadá každý rok v Ženeve zastúpený dvoma vládnymi delegátmi, jedným delegátom za zamestnávateľov a jedným delegátom za pracovníkov/zamestnancov (odborár), ako aj poradcami k jednotlivým bodom programu zasadnutia konferencie.⁷

MOP sa zameriava najmä na ochranu ľudských práv, zlepšenie životných a pracovných podmienok a podporu plnej zamestnanosti. Činnosť MOP je veľmi rozsiahla, spočíva predovšetkým v tvorbe týchto činností: normotvorná, kontrolná, technická, výskumná a publikačná. Základnou činnosťou MOP je formulovanie, prijímanie, presadzovanie a aplikovanie medzinárodných pracovných noriem MOP, ktoré sú prijímané vo forme dohôrov MOP, vo forme protokolov k dohovorom MOP a vo forme odporúčaní MOP.

MOP vždy kládla značný dôraz na dodržiavanie základných ľudských práv, ktoré tvoria podstatný prvok pracovných podmienok. Okrem odborových práv a slobôd sa preto veľmi podrobne skúmajú otázky zákazu nútenej práce a otázky diskriminácie v zamestnaní a povolani.

Základné ciele a zámery MOP:

- práca nie je tovar,
- sloboda prejavu a sloboda združovania sa sú základnými podmienkami pokroku,
- každá chudoba predstavuje nebezpečenstvo pre prosperitu všade vo svete,
- zápas proti každému nedostatku sa musí viesť s nepoľavujúcou silou v každom národe a cestou nepretržitého a sústredného medzinárodného úsilia, v ktorom sa zástupcovia pracovníkov/zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov, majúci

7

<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

rovnaké postavenie ako zástupcovia vlád, spoločne zapoja do slobodnej diskusie a do demokratického rozhodovania s cieľom podporovať všeobecné blaho.

Súčasnú strategickú ciele, ktoré MOP presadzuje:

- podpora a realizácia pracovných noriem a základných zásad a práv pri práci,
- vytváranie väčších príležitostí pre ženy a mužov na zabezpečenie dôstojného zamestnania a dôstojného príjmu,
- zvýšenie pokrytia a účinnosti sociálnej ochrany pre všetkých,
- posilnenie tripartity a sociálneho dialógu.⁸

Organizácia MOP sídli v Ženeve, oficiálnymi jazykmi sú anglický a francúzsky jazyk. Ďalšími úradnými jazykmi sú aj španielsky, arabský, nemecký, ruský a čínsky jazyk. V súčasnosti je MOP tvorená 187 členmi v podobe členských štátov. MOP sa neformálne označuje za svetový parlament práce a spája vlády, odbory a zamestnávateľ zo všetkých členských krajín za účelom nastavovania základných štandardov práce, rozvojových politík a programov a dôstojných pracovných podmienok pre všetkých pracujúcich. Za viac ako 100-ročnú dobu svojej existencie prijala MOP mnoho dohovorov a odporúčaní. MOP od svojho založenia v roku 1919 do roku 2011 schválila vyše 189 dohovorov a 201 odporúčaní MOP, celkovo 390 medzinárodných pracovných noriem Medzinárodnej organizácie práce. Súbor dohovorov a odporúčaní sa často označuje ako Medzinárodný zákonník práce. Okrem dohovorov a odporúčaní existuje ešte veľa rezolúcií, záverov a dokumentov, ktoré schválili jednotlivé orgány MOP.

MOP formuluje a vytvára medzinárodné pracovné normy - dohovory a odporúčania najmä v oblastiach:

- sloboda združovania a právo organizovať sa,
- sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie, kolektívne zmluvy,

⁸ <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>

- odstránenie všetkých foriem nútenej alebo povinnej práce,
- účinné zrušenie detskej práce,
- odstránenie diskriminácie, ak ide o zamestnanie a povolanie,
- podmienky zamestnania a pracovné podmienky,
- bezpečnosť a zdravie pri práci,
- inšpekcia práce,
- minimálne normy sociálneho zabezpečenia,
- rovnosť príležitostí a zaobchádzanie atď.

Dohovory MOP sú multilaterálne medzinárodné zmluvy prezidentskej povahy, označované aj ako pracovné normy MOP, ktoré sa ponúkajú členom (členským štátom) MOP na ratifikáciu. Dohovory MOP prijíma Generálna konferencia MOP na svojom príslušnom zasadnutí v súlade s príslušnými ustanoveniami Ústavy MOP a Rokovacieho poriadku Generálnej konferencie MOP. Vo väčšine prípadov príslušný dohovor MOP nadobudne platnosť, ak ho ratifikujú aspoň dvaja členovia (členské štáty) MOP. Nie všetky prijaté platné dohovory zároveň aj zaväzujú členské štáty k jeho aplikácii a dodržiavaniu. Pre člena (členský štát) MOP sa dohovor stáva právne záväznou normou až vtedy, ak je dohovor ratifikovaný ústavným orgánom štátu (pozn. ratifikácia - akt, ktorým štát prejavuje svoju vôľu byť právne zaviazaný, vyjadruje záväzok dodržiavania medzinárodnej zmluvy, dohody). Pokiaľ ide o právomoc ratifikovať medzinárodné zmluvy v Slovenskej republike, jej nositeľom je prezident Slovenskej republiky. Po ratifikácii dohovoru podlieha dodržiavanie dohovoru medzinárodnej kontrole (dohľadu) prostredníctvom MOP.

Príslušný dohovor sa môže zmeniť (revidovať, čiastočne revidovať) prijatím nového dohovoru, ktorým sa reviduje predmetný dohovor, najmä v prípadoch, keď je dohovor zastaraný a nepôsobí účinne na vzťahy, ktoré upravuje a prax ukazuje, že je potrebné pristúpiť k jeho revidovaniu, pretože dlhšie obdobie užitočne neprispieva k napĺňovaniu cieľov MOP.

Vo väčšine prípadov príslušný dohovor MOP môže člen (členský štát) MOP vypovedať po uplynutí obdobia desiatich rokov odo dňa, od ktorého dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, písomným aktom oznámeným generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje; takéto vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania. Člen (členský štát) MOP, ktorý nevyužil právo vypovedať príslušný dohovor v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcej vete, bude viazaný dohovorom na obdobie ďalších desiatich rokov a potom dohovor bude môcť vypovedať vždy po uplynutí každého nového ďalšieho obdobia desiatich rokov v priebehu jedného roka a to v prvom roku tohto obdobia. Odo dňa, od ktorého

dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, jednoročná lehota, v ktorej možno dohovor vypovedať, nasleduje po uplynutí obdobia desiatich rokov (po uplynutí ďalšieho nového obdobia ďalších desiatich rokov) a nepripočítava sa do plynutia obdobia desiatich rokov (do plynutia obdobia ďalších desiatich rokov), pretože by predlžovala obdobie desiatich rokov (ďalších desiatich rokov) o ďalší rok.

Príslušný dohovor MOP je možné vypovedať aj inak ako je uvedené v predchádzajúcom odseku. Ak Generálna konferencia MOP prijme nový dohovor, ktorý reviduje príslušný dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak - ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom (členským štátom) MOP má *ipso iure* (z moci dohovoru - ako to vyplýva zo samotného dohovoru) za následok okamžité vypovedanie príslušného dohovoru, bez ohľadu na skutočnosti uvedené v predchádzajúcom odseku, za podmienky, že nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť.

V súlade s čl. 19 ods. 8 Ústavy MOP prijatie dohovoru MOP alebo odporúčania MOP Medzinárodnou konferenciou práce alebo ratifikácia dohovoru MOP členom (členským štátom) MOP nemá v nijakom prípade nepriaznivý vplyv na zákon, rozhodnutie, obyčaj alebo dohodu, ktoré upravujú výhodnejšie podmienky príslušných pracovníkov/zamestnancov, než sú tie, ktoré upravuje dohovor MOP alebo odporúčanie MOP. V prípade, že nie sú ratifikované

dohovory MOP dodržiavané v príslušnom členskom štáte MOP, môžu byť podané sťažnosti na Medzinárodný úrad práce.

Príslušný dohovor MOP môže byť doplnený protokolom, ktorý Generálna konferencia MOP prijme na svojom príslušnom zasadnutí. Člen (členský štát) MOP môže ratifikovať príslušný protokol súčasne s ratifikáciou predmetného dohovoru, alebo kedykoľvek po ratifikácii dohovoru, a oznámi jeho formálnu ratifikáciu generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.⁹

Slovenská republika ako jeden z dvoch nástupníckych štátov po dni zániku Českej a Slovenskej Federatívnej republiky (31. decembra 1992) prevzala záväzky z medzinárodných zmlúv, ktorých zmluvnou stranou do 31. decembra 1992 bola Česká a Slovenská Federatívna Republika. SR sa stala členom MOP 22. januára 1993. Ak ide o dohovory MOP, Slovenská republika prevzala na základe sukcesie od 1. januára 1993 záväzky z 57 dohovorov MOP, ktoré ratifikovala bývala Česká a Slovenská Federatívna Republika. Dohovory MOP, ktoré Slovenská republika ratifikovala po svojom vzniku boli uverejnené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 110/1997 Z. z.). Od vtedy bola Slovenská republika v rokoch 1996 - 1999 zastupujúcim členom v Správnej rade Medzinárodného úradu práce a v rokoch 1999 až 2002 bola riadnym členom v Správnej rade Medzinárodného úradu práce. Trojstranná delegácia Slovenskej republiky sa pravidelne zúčastňuje na každom zasadnutí Konferencie. Slovenská republika je aktuálne viazaná 69 dohovormi MOP.

Zoznam Dohovorov MOP , ktoré SR ratifikovala je uvedený v prílohe č.2

⁹ <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-vecny-prehľad.pdf>

1.4. Legislatíva BOZP v EÚ

Vznik EÚ (resp. jej predchodcu Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ) bol úzko spätý so základnou ideou vytvorenia mierovej Európy bez vojen a vytvorenia spoločného trhu, ako nástroja na dosiahnutie hospodárskej prosperity. Medzi hlavné piliere EÚ, ako sú voľný pohyb, colná a menová únia, harmonizácia legislatívy, spoločný rozpočet, spolupráca a spoločná politika v rôznych oblastiach, ochrana životného prostredia, patrí aj sociálna spravodlivosť a blaho občanov, vrátane pracovne právnej oblasti. Jej neoddeliteľnou súčasťou je ochrana života a zdravia zamestnancov pri práci a zlepšovanie pracovných podmienok. V článku 151 Zmluvy o Európskej únii sa okrem iného uvádza „Únia a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky“. Na dosiahnutie týchto cieľov v zmysle článku 153 Zmluvy o Európskej únii je EÚ oprávnená prijímať smernice týkajúce sa BOZP a podporuje hlavne oblasti ako:

- zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov (článok 153, bod 1a),
- pracovné podmienky (článok 153, bod 1b),
- informovanosť a porady s pracovníkmi, t.j. spoluúčasť zamestnancov na pracovne právnych vzťahoch vrátane BOZP (článok 153, bod 1e).¹⁰

Základ fungovania EÚ, vrátane sociálnej a pracovne právnej oblasti, je založený na prenesení právomocí jednotlivých členských štátov na nadnárodné európske orgány a inštitúcie. Spoločná právna úprava je kľúčová aj pre rovnakú ochranu zamestnancov pri práci v hospodárskom priestore EÚ. Zabraňuje tiež zneužívaniu pracovnej sily presúvaním výroby do oblastí, kde by bola úroveň BOZP na nižšej úrovni. Pravidlá na ochranu zamestnancov stanovené legislatívou musia byť pevné a jednoznačné a nie sú akceptovateľné žiadne výnimky pod zámienkami ako sú napr. znižovanie administratívnej záťaže zamestnávateľov

¹⁰ https://www.mzv.sk/documents/10182/11845/Zmluva_o_EU.pdf/89897b04-a8a5-4aa2-91e3-4d773e80606d

alebo zjednodušenie podnikania v malých firmách. Všetci pracovníci, bez ohľadu na to, v ktorej krajine EÚ, v akom odvetví alebo sfére a v akej veľkej firme pracujú, musia mať garantovanú rovnakú minimálnu úroveň ochrany pri výkone svojej práce.

EÚ presadzuje princípy rovnakej ochrany zamestnancov pri práci predovšetkým prostredníctvom smerníc a nariadení, ktoré musia byť prevzaté (implementované) do národnej legislatívy členských štátov v určenom časovom horizonte a zhoda národnej legislatívy so smernicami musí byť monitorovaná a vyhodnocovaná. Smernice sú legislatívnym aktom EÚ a sú výsledkom dlhodobého procesu, v ktorom hlavnú úlohu zohrávajú Európska komisia, Európsky parlament a Rada EÚ. Podľa článku 288 Zmluvy o Európskej únii smernica je spravidla záväzná pre každý členský štát, výnimočne nemusí byť adresovaná všetkým štátom.

Pre SR je osobitne významné najmä právo Európskeho spoločenstva upravujúce oblasť BOZP. BOZP v medzinárodnom kontexte zahŕňa nielen prevenciu, vytváranie a udržiavanie podmienok na zaistenie BOZP. V širšom kontexte obsahuje aj podmienky pre uspokojivú prácu, psychickú pohodu pri práci, sociálnu ochranu a právnu ochranu zamestnancov a ďalších osôb, ktoré sa s vedomím zamestnávateľov pohybujú na ich pracoviskách.

Základný rámec BOZP v Spoločenstve je upravený súborom smerníc, pričom kľúčové aspekty sú obsiahnuté v smernici Rady z 12. júna 1989 (89/391/EHS). Ich účelom je založiť minimálny štandard BOZP, rovnaký pre všetky členské štáty EÚ. Tento súbor dopĺňajú ďalšie akty orgánov EÚ, napr. nariadenia a rozhodnutia. Bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci predstavuje jeden z najrozvinutejších aspektov politiky Únie v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí. Je predpokladom na uplatňovanie základného princípu EÚ – práva na voľný pohyb pracovníkov v spoločnom priestore EÚ.

Právne predpisy v oblasti BOZP vychádzajú najmä z Európskej rámcovej smernice o BOZP - smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

Smernica Rady 89/391/EHS zaručuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v celej Európe, pričom členské štáty môžu zachovať v platnosti uvedené opatrenia alebo zaviesť prísnejšie opatrenia, pričom to isté platí aj pre zamestnávateľov. Zamestnávatelia môžu zavádzať opatrenia stanovené v legislatíve alebo môžu prijímať prísnejšie opatrenia, ak by mali také opatrenia eliminovať riziká vyplývajúce z nových pokročilejších pracovných procesov. Je to z toho dôvodu, že právne predpisy nestíhajú reagovať na nové formy výroby, poskytovania služieb, organizácie prevádzky u zamestnávateľov, ktoré sa odvíjajú od zavádzania nových postupov, rozširovania vplyvu informačných technológií, prípadne narastania hodnoty informácií a pod.

Z obsahového hľadiska smernica upravuje povinnosti zamestnávateľa a pracovníkov, všeobecné princípy prevencie ohrozenia pri práci, bezpečnosti a ochrany zdravia, vylúčenia rizikových a úrazových faktorov, informovania, porád, vyváženej spolupráce v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou a školenia pracovníkov a ich zástupcov. Uvedená smernica zaručuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v krajinách EÚ. Členské štáty sú povinné vykonať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávatelia, pracovníci a zástupcovia pracovníkov podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykonanie tejto smernice. Tiež sú povinné zabezpečiť primerané kontroly a dohľad. Členské štáty môžu zachovať v platnosti uvedené opatrenia alebo zaviesť prísnejšie opatrenia. Členské štáty mali povinnosť najneskôr do konca roka 1992 prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou a zároveň každých päť rokov podávajú Európskej komisii správu o praktickej realizácii ustanovení tejto smernice. Existuje množstvo ďalších predpisov EÚ v oblasti BOZP, medzi nimi smernice ustanovujúce minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v rôznych oblastiach, smernice o zavedení opatrení pre podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia a o bezpečnosti a ochrane zdravia zamestnancov pred rôznymi rizikami. Patria sem aj smernice

o uznávaní odborných kvalifikácií, o službách na vnútornom trhu, o agentúrnom zamestnávaní a iné smernice a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady.¹¹

Niektoré ustanovenia rámcovej smernice z roku 1989 okrem iného predstavovali podnet pre tieto podstatné inovácie:

- V súlade s dohovorom č. 155 MOP sa stanovil pojem „pracovné prostredie“, v ktorom sa odráža moderný prístup zohľadňujúci v tejto súvislosti technickú bezpečnosť, ako aj všeobecné predchádzanie zlému zdravotnému stavu.
- Cieľom smernice je stanoviť rovnakú úroveň BOZP pre všetkých pracovníkov (jedinou výnimkou sú zamestnanci v domácnostiach a určitých verejných a vojenských služieb).
- Smernica zaväzuje zamestnávateľov, aby na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prijali vhodné preventívne opatrenia.
- Kľúčovým prvkom, ktorý smernica zavádza, je zásada hodnotenia rizík s určením hlavných prvkov tohto procesu (napr. identifikácia nebezpečenstiev, účasť pracovníkov, zavádzanie primeraných opatrení s uprednostňovaním odstraňovania rizík pri zdroji, dokumentácia a pravidelné hodnotenie rizík na pracovisku).
- Nová povinnosť zaviesť preventívne opatrenia nepriamo zdôrazňuje význam nových foriem riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia v rámci všeobecného procesu riadenia.

Termín na transpozíciu rámcovej smernice do vnútroštátnych právnych predpisov sa stanovil na koniec roka 1992. Odozva na transpozíciu do vnútroštátnych právnych systémov bola v rámci jednotlivých členských štátov rôzna. V niektorých členských štátoch mala rámcová smernica pre neprimerané vnútroštátne zákony závažne právne dôsledky, kým v iných nebola potrebná významná úprava.

¹¹ https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Statne/Statne_riadenie_BOZP_12.pdf [online]. [cit. 2020-11-04].

Smernice EÚ upravujúce oblasť BOZP stanovujú minimálne požiadavky na zaistenie ochrany zamestnancov pri práci a členské štáty si vo svojej vnútroštátnej legislatíve môžu zdefinovať prísnejšiu právnu úpravu, tá však v žiadnom ohľade nesmie byť na nižšej úrovni ako je stanovená v smerniciach. V dôsledku toho sa právne predpisy na zaistenie BOZP môžu v jednotlivých členských štátoch líšiť. Legislatíva EÚ týkajúca sa BOZP najmä na základe nových poznatkov a novovznikajúcich rizík (napr. nanotechnológie) podľa potreby doplňovaná, menená a sú vydávané aj nové smernice. Nie každá špecifická oblasť zaistenia BOZP je pokrytá osobitnou smernicou. V takom prípade sa uplatňuje znenie Rámcovej smernice 89/391/EHS, ktorá sa vzťahuje na všetky oblasti a okruhy zamestnancov vo verejnom i súkromnom sektore (okrem výnimiek). Ako príklad možno uviesť tepelnú záťaž a záťaž chladom zamestnancov pri práci, kde pre túto problematiku neexistuje osobitná smernica EÚ (pozn.: v SR upravená Zákonom č. 355/2007 Z. z. a nadväzujúcou Vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z.).

Prehľad smerníc EÚ a súvisiacich dôležitých dokumentov pre oblasť BOZP je zverejnený na oficiálnej stránke EÚ¹² (pozn.: prehľad je len v anglickom jazyku, samotné smernice aj v slovenskom jazyku). Smernice sú zoskupené podľa jednotlivých oblastí, na ktoré sa v vzťahujú, s tým, že niektoré smernice sa týkajú viacerých oblastí a sú preto uvedené pri každej z nich.

SR, potom ako v r. 1995 podala oficiálnu Žiadosť SR o členstvo v EÚ, začala v predstihu postupne harmonizovať právny rámec SR upravujúci oblasť BOZP s legislatívou (smernicami) EÚ. Toto smerovanie uľahčilo implementáciu tejto časti legislatívy EÚ do slovenského právneho poriadku (súčasť podmienok prijatia SR do EÚ). Ako príklad možno uviesť základný predpis EÚ pre oblasť BOZP – Rámcovú smernicu č. 89/391/EHS, ktorá bola v podstate do právneho systému SR prevzatá osobitným zákonom č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane

¹² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>

zdravia pri práci, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1997. Väčšina ďalších smerníc EÚ, ktoré sa týkali BOZP, bola tiež postupne prevzatá do legislatívy SR a to sériu vykonávacích predpisov vo forme nariadení vlády SR hlavne v rokoch 2001 až 2002. V r. 2004, keď sa SR stala členom EÚ, už slovenská legislatíva upravujúca oblasť BOZP vychádzala zo smerníc EÚ. Následne po vstupe do EÚ v právnom poriadku SR ešte došlo k ich plnej transpozícii, keď starý Zákon o BOZP z r. 1996 bol zrušený a nahradil ho Zákon o BOZP č. 124/2006 Z. z. Rovnako sa postupovalo aj pri nariadeniach vlády z r. 2001-2002, ktoré boli zrušené a nahradili ich nové právne predpisy vydané po roku 2004, už plne harmonizované s právnym rámcom EÚ.

Európske inštitúcie a ich partneri pomáhajúci posilňovať implementáciu legislatívy BOZP do praxe jednotlivých štátov sú najmä :

- Európska komisia – iniciuje a koordinuje preventívne iniciatívy, zabezpečuje praktickú implementáciu – príručky a návody, metodológie aplikovateľné v praxi členských štátov EÚ
- Európska agentúra pre BOZP (ďalej EU-OSHA) v Bilbao
- Sociálni partneri – participácia na všetkých významných rozhodnutiach týkajúcich sa BOZP
- Výbor vrchných predstaviteľov inšpekcie práce (SLIC) – má významné postavenie v posilňovaní a zlepšovaní stavu BOZP, zabezpečuje výmenné programy pre inšpektorov práce s cieľom výmeny skúseností
- Mnoho ďalších inštitúcií a partnerov členských štátov EÚ a na báze tripartity.

Zoznam Smerníc/ direktív EÚ v oblasti BOZP je uvedený v prílohe č. 3.

1.5. Hlavní aktéri v oblasti tvorby legislatívy BOZP v SR

Podľa Jančurovej (2014) Slovenská republika, ako krajina európskeho spoločenstva, pružne zareagovala na zmeny na otvorenom európskom trhu práce, meniace sa pracovné podmienky

a s nimi súvisiace novovznikajúce riziká. V tejto súvislosti významné miesto zohrala najmä spolupráca štátnej správy so sociálnymi partnermi, a to na národnej aj medzinárodnej úrovni. Spolupráca na báze tripartity zaručuje, že sa pri tvorbe legislatívy a presadzovaní legislatívnych zmien v oblasti BOZP zohľadnia požiadavky v prospech všetkých zúčastnených strán. Očakáva sa, že ich výsledkom bude menej nehôd, pracovných úrazov, vymeškaných pracovných dní a v neposlednom rade zdraví a spokojní zamestnanci. Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej „MPSVR SR“), Národný inšpektorát práce (ďalej "NIP") a inšpektoráty práce (ďalej "IP").

Orgánom štátnej správy zabezpečujúcim tvorbu a uskutočňovanie štátnej politiky ochrany práce a koordinujúcim činnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce je MPSVR SR.

NIP je orgán štátnej správy so sídlom v Košiciach. NIP ako rozpočtovú organizáciu riadi a za jeho činnosť zodpovedá generálny riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. NIP riadi a kontroluje IP, zjednocuje a racionalizuje pracovné metódy inšpektorov práce.

Hierarchická štruktúra organizácie inšpekcie práce v SR je na obr. č. 1.

Obr. č. 1 Hierarchická štruktúra organizácie inšpekcie práce v SR



Zdroj: NIP, 2020

IP sú orgány štátnej správy, rozpočtové organizácie, ktorých sídla a územné obvody sú zhodné so sídlami a územnými obvody krajov. IP vykonáva inšpekciu práce prostredníctvom inšpektorov práce.

Z dôvodu posilnenia vzájomnej spolupráce a zefektívnenia prijímaných opatrení v oblasti ochrany práce majú NIP, KOZ SR a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (ďalej len „AZZZ“) uzatvorenú dohodu o spolupráci. Táto dohoda vstúpila do platnosti dňom 1. februára 2018 a jej cieľom je zlepšenie ochrany zamestnancov pri práci, a to úpravou spolupráce všetkých strán dohody vo vybraných oblastiach. Zameriava sa predovšetkým na oblasti ochrany práce – BOZP, pracovnoprávne vzťahy, nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie. Spolupráca a konštruktívna komunikácia je využívaná v procese podávania legislatívnych návrhov, pri efektívnom presadzovaní preventívnych nástrojov a pri koordinovaní dôstojného reprezentovania krajiny v zahraničí.

KOZ SR, prostredníctvom svojich zástupcov v európskych inštitúciách budovaných na tripartitnom princípe, predovšetkým v Európskej agentúre pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „EU-OSHA“) so sídlom v Bilbau, v Španielsku, pružne reaguje na nové výzvy a aktívne participuje na európskych kampaniach zameraných na vytváranie zdravších a bezpečnejších pracovísk organizovaných na Slovensku. Vychádza sa pri tom z konkrétneho poznania situácie na pracovnom trhu, výskumov orientovaných na pracovisko, podmienky práce a riziká s nimi spojené, ale aj z aktuálnej situácie v jednotlivých členských krajinách EÚ.

Spolupráca zainteresovaných strán na národnej úrovni sa prerokováva v Koordinačnom výbore (ďalej len „KV BOZP“) na báze tripartity, teda aj za aktívnej účasti sociálnych partnerov.

NIP koordinuje aj činnosť národnej siete BOZP, ktorá sa podieľa na príprave podkladov pre úlohy zadané Slovensku zo strany EU-OSHA/EA BOZP, na spracovávaní odborných informácií a stanovísk alebo dokumentov a na expertnej úrovni spolupracuje pri medzinárodných projektoch agentúry. Ďalej sa sieť podieľa na organizovaní medzinárodných i národných

vzdelávacích aktivít konaných v rámci európskych kampaní BOZP. Národná sieť je založená na báze tripartity a pomáha plniť plánované úlohy a preventívne aktivity podporované EU-OSHA.

Zapojenie sociálnych partnerov na úrovni pracoviska je v praxi realizované tak, že na začiatku každej inšpekcie práce sú prizývaní zástupcovia zamestnancov. Vytvára sa tak možnosť informovať inšpektorov práce o návrhoch zamestnancov na zlepšenie stavu BOZP. V závere inšpekcie práce sú zástupcovia zamestnancov informovaní o jej výsledku. Funguje to najmä vo väčších firmách, kde pôsobia odborové organizácie. Problémy s takouto formou spolupráce sú v malých a mikropodnikoch.

Orgány inšpekcie práce spolupracujú vo všetkých oblastiach inšpekcie práce a pripomienkovaní príslušnej legislatívy aj s vecne príslušnými orgánmi členských štátov EÚ.

Z úrovne európskych inštitúcií zaoberajúcich sa problematikou BOZP sa presadzuje myšlienka, aby bola legislatíva BOZP zjednodušená, ľahšie aplikovateľná v praxi a aby nepredstavovala vysokú administratívnu záťaž. To všetko za predpokladu zachovania dosiahnutého štandardu ochrany práce a postupného zlepšovania všetkých aspektov práce, vrátane kultúry práce a vhodného psychosociálneho prostredia. Bude to hlavne v záujme malých a stredných podnikov, ktoré majú v štátoch EÚ vysoké zastúpenie a zamestnávajú vysoký podiel zamestnancov, Slovensko nevnímajú.

Spolupráca na spoločných pracoviskách

Pri vykonávaní prác najmä v menších firmách a pri rôznych činnostiach prostredníctvom živnostníkov je častým javom spoločná práca viacerých subjektov. Zodpovednosť za plnenie povinností v oblasti BOZP upravuje v týchto prípadoch najmä § 18 zákona o BOZP. Ten stanovuje, že pokiaľ na jednom pracovisku plnia úlohy zamestnanci viacerých zamestnávateľov, musí byť medzi nimi uzatvorená písomná dohoda, určujúca, kto z nich zodpovedá za vytvorenie podmienok BOZP na spoločnom pracovisku a v akom rozsahu.

Zamestnávateľa sú potom povinní vopred navzájom dohodnúť koordináciu činností, navzájom sa informovať najmä o možných ohrozeniach, preventívnych opatreniach a o postupe záchranných prác. Uvedené informácie je každý zamestnávateľ povinný poskytnúť svojim zamestnancom. Zamestnávateľ vykonávajúci montážne, opravárenské, stavebné, revízne a odborné práce pre iné firmy na ich pracovisku musí vopred dohodnúť s objednávateľom zabezpečenie a vybavenie pracoviska pre bezpečný výkon práce. Práce sa môžu začať až vtedy, keď je pracovisko náležite zabezpečené a vybavené. Nakoľko práve zanedbanie povinností pri činnostiach na spoločných pracoviskách je častou príčinou vzniku pracovných úrazov, vykonáva inšpekcia práce na spoločných pracoviskách pravidelné a ciele zamerané kontroly.

2. ANALYTICKÁ ČASŤ – KOMPARÁCIA LEGISLATÍVY V OBLASTI BOZP V SR A JEJ SÚLAD S DOHOVORMI MOP A SMERNICAMI EÚ

Cieľom analytickej časti je komparácia (porovnanie) súladu legislatívy SR v oblasti BOZP s požiadavkami, ktoré vyplývajú pre SR v súvislosti s jej členstvom v EÚ, t. j. s požiadavkami Smerníc EHS a EÚ a Dohovorov MOP.

V texte smerníc EÚ sa používajú pojmy:

- „samostatne zárobkovo činná osoba“; v slovenskej pracovnoprávnej terminológii tomu zodpovedá pojem „fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom“, ktorý je zaužívaný v slovenskej pracovnoprávnej terminológii a uvádza sa aj v právnych predpisoch SR,
- „pracovník“; v slovenskej pracovnoprávnej terminológii tomu zodpovedá pojem „zamestnanec“, ktorý je zaužívaný v slovenskej pracovnoprávnej terminológii a uvádza sa aj v právnych predpisoch SR.

Riešiteľský tím si za účelom komparácie vybral niekoľko predpisov z oblasti BOZP v SR a porovnával ich s predpismi EÚ a MOP. Na komparáciu použil analytický tím niekoľko zdrojov.

Boli to najmä dokumenty:

- Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives, COUNTRY SUMMARY REPORT FOR THE SLOVAK REPUBLIC, VC/2013/0049, autor: Miroslava Kordošová,
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives (REFIT evaluation) Accompanying the document COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy
- Tabuľky zhody.

Na porovnanie transpozície Smerníc EÚ do NV SR boli použité tzv. tabuľky zhody - TABUĽKA ZHODY právneho predpisu s právom Európskej únie. Príklad takejto tabuľky zhody je uvedený v prílohe č. 5.

Pre názornosť je v tabuľkách č. 1 a č.2 porovnanie predpisov SR, Direktív EÚ a Dohovorov MOP, z ktorého vyplýva, že nie všetky dohovory MOP a smernice EÚ sú vzájomne porovnateľné a príslušné NV SR nemajú „partnera“ v Smerniciach EÚ či dohovoroch MOP.

Tabuľka č. 2 znázorňuje transponovanie NV SR podľa príslušných smerníc EÚ.

Tabuľka č. 1 Porovnanie predpisov MOP, EÚ a NV SR

Por. č.	Dohovor MOP	Direktíva EÚ/EHS	NV alebo Vyhláška SR
1.		Smernica Rady 90/270/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami	Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.
2.		Smernica Rady 90/269/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej pracovníkom hrozí riziko najmä poškodenia chrbta.	Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.
3.		Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci.	Nariadenie vlády SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného označenia pri práci.
4.	Dohovor Medzinárodnej	Smernica Rady 89/654/EHS z 30.	Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z.

	organizácie práce o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981.	novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku	o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.
5.		Smernica Rady 89/655/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných zariadení pracovníkmi pri práci.	Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri použití pracovných prostriedkov.
6.		Smernica Európskeho parlamentu a Rady 1999/92/ES zo 16. decembra 1999 o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov potenciálne ohrozených výbušným prostredím.	Nariadenie vlády SR č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí.
7.		Smernica Rady 89/656/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie osobných ochranných prostriedkov pracovníkmi na pracovisku.	Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
8.	Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti a zdraví v stavebníctve č. 167 z roku 1988.	Smernica Rady 92/57/EHS z 24. júna 1992 o zavedení minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na dočasných alebo lokálne sa meniacich staveniskách.	Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko.
9.	Odporúčanie Medzinárodnej		Vyhláška Ministerstva práce sociálnych vecí

	organizácie práce o predchádzaní pracovným úrazom č. 31 z roku 1929.		a rodiny SR č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor o registrovanom pracovnom úraze.
10.	Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti a zdraví v poľnohospodárstve č. 184 z roku 2001.		Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci.
11.			Vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení.
12.	Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o ochrane materstva.	Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.	Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z.z., 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.

13.	<p>Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. 138 z roku 1973.</p> <p>Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci mladých osôb zamestnaných v priemysle č. 90 z roku 1948.</p> <p>Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v priemysle č. 77 z roku 1946.</p>	Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci.	Nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z.z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov.
-----	--	--	--

Zdroj: vlastné spracovanie autorského tímu, 2020

Tabuľka č. 2 Zoznam smerníc Európskeho Spoločenstva, ktoré boli prebrané do právnych predpisov Slovenskej republiky súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci

Právne predpisy súvisiace s ochranou zdravia pri práci (aproximálne)	Prebrané právne akty (ES)
NV SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení NV SR č. 555/2006 Z. z.	Smernica Rady 2003/10/ES zo 6. februára 2003 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách, pokiaľ ide o vystavenie pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych faktorov (hluk) (Ú. v. EÚ L 042, 15.2.2003, s. 38-44).
NV SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení NV SR č. 629/2005 Z. z.	Smernica Rady 2002/44/ES z 25. júna 2002 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách vyplývajúcich z vystavenia pracovníkov rizikám vzniknutým pôsobením

	fyzikálnych faktorov (vibrácie) (Ú. v. ES L 177, 6.7.2002).
NV SR č. 253/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou azbestu pri práci	Smernica Rady 83/477/EHS z 19. septembra 1983 o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom azbestu pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 8 smernice 80/1107/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 1). Smernica Rady 91/382/EHS z 25. júna 1991, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 83/477/EHS o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom azbestu pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 8 smernice 80/1107/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 1). Smernica EP a Rady 2003/18/ES z 27. marca 2003, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 83/477/EHS o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom azbestu pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 4).
NV SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami	Smernica Rady 90/270/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 1.)
NV SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami	Smernica Rady 90/269/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej pracovníkom hrozí riziko najmä poškodenia chrbta (štvrtá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1).
NV SR č. 209/2016 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu	Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/35/EÚ z 26. júna 2013 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách týkajúcich sa vystavenia pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych činiteľov (elektromagnetické

	polia) (20. samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) a o zrušení smernice 2004/40/ES (Ú. v. EÚ L 179, 29. 6. 2013).
NV SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci	Smernica EP a Rady 2000/54/ES z 18.septembra 2000 o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 4.). Smernica Rady 2010/32/EÚ z 10.mája 2010, ktorou sa vykonáva Rámcová dohoda o prevencii poranení ostrými predmetmi v nemocničnom a zdravotníckom sektore, uzatvorená medzi HOSPEEM a EPSU (Ú. v. EÚ, L 134, 1.6.2010).
NV SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov	Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES z 29.apríla 2004 o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom karcinogénov alebo mutagénov pri práci (šiesta samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) /kodifikované znenie/ Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 5). Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014). Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2017/2398 z 12. decembra 2017, ktorou sa mení smernica 2004/37/ES o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénom alebo mutagénom pri práci (Ú. v. EÚ L 345, 27.12.2017).
Zákon č. 87/2018 Z. z. o radiačnej ochrane a o zmene a doplnení niektorých zákonov	Smernica Rady 2013/51/Euratom z 22. októbra 2013, ktorou sa stanovujú požiadavky na ochranu zdravia obyvateľstva vzhľadom na rádioaktívne látky obsiahnuté

	<p>vo vode určenej na ľudskú spotrebu (Ú. v. EÚ L 296, 7. 11. 2013). Smernica Rady 2013/59/Euratom z 5. decembra 2013, ktorou sa stanovujú základné bezpečnostné normy ochrany pred nebezpečenstvami vznikajúcimi v dôsledku ionizujúceho žiarenia, a ktorou sa zrušujú smernice 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom a 2003/122/Euratom (Ú. v. EÚ L 13, 17. 1. 2014). Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29. 6. 1989) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 18882/2003 z 29. septembra 2003 (Ú. v. EÚ L 284, 31. 10. 2003), v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, 27. 6. 2007), v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1137/2008 z 22. októbra 2008 (Ú. v. EÚ L 311, 21. 11. 2008). Smernica 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a /alebo zdravotných označení pri práci (deviata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 245, 26. 8. 1992), v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, 27. 6. 2007), v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014 (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014).</p>
<p>NV SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov</p>	<p>Smernica Rady 98/24/ES zo 7. apríla 1998 o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s chemickými faktormi pri práci (štrnásť samostatná smernica podľa článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 3). Smernica Komisie 2000/39/ES z 8. júna 2000, ktorou sa ustanovuje prvý</p>

zoznam smerných najvyšších prípustných hodnôt vystavenia pri práci na vykonanie smernice Rady 98/24/ES o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s chemickými faktormi pri práci 4 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 3). Smernica Komisie 91/322/EHS z 29. mája 1991 o stanovovaní indikačných limitných hodnôt implementáciou smernice Rady 80/1107/EHS o ochrane pracovníkov pred rizikami spôsobenými ohrozením chemickými, fyzikálnymi a biologickými faktormi pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 1). Smernica Komisie 2006/15/ES zo 7. februára 2006, ktorou sa ustanovuje druhý zoznam smerných najvyšších prípustných hodnôt vystavenia pri práci na implementáciu smernice Rady 98/24/ES a ktorou sa menia a dopĺňajú smernice 91/322/EHS a 2000/39/ES (Ú. v. EÚ L 038, 9. 2. 2006). Smernica Komisie 2009/161/EÚ zo 17. decembra 2009, ktorou sa ustanovuje tretí zoznam smerných najvyšších prípustných hodnôt vystavenia pri práci na vykonanie smernice Rady 98/24/ES a ktorou sa mení a dopĺňa smernica Komisie 2000/39/ES (Ú. v. EÚ L 338, 19. 12. 2009). Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014). Smernica Komisie (EÚ) 2017/164 z 31. januára 2017, ktorou sa ustanovuje štvrtý zoznam indikatívnych limitných hodnôt ohrozenia pri práci podľa smernice Rady 98/24/ES a ktorou sa menia smernice

	Komisie 91/322/EHS, 2000/39/ES a 2009/161/EÚ (Ú. v. EÚ L 27, 1.2.2017).
NV SR č. 410/2007 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou umelému optickému žiareniu	Smernica EP a Rady 2006/25/ES z 5. apríla 2006 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách týkajúcich sa vystavenia pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych faktorov (umelé optické žiarenie) (19. samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). (Ú. v. EÚ L 114, 27.4.2006)
NV SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci v znení NV SR č. 104/2015 Z. z.	Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci (9. samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992; Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv.2). 5 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014)
NV SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko	Smernica Rady 89/654/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (prvá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1.).
NV SR č. 117/2002 Z. z. o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri banskej činnosti a pri dobývaní ložísk nevyhradených nerastov	Smernica Rady 92/91/EHS z 3. novembra 1992 o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri ťažbe nerastov vrтанím. Úradný vestník Európskych spoločenstiev, L 348, uverejnený 28. novembra 1992, strany 0009 až 0024. Smernica Rady 92/104/EHS z 3. decembra 1992 o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri

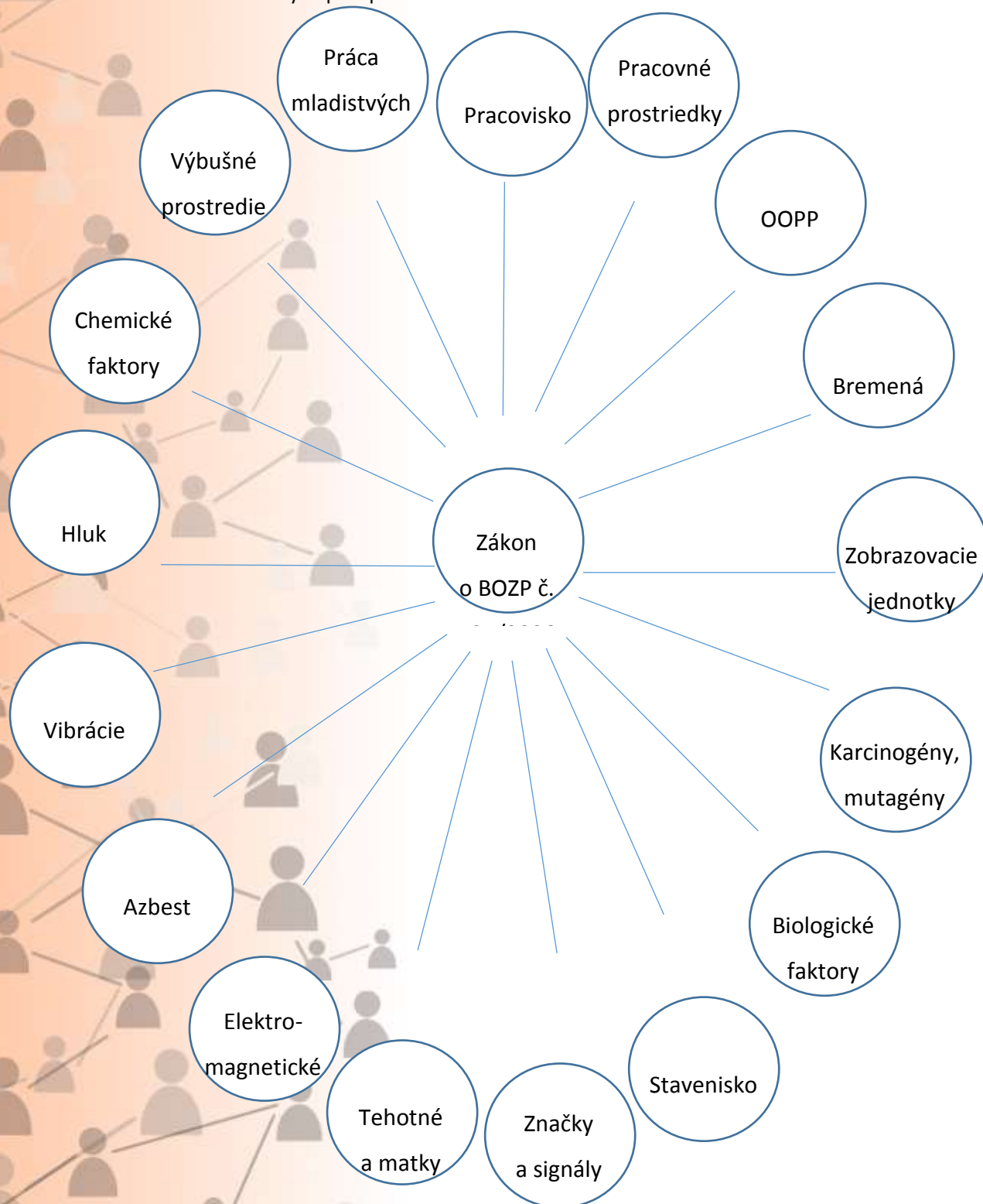
	povrchovej a podzemnej ťažbe nerastov. Úradný vestník Európskych spoločenstiev, L 404, uverejnený 31. decembra 1992, strany 0010 až 0025.
NV SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov	Smernica Rady 89/655/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných zariadení pracovníkmi pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS), (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.1) v znení Smernice Rady 95/63/ES z 5. decembra 1995, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 89/655/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných prostriedkov pracovníkmi pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS), (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.2) a v znení Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2001/45/ES z 27. júna 2001, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 89/655/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných prostriedkov pracovníkmi pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS), (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.4).
NV SR č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí	Smernica Európskeho parlamentu a Rady 1999/92/ES zo 16. Decembra 1999 o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov potenciálne ohrozených výbušným prostredím (15. samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv. 3).
NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov	Smernica Rady 89/656/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie osobných ochranných prostriedkov

	pracovníkmi na pracovisku (tretia samostatná smernica v zmysle článku 16
NV SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko	Smernica Rady 92/57/EHS z 24. júna 1992 o zavedení minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na dočasných alebo lokalitne sa meniacich staveniskách (ôsma samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 2.).

Zdroj: ÚVZ SR, 2020

Na obrázku č. 2 je znázornená štruktúra harmonizovaných predpisov BOZP v SR. Uvedený obrázok znázorňuje Nariadenia vlády SR, nadväzujúce na Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

2 Štruktúra harmonizovaných predpisov BOZP v SR



Pri komparácii si riešiteľský tím stanovil základné kritériá porovnávania.

1. Príslušná Smernica EÚ a Dohovor MOP
2. Transponovanie NV a Vyhlášky
3. Existencia podrobnejších požiadaviek v rámcovej smernici či dohovore MOP podľa porovnávacích dokumentov
4. Požiadavky NV a Vyhlášky nad rámec smerníc a dohovorov
5. Povinnosti zamestnávateľa a povinnosti zamestnanca
6. Dokumentácia k NV a Vyhláške
7. Záver

Na základe uvedených kritérií bolo možné skonštatovať, či je alebo nie je vybrané NV v súlade s Dohovormi MOP a Smernicami EÚ.

Analytický tím si vybral na komparáciu súladu niekoľko NV a Vyhlášok. Ich počet bol limitovaný vzhľadom na veľký počet predpisov v oblasti BOZP a vzhľadom na relevantnosť problematiky.

Porovnávané predpisy sú uvedené v nasledujúcom zozname.

Nariadenia vlády SR

- I. Nariadenie vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov
- II. Nariadenie vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov
- III. Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z., 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 predpisov

- IV. Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
- V. Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami
- VI. Nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení (v znení č. 309/2010 Z. z., 105/2015 Z. z.)
- VII. Nariadenie vlády SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného označenia pri práci
- VIII. Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
- IX. Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri použití pracovných prostriedkov
- X. Nariadenie vlády SR č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí
- XI. Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
- XII. Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko
- XIII. Nariadenie vlády SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci

Vyhlášky

- XIV. Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci
- XV. Vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení.
- 2.1. Súlad Nariadenia vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 2003/10/ES zo 6. februára 2003 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách, pokiaľ ide o vystavenie pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych faktorov (hluk) (Ú. v. EÚ L 042 sedemnásť samostatná Smernica v zmysle článku 16(1) Rámcovej Smernice 89/391/EHS v znení Smernice 2007/30/ES (ďalej „EU Smernica o hluku“).

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Požiadavky súvisiace s NV

Požiadavky tohto nariadenia vlády sa vzťahujú aj na činnosti, pri ktorých sú zamestnanci exponovaní rušivým účinkom hluku. Požiadavky ustanovené týmto nariadením vlády sa vzťahujú na všetky činnosti, pri ktorých sú zamestnanci počas pracovného času vystavení alebo môžu byť vystavení rizikám v súvislosti s expozíciou hluku na pracovisku.

Povinnosti zamestnávateľa a práva zamestnancov

Povinnosti zamestnávateľa na pracoviskách, ktoré používajú alebo prevádzkujú zdroje hluku:

- identifikovať zdroje hluku v zmysle § 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP,
- posúdiť úroveň hluku, ktorému sú zamestnanci exponovaní a vypracovať posudok o riziku v zmysle § 3 ods. 1 a ods. 4 NV o hluku,
- pri posudzovaní rizík z expozície hluku prihliadať na skutočnosti podľa § 3 ods. 3 NV o hluku a zohľadniť možné kombinované účinky hluku a ďalších faktorov práce a pracovného prostredia (vrátane toxických látok, kombinovaný účinok hluku a vibrácií a pod.) a tiež venovať pozornosť osobitným skupinám zamestnancom (napríklad tehotným ženám),
- zabezpečiť meranie hluku v prípade, že sa predpokladá prekročenie dolných akčných hodnôt alebo vtedy, ak sa na pracovisku uskutočnili zmeny, ktoré by mohli ovplyvniť predchádzajúce výsledky merania v zmysle § 3 ods. 2 a § 10 ods. 7 NV o hluku,
- odstrániť alebo znížiť riziko vyplývajúce z expozície hluku na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň a pri znižovaní rizík vychádzať zo všeobecných zásad prevencie, pričom prihliadať najmä na iné metódy práce, stavebné a priestorové riešenie pracoviska, výber vhodného pracovného zariadenia, organizáciu práce zameranú na zníženie hluku obmedzením trvania a úrovne expozície hluku v zmysle § 4 ods. 1 NV o hluku,
- určiť a označiť pracoviská, na ktorých sú alebo na ktorých možno predpokladať prekročenie hornej akčnej hodnoty expozície v zmysle § 4 ods. 3 NV o hluku,
- dať zamestnancom k dispozícii chrániče sluchu v prípade prekročenia dolných akčných hodnôt expozície a pokiaľ je expozícia hluku rovná alebo prekročí horné akčné hodnoty expozície zabezpečiť, aby zamestnanci používali chrániče sluchu v zmysle § 5 ods. 2 a 3 NV o hluku,
- v prípade, že sa na pracoviskách vykonávajú práce, pri ktorých by vzhľadom na ich charakter mohlo úplné a náležité nosenie chráničov sluchu spôsobiť väčšie riziko pre

bezpečnosť a zdravie zamestnancov než ich nepoužívanie (napríklad zhoršenie komunikácie, nepočutie varovných akustických signálov a pod.) požiadať inšpektorát práce o výnimku z ich používania,

- zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky u zamestnancov exponovaných hluku podľa kategorizácie prác z hľadiska zdravotných rizík v zmysle § 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP,
- v prípade prekročenia horných akčných hodnôt expozície podal návrh na zaradenie práce do 3. a 4. kategórie (riziková práca) na regionálny úrad verejného zdravotníctva v zmysle § 30 ods. 1 písm. e) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zabezpečiť primerané informácie, prípadne praktický zácvik zamestnancov v súvislosti s možnými rizikami vyplývajúcimi z expozície hluku zamestnancov exponovaných hluku, ktorý je rovný alebo prekračuje dolné akčné hodnoty expozície a taktiež u zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť v zmysle § 7 ods. 1 a 2 NV o hluku,
- viesť záznamy o posúdení alebo meraní hluku u zamestnancov a uchovávať ich 20 rokov od skončenia práce zamestnanca v riziku hluku v zmysle § 11 ods. 1 NV o hluku.

NV o hluku zároveň:

- určuje základné požiadavky na meranie hluku a hodnotenie výsledkov merania;
- stanovuje požiadavky na prevádzkové pravidlá (písomný dokument, ktorý je povinne predmetom posudzovania zo strany orgánu verejného zdravotníctva);
- stanovuje akčné hodnoty vystavenia hluku pracovným skupinám so zreteľom na ochranu zdravia zamestnancov hlavne pred škodlivými a rušivými účinkami hluku;
- stanovuje akčné hodnoty expozície pre infrazvuk, nízkofrekvenčný zvuk, ultrazvuk a vysokofrekvenčný zvuk.

Väčšina z týchto povinností bola súčasťou predpisov o BOZP, platných ešte pred prijatím požiadaviek vyplývajúcich zo znenia EU Smernice o hluku. Doplnenie povinnosti pripraviť prevádzkový poriadok vychádzalo z praktických požiadaviek a poznatkov získaných zo štátneho zdravotného dozoru na pracoviskách.

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k práci v hluku svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce priamo neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti týkajúcej sa zabezpečenia minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadaviek na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku. Zamestnávateľ je povinný v zmysle základných zásad, čl. 8 Zákonníka práce robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Podľa § 147 ods. (1) je zamestnávateľ povinný, v rozsahu svojej pôsobnosti, sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je v záujme zabezpečenia BOZP povinný § 6 ods. (1) písm. j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 o spolupráci zamestnávateľa a zamestnancov umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce,

k pracovnému prostrediu, k pracovisku ako aj k posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení (písm. b) a e) uvedeného zákona).

Povinnosti zamestnanca:

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

V ustanovení § 148 ods. (1) je zakotvená dôležitá povinnosť zamestnancov a to,

- že zamestnanci sú povinní dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP upravuje osobitný zákon (§ 148 ods. 2).

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Práva a povinnosti v oblasti BOZP sú zakotvené v § 12 zákona o BOZP. Povinnosti zamestnanca pre oblasť BOZP nie sú priamo špecifikované, vo všeobecnosti v zmysle:

§ 12 ods. (2) písm. a) je zamestnanec povinný 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 sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.

- Nariadenie vlády č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov.

Z ustanovení nariadenia vlády nevyplývajú zamestnancom konkrétne povinnosti upravujúce minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky, ktoré by mali pri práci s expozíciou hluku dodržiavať.

Z ustanovenia § 12 ods. (2) písm. h) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP vyplýva povinnosť zamestnancovi zúčastňovať sa na oboznamovaniach a iných vzdelávaniach zabezpečovaných zamestnávateľom vykonávaných v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následne sa podrobiť overovaniu jeho znalosti. Súčasťou oboznamovaní, prípadne iných vzdelávacích aktivít zamestnávateľa by malo byť aj zaškolenie zamestnancov pred zaradením na prácu s expozíciou hluku, pri zásadnej zmene na pracovisku, prípadne pri zmene organizácie práce.

Požiadavky nad rámec príslušnej európskej smernice:

Zamestnávateľ (nie samostatne zárobkovo činná osoba), ktorého zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú medzi rizikové práce kategórie 3 alebo 4 musia mať zabezpečenú zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby. Ide o audiometrické vyšetrenie ešte pred začatím prác na rizikových pracoviskách a opakovane v pravidelných lehotách 1 x za dva roky pri prácach zaradených do kategórie 3 a 1 x ročne pri prácach zaradených do kategórie 4. § 30 zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Povinnosťou zamestnávateľa je tiež opakované posúdenie dokumentu týkajúceho sa hodnotenia rizík, pričom sa berú do úvahy zistenia pracovnej zdravotnej služby, zdravotný stav zamestnancov a iné okolnosti týkajúce sa práce v hlučnom prostredí.

Vnútroštátne právne predpisy o zdravotnom dohľade zaväzujú zamestnávateľa, aby prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby navrhol všetky vhodné a primerané opatrenia na ochranu a individuálnu prevenciu v prípadoch, keď sa okrem iného zistilo, že pracovník má identifikovanú chorobu alebo práca ním vykonávaná má nepriaznivý vplyv na jeho zdravie. Medzi vhodné opatrenia patrí preskúmanie hodnotenia rizík a vykonávanie opatrení zdravotného dohľadu nad pracovníkmi vystavenými podobným podmienkam práce. Čo sa týka periodicity zdravotného dohľadu, opakovaný zdravotný dohľad sa vykonáva, ak o to zamestnanec požiada. Ďalšie kľúčové požiadavky, ako sú limitné hodnoty expozície alebo individuálne chrániče sluchu, nie sú transponované podrobnejšie, ako ustanovuje príslušná európska smernica.

Dokumentácia k nariadeniu vlády

Je to prevádzkový poriadok, ktorý obsahuje najmä :

- a) pracovné postupy pre jednotlivé pracovné činnosti s expozíciou hluku
- b) preventívne a ochranné opatrenia pre jednotlivé činnosti s expozíciou hluku,
- c) spôsob informovania zamestnancov o rizikách spojených s vykonávaním práce a o rizikách vyplývajúcich z týchto faktorov pre zamestnancov vrátane preventívnych a ochranných opatrení

Záver:

NV SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov je v súlade s požiadavkami MOP a EHS/EÚ.

- 2.2. Súlad Nariadenia vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 2002/44/ES z 25. júna 2002 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách vyplývajúcich z vystavenia pracovníkov rizikám vzniknutým pôsobením fyzikálnych faktorov (vibrácie) (Ú. v. ES L 177, 6. 7. 2002).

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Požiadavky súvisiace s NV

Toto NV SR ustanovuje požiadavky na zaistenie ochrany zdravia a bezpečnosti zamestnancov pred pôsobením vibrácií a otrasov (ďalej len „vibrácie“) a na predchádzanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

rizikám pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov, ktoré vznikajú alebo môžu vzniknúť v súvislosti s expozíciou vibráciám na pracovisku. Požiadavky ustanovené NV o vibráciách sa vzťahujú na všetky činnosti, pri ktorých sú zamestnanci počas pracovného času vystavení alebo môžu byť vystavení rizikám v súvislosti s expozíciou vibráciám na pracovisku. (3) Na fyzické osoby - podnikateľov, ktorí nie sú zamestnávateľmi, sa vzťahujú len ustanovenia § 1 až 4 a § 7 až 13.

Limitné hodnoty expozície vibráciám a akčné hodnoty expozície vibráciám

Na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci pred rizikami expozície vibráciám ustanovuje NV o vibráciách limitné hodnoty expozície vibráciám a akčné hodnoty vibráciám. Ich hodnoty sú uvedené v prílohe NV o vibráciách.

Povinnosti zamestnávateľa a práva zamestnancov

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k expozíciou vibráciám svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce priamo neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti týkajúcej sa zabezpečenia minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri práci s expozíciou vibráciám. Zamestnávateľ je povinný v zmysle základných zásad, čl. 8 Zákonníka práce robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Podľa § 147 ods. (1) je zamestnávateľ povinný v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je v záujme zabezpečenia BOZP povinný § 6 ods. (1) písm. j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 o spolupráci zamestnávateľa a zamestnancov umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu, k pracovisku ako aj k posúdeniu rizika, určeníu a vykonávaníu ochranný opatrení (písm. b) a e) uvedeného zákona).

Povinnosti zamestnanca

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

V ustanovení § 148 ods. (1) je zakotvená dôležitá povinnosť zamestnancov a to, že zamestnanci sú povinní dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP upravuje osobitný zákon (§ 148 ods. 2).

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Práva a povinnosti v oblasti BOZP sú zakotvené v § 12 zákona o BOZP. Povinnosti zamestnanca pre oblasť BOZP nie sú priamo špecifikované, vo všeobecnosti v zmysle:

§ 12 ods. (2) písm. a) je zamestnanec povinný 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 sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.

Z uvedeného vyplýva zamestnancom povinnosť pri výkone svojej pracovnej náplne na svojom obvyklom pracovisku dodržiavať pokyny pri práci v expozícii vibráciám, s ktorými ho zamestnávateľ pred nástupom do práce preukázateľne oboznámil.

- Nariadenie vlády SR č. 416/2005 Z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov.

Z ustanovení nariadenia vlády nevyplývajú zamestnancom konkrétne povinnosti upravujúce minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky, ktoré by mali pri práci s expozíciou hluku dodržiavať.

Z ustanovenia § 12 ods. (2) písm. h) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP vyplýva povinnosť zamestnancovi zúčastňovať sa na oboznamovaniach a iných vzdelávaniach zabezpečovaných zamestnávateľom vykonávaných v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následne sa podobriť overovaniu jeho znalosti. Súčasťou oboznamovaní, prípadne iných vzdelávacích aktivít zamestnávateľa by malo byť aj zaškolenie zamestnancov pred zaradením na prácu s expozíciou vibráciám pri zásadnej zmene na pracovisku, prípadne pri zmene organizácie práce.

Pri plnení povinností vyplývajúcich z osobitných predpisov 2a) zamestnávateľ posúdi úroveň vibrácií, ktorým sú zamestnanci exponovaní, a ak je to potrebné, zmeria túto úroveň vibrácií.

Úroveň expozície zamestnancov vibráciám sa určuje posúdením pracovných postupov s využitím údajov o vibráciách používaných zariadení vrátane údajov poskytovaných výrobcom alebo údajov získaných meraním. Ak možno predpokladať prekročenie akčnej hodnoty expozície vibráciám, musí sa vykonať meranie vibrácií podľa § 8.

Zamestnávateľ

- posúdi riziká z vibrácií, ktorým sú zamestnanci exponovaní, a ak je to potrebné, zmeria túto úroveň vibrácií.

- vypracuje o posúdení rizík posudok o riziku a určí opatrenia, ktoré sa musia vykonať. Ak v dôsledku povahy a rozsahu rizika súvisiaceho s vibráciami nie je potrebné ďalšie podrobnejšie posúdenie rizík, uvedie túto skutočnosť uvedie v posudku o riziku spolu s odôvodnením.
- posudok o riziku pravidelne v potrebnom rozsahu aktualizuje, najmä ak sa na pracovisku alebo v pracovných postupoch uskutočnili významné zmeny alebo ak výsledky lekárskeho preventívneho prehliadok ukázali, že je to potrebné.
- riziko vyplývajúce z expozície zamestnancov vibráciám musí zamestnávateľ odstrániť alebo znížiť na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň predovšetkým pri zdroji vibrácií. Prihliada pritom na technický pokrok a dostupnosť opatrení na odstránenie alebo zníženie expozície zamestnancov vibráciám. Zníženie rizika vyplývajúceho z expozície zamestnancov vibráciám je založené na všeobecných zásadách prevencie.
- poskytne zamestnancom vystaveným riziku v súvislosti s expozíciou vibráciám a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci informácie a zabezpečí pre nich výcvik.

Väčšina z týchto povinností bola súčasťou predpisov o BOZP, platných ešte pred prijatím požiadaviek vyplývajúcich zo znenia EÚ Smernice o vibráciách. Doplnenie povinnosti pripraviť prevádzkový poriadok vychádzalo z praktických požiadaviek a poznatkov získaných zo štátneho zdravotného dozoru na pracoviskách.

Vnútroštátne právne predpisy o zdravotnom dohľade zaväzujú zamestnávateľa, aby prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby navrhol všetky vhodné a primerané opatrenia na ochranu a individuálnu prevenciu v prípadoch, keď sa okrem iného zistilo, že pracovník má identifikovanú chorobu alebo práca ním vykonávaná má nepriaznivý vplyv na jeho zdravie. Medzi vhodné opatrenia patrí preskúmanie hodnotenia rizík a vykonávanie opatrení zdravotného dohľadu nad pracovníkmi vystavenými podobným podmienkam práce. Čo sa týka periodicity zdravotného dohľadu, opakovaný zdravotný dohľad sa vykonáva, ak o to zamestnanec požiada. Ďalšie kľúčové požiadavky, ako sú limitné hodnoty expozície alebo

individuálne OOPP, nie sú transponované podrobnejšie, ako ustanovuje príslušná európska smernica.

Dokumentácia k NV

Je to najmä prevádzkový poriadok, ktorý obsahuje:

Prevádzkový poriadok zamestnávateľa na účely tohto nariadenia vlády obsahuje najmä

- a) pracovné postupy pre jednotlivé pracovné činnosti s expozíciou vibráciám,
- b) preventívne opatrenia a ochranné opatrenia pre jednotlivé pracovné činnosti s expozíciou vibráciám,
- c) spôsob informovania zamestnancov o rizikách spojených s vykonávaním práce s expozíciou vibráciám vrátane preventívnych opatrení a ochranných opatrení.

Zamestnávateľ zabezpečí primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov, ak na základe posúdenia rizík zistí riziká pre ich zdravie. Súčasťou zdravotného dohľadu sú lekárske preventívne prehliadky. Ich účelom je prevencia a včasná diagnostika prípadného ochorenia.

Výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky spolu so záverom o zdravotnej spôsobilosti zaznamená lekár do zdravotnej dokumentácie.

Táto zdravotná dokumentácia sa uchováva po dobu 20 rokov od skončenia práce v riziku expozície vibráciám. Výpis zo zdravotnej dokumentácie sa na požiadanie poskytne lekárovi zamestnanca a príslušnému orgánu na ochranu zdravia.

Záver:

NV SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov je v súlade s požiadavkami MOP a EHS/EÚ.

- 2.3. Súlad Nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z. 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.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014).

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 z 16. decembra 2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí, o zmene, doplnení a zrušení smerníc 67/548/EHS a 1999/45/ES a o zmene a doplnení nariadenia (ES) č. 1907/2006 (Ú. v. EÚ L 353, 31.12.2008) v platnom znení.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Smernica o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok bola prijatá ako desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS s hlavným cieľom, že "každý pracovník musí mať vo svojom pracovnom prostredí uspokojivé podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia. Primerané opatrenia sa musia prijať na dosiahnutie

ďalšieho zosúladovania podmienok v tejto oblasti pri súčasnom zachovaní už dosiahnutých zlepšení".

Smernica prioritne upravuje pracovné podmienky tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, ktoré treba, v mnohých ohľadoch pokladať, za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia, nakoľko niektoré druhy činností môžu pre uvedenú skupinu pracovníčok predstavovať špecifické riziko vystavenia sa pôsobeniu nebezpečných látok, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok. Je preto dôležité uvedené riziká vyhodnocovať a výsledky tohto hodnotenia oznámiť pracovníčkam a/alebo ich zástupcom, avšak prijaté opatrenia na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemali znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemali by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

Požiadavky súvisiace s NV

Uvedené NV presne špecifikuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám (príloha č. 1) a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy (príloha č. 2), pričom zamestnávateľ plní povinnosti podľa uvedeného NV, voči tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, aj pri iných prácach a pracoviskách, ako sú uvedené v prílohách č. 1 a 2.

Zamestnávateľ je taktiež 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 takeého vystavenia, pričom 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.

Tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu nemožno, v zmysle uvedeného NV, za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie a upravuje sa povinnosť zamestnávateľa informovať tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Tehotným ženám sú zakázané práce a pracoviská so škodlivými

- fyzikálnymi faktormi a vplyvmi,
- biologickými faktormi,
- chemickými faktormi.

Dojčiacim ženám sú zakázané práce a pracoviská so škodlivými chemickými faktormi, najmä s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovateľné ľudským organizmom. Práce a pracoviská spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy.

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:

1. posúdiť charakter, stupeň a trvanie takeého vystavenia,
2. vyhodnotiť všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie,
3. rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie takej ženy príslušným lekárom.

Ide o práce a pracoviská so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy so škodlivými fyzikálnymi faktormi a vplyvmi, ktoré môžu spôsobiť poškodenie plodu alebo narušiť uchytenie placenty alebo jej časti, najmä práce s nárazmi, otrasmi alebo pohybmi, pri manipulácii s nákladmi spojené s rizikami, najmä v bedrovej oblasti chrbtice, na pracoviskách s hlukom, keď sú prekračované horné akčné hodnoty expozície hluku, s ionizujúcim žiarením s neionizujúcim žiarením, keď sú prekročené akčné hodnoty expozície elektromagnetickému žiareniu a elektromagnetickým poliam, na pracoviskách s nadmernou záťažou chladom alebo teplom, s nevhodným pohybom a držaním tela a s premiestňovaním sa v rámci pracoviska alebo mimo neho a práce s psychickou záťažou.

Nariadenie priamo nedefinuje pojem tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy, uvedené definície upravuje Zákonník práce.

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

Zvýšená právna ochrana žien je premietnutá predovšetkým v zákone č. 311/2001 Z. z. ZP a týka sa všetkých žien, ako aj osobitne tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien. Vo všeobecnosti platí základná zásada, podľa ktorej ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré by boli pre nich fyzicky neprimerané a prácami, ktoré škodia ich organizmu najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zákonník práce však presne nevymedzuje druhy prác, ktoré sú ženám zakázané. Tie sú vymedzené v posudzovanom NV.

Čl. 6 zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami, osobitná ochrana žien. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Legitímnu výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia predstavujú normy na ochranu žien v tehotenstve a v materstve. Ide o objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia, ktorého účelom je ochrana tehotných žien a matiek. Z hľadiska určitých biologických daností je priznaná osobitná ochrana tehotným ženám a matkám rannom materstve (matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy) garantujú sa im osobitné pracovné podmienky zahŕňajúce osobitné práva žien, resp. právom doporučené plnenia pre zamestnávateľa a štátne orgány, ktorých účelom je umožniť ženám plnenie pracovných úloh v pracovnoprávných vzťahoch bez ujmy na zdraví a plnenie ďalších spoločenských funkcií, najmä ich materského poslania zrovnoprávnenie postavenia žien a mužov¹³.

V § 40 ZP je definovaný pojem *Tehotná zamestnankyňa*, pričom na účely tohto zákona je to zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie, pričom sa vyžaduje *splnenie dvoch podmienok: informovanie o stave a predloženie lekárskeho potvrdenia od lekára o tehotenstve. Tehotná žena má, podľa právnych predpisov zvýšenú ochranu v pracovnom pomere a ZP ukladá zamestnávateľovi plnenie dodatočných povinností¹³ a Dojčiaca zamestnankyňa*, pričom na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.

Smernica Rady 92/85/EHS komplexne upravuje zamestnanecké práva a podmienky práce tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich ženám, akými sú napríklad materská dovolenka, pracovné voľno na predpôrodné lekárske prehliadky, zákaz prepustenia a nočná práca ako aj nevyčerpávajúci zoznam látok a vplyvov, procesov a pracovných podmienok zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca

¹³ Marek Švec, Jozef Toman a kolektív. 2019: Zákoník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 2196s. ISBN 9788057101055

po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy. V slovenskej právnej úprave sú zamestnanecké práva a podmienky práce tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich ženám upravené v Zákonníku práce.

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

§ 98 Nočná práca

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

§ 161

(1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády“).

(2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

Fyziologické vlastnosti ženského organizmu v tehotenstve a plnenie spoločenskej funkcie, akou je materstvo, ovplyvňujú možnosť žien vykonávať všetky práce. Zvýšenú právnu ochranu požívajú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy. Pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy platí zákaz výkonu prác, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Ide predovšetkým o práce, ktoré ohrozujú ich tehotenstvo a materské poslanie. ZP nekonkretizuje jednotlivé druhy zakázaných prác a pracovísk, ale splnomocňuje vládu SR na vydanie nariadenia, ktoré obsahuje takéto zoznamy. 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 práce a pracovného prostredia:

- *posúdiť charakter, stupeň a trvanie takeého vystavenia;*
- *vyhodnotiť 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 rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení¹³.*

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

Ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorá je uvedeným kategóriám žien zakázaná alebo ktorá, podľa lekárskeho posudku, ohrozuje jej tehotenstvo alebo materstvo do konca deviateho mesiaca po pôrode a počas dojčenia, zamestnávateľ je povinný vykonať v prvom rade dočasnú úpravu pracovných podmienok. Dočasná úprava pracovných podmienok znamená odstránenie škodlivých faktorov

práce a pracovného prostredia či uloženie výkonu takej práce, aby nedochádzalo ku kontaktu so škodlivými látkami. Zvolené opatrenia závisia od konkrétneho prípadu. Charakter, spôsob a rozsah takejto úpravy pracovných podmienok v konkrétnom prípade zvolí zamestnávateľ, pokiaľ táto povinnosť nebude určená právnym predpisom¹³.

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

V § 5 (Všeobecné zásady prevencie) uvedeného zákona je upravená povinnosť zamestnávateľa uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Všeobecnou zásadou prevencie je, v zmysle tohto zákona, aj zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca. Uvedené je možné aplikovať aj na posudzovanú špecifickú skupinu zamestnankýň, pričom dôraz treba klásť na skutočnosť, že len dôsledným a kvalifikovaným posudzovaním pracovných podmienok a s následnou realizáciou opatrení na odstránenie nebezpečenstiev ohrozujúcich život a zdravie zamestnancov možno naplniť princípy prevencie, pričom prvoradá je bezpečnosť a zdravie zamestnancov¹⁴.

§ 6 (povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov) sú uvedené všeobecné povinnosti zamestnávateľa, pri zabezpečovaní BOZP pre zamestnancov, akými sú napríklad:

- 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.

¹⁴ Tamara Páčeková. 2017: Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, komentár. Druhé vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 288s. ISBN 9788081686092.

Zamestnávateľovi sa týmto ustanovila povinnosť vykonávať všetky potrebné preventívne a ochranné opatrenia na zaistenie BOZP so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce. Ide o širokú škálu opatrení, najmä technických, organizačných, personálnych a výchovných (vzdelávacích), primaných so zohľadnením všetkých špecifických okolností týkajúcich sa práce (pracovné podmienky, pracovné prostredie, zloženie zamestnancov).

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, *pričom uvedeným sa ustanovila zásadná povinnosť skvalitňovať pracovné podmienky a zharmonizovať ich s fyzickými a psychickými schopnosťami zamestnanca, tak, aby sa predchádzalo nepriaznivým vplyvom práce, na zdravie zamestnancov, pričom pri práci je potrebné zohľadňovať nielen skutočné, aktuálne pracovné podmienky, ale aj tie, ktoré sa môžu predvídať, napr. poruchy zariadení, havarijné stavy, nekvalifikované rozhodnutia zamestnancov¹⁴.*
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 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, *uvedené ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek, kvalifikačne predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, pričom zamestnávateľ musí sústavne sledovať zdravotný stav zamestnancov vo vzťahu k podmienkam práce a na jeho základe prijímať potrebné opatrenia na úpravu týchto podmienok. Ďalším nemenej dôležitým predpokladom sú odborné predpoklady, kvalifikácia a potrebná miera zručnosti¹⁴.*

- zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk.
 - zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,
 - spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy,

zamestnávateľovi sa, za účelom zabezpečenia BOZP špecifických skupín zamestnancov, ukladá povinnosť vypracovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy. Uvedený zoznam vychádza z posúdenia konkrétnych podmienok práce (faktory práce a pracovného prostredia, pracovisko, vykonávané činnosti) u uvedeného zamestnávateľa a z Nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z., 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 (2).

- dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u:
 - osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie,

ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť, aby pri zaistovaní BOZP dbal o zvýšenú pozornosť osobitným skupinám zamestnancov, ktorými sú aj tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a to osobitne vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie.

Špecifickým skupinám zamestnancov je teda, v zmysle vyššie uvedeného, venovaná zvýšená pozornosť, pri posudzovaní zabezpečenia BOZP pri práci¹⁴.

Pri posudzovaní rizík z expozície faktormi práce a pracovného prostredia, ktoré by mohli ohroziť zaistenie BOZP (ďalej len „posudzovanie rizík“) zamestnávateľ prihliada najmä na vplyvy na zdravie a bezpečnosť osobitných skupín zamestnancov, pričom osobitné skupiny zamestnancov upravuje vyššie spomínaný zákon o BOZP (osobitné skupiny zamestnancov sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím). Uvedené je upravené aj v ďalších predpisoch z oblasti BOZP:

- Nariadenie vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku
- Nariadenie vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám
- Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.

U tehotných žien, matiek do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien, vykonávajúcich ručnú manipuláciu s bremenami, treba rešpektovať odporúčanie príslušného lekára týkajúce sa úpravy režimu práce a odpočinku, prípadne časového obmedzenia a trvania ručnej práce s bremenami, ak si to vyžaduje zdravotný stav ženy, ochrana plodu a nerušený priebeh tehotenstva. Pre tehotné ženy, matky do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy sa

odporúčajú smerné hmotnostné hodnoty pre ženy (maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálny počet zdvihov za minútu) znížiť na menej ako polovicu¹³.

Legislatíva SR, poskytuje ženám ochranu v pracovných vzťahoch, osobitnú starostlivosť v tehotenstve, materstve a zodpovedajúce pracovné podmienky. Zohľadňuje ich telesné a fyziologické špecifiká, ktoré je potrebné rešpektovať najmä vo vzťahu k ich spoločenskej funkcii v materstve ako aj vo vzťahu k ich postaveniu v spoločnosti súvisiaceho s plnením materského poslania a s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. Tehotenstvo by sa nemalo považovať za chorobu, ale za súčasť každodenného života. Ochrana zdravia a bezpečnosti tehotných žien pri práci sa dá často dosiahnuť uplatnením existujúcich pravidiel a postupov v príslušných oblastiach. Mnoho žien pracuje, keď sú tehotné, a veľa sa vracia do práce, kým ešte dojčia. Niektoré riziká na pracovisku však môžu mať vplyv na zdravie a bezpečnosť tehotných žien a matiek. Tehotenstvo prináša veľké fyziologické a psychologické zmeny a preto podmienky, ktoré sa môžu považovať za prijateľné v normálnych situáciách, už nemusia byť počas tehotenstva.

Súhrn

V smernici sa ustanovujú základné práva všetkých žien v Európskej únii pred tehotenstvom aj počas tehotenstva. Smernica je jednou z niekoľkých dcérskych smerníc prijatých podľa rámcovej smernice 89/391/EHS o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pri práci. Cieľom smernice je chrániť zdravie a bezpečnosť žien pri práci, keď sú tehotné, alebo po tom, ako nedávno porodili, a žien, ktoré dojčia. Od krajín EÚ sa vyžaduje, aby zamestnávateľov a pracovníčky informovali o usmerneniach Komisie v súvislosti s rizikami pre zdravie a bezpečnosť pri práci, ktoré pre nich predstavujú nebezpečné látky a výrobné procesy. Po zistení rizík sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby prijali opatrenia na ochranu dotknutých tehotných žien napr. presunutím na iné miesto alebo udelením dovolenky. V prípade udelenia dovolenky musí zamestnávateľ zaručiť zamestnanecké práva a vyplácanie primeranej dávky ako kompenzáciu za stratu príjmu. Tehotné pracovníčky nie sú povinné pracovať v nočných

zmenách po predložení lekárskeho potvrdenia. Tehotné pracovníčky môžu podstupovať predpôrodné lekárske prehliadky počas pracovného času bez straty mzdy.

V smernici sa stanovuje materská dovolenka v trvaní 14 týždňov, pričom 2 týždne sa musia vyčerpať ešte pred pôrodom. Ženy nesmú byť prepustené zo zamestnania z dôvodu otehotnenia či materstva. Zamestnávateľ plní povinnosti podľa tohto nariadenia voči tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám aj pri iných prácach a pracoviskách, ako sú uvedené v prílohách č. 1 a 2.

1. 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.
2. Tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie.
3. Zamestnávateľ informuje tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa NIR (National Implementation Report, Kordošová) 2015, Slovensko transponovalo ustanovenia smernice do vnútroštátneho práva a doplnilo ich o povinnosť vypracovať zoznam pracovných miest a pracovísk, ktoré sú tehotným ženám zakázané. Toto opatrenie sa prijalo na konkrétne a jednotné zabezpečenie minimálnej úrovne ochrany pre túto skupinu

pracovníkov a odráža skutočnosť, že tento pojem sa používal už pred prijatím smernice. Zamestnávateľia sú povinní prijať ďalšie opatrenia nad rámec smernice, ktoré sa riadia Zákonníkom práce, týkajúce sa práce tehotných žien, dojčiacich žien: a zaručenia väčšej ochrany tehotných a dojčiacich žien pri práci, konkrétne:

Prestávky na dojčenie

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Dokumentácia k NV

Sú to rôzne prevádzkové predpisy a poriadky vo vzťahu ku zakázaným prácam tehotným ženám. Nariadenie vlády je úspešne uplatňované v podnikovej praxi. Patrí k tým, ktoré sa pomerne ľahko uplatňujú.

Záver:

NV SR č. 272/2004 Z. z v znení neskorších predpisov je v súlade so smernicami EÚ a MOP.

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

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 90/270/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1.)

Smernica bola zmenená a doplnená:

1. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007
2. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1243 z 20. júna 2019

Zmeny a doplnenia, ktoré nastali sa týkali upresnenia povinností členských štátov EÚ voči Komisii (členským štátom odpadla povinnosť každé 4 roky podávať správy Komisii o praktickom uplatňovaní ustanovení Smernice Rady 90/270/EHS) a za ďalšie to boli zmeny týkajúce sa technickej úpravy postupu Komisie EÚ v prípade potreby vykonávania ďalších zmien v Smernici (technické zmeny príloh).

Smernica Rady 90/270/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami bola transponovaná do NV SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Požiadavky súvisiace s NV

Pracovisko so zobrazovacou jednotkou je sústava zahŕňajúca počítač a ďalšie príslušenstvo; neoddeliteľnou súčasťou takéhoto pracoviska je aj pracovné sedadlo, pracovný stôl, resp. pracovná plocha. Zamestnávateľ je v záujme ochrany zdravia pri práci pred nadmernou

psychickou a senzorickou záťažou povinný dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku (písm. b) uvedeného zákona) ako aj k posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení (písm. e) uvedeného zákona). Toto nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Toto NV 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.

Zobrazovacou jednotkou je zariadenie s obrazovkou na znázorňovanie abecedno-číslícových alebo grafických znakov bez ohľadu na použitý spôsob zobrazovania (monitor).

Nad rámec Smernice Rady 90/270/EHS boli do NV SR č. 276/2006 Z. z. doplnené presnejšie opatrenia:

V prílohe č. 1 NV SR č. 276/2006 Z. z. boli do bodu I. ZARIADENIA doplnené presnejšie parametre, ktoré majú byť dodržiavané, aby zabezpečili minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na zariadenia:

B. Obrazovka

7. Optimálna pozorovacia vzdialenosť medzi okom zamestnanca a sledovaným detailom na obrazovke závisí od veľkosti detailu a má byť medzi 500 mm (pri veľkosti detailu okolo 3,4 mm) a 700 mm (pri veľkosti detailu okolo 4,6 mm). Pozorovacia vzdialenosť nesmie byť menšia ako 400 mm.

D. Pracovný stôl alebo pracovná plocha

1. Doska pracovného stola alebo pracovná plocha musí mať dostatočné rozmery (dĺžka najmenej 1200 mm a šírka najmenej 750 mm), povrch s nízkou svetelnou odrazivosťou a musí umožniť variabilné usporiadanie zobrazovacej jednotky, klávesnice, dokumentov a ďalších súvisiacich zariadení.

3. Pri stabilnej výške pracovného stola, na ktorom zamestnanec vykonáva prevažnú časť pracovných operácií, výška musí zodpovedať telesným rozmerom (650 mm pre ženy, 750 mm pre mužov). Ak je nastaviteľná výška pracovného stola, má byť rozsah nastavenia v rozmedzí 650 až 750 mm.

4. Pracovné miesto musí zamestnancovi poskytovať primeraný priestor na zaujatie pohodlnej pracovnej polohy a nevyhnutné zmeny polohy nôh tak, aby voľný priestor pod pracovnou doskou mal výšku najmenej 650 mm, šírku 500 až 800 mm a hĺbku 750 mm.

E. Pracovné sedadlo

3. Sedadlo musí byť nastaviteľné na výšku v rozsahu 400 až 520 mm, hĺbka sedacej plochy má byť v rozsahu 350 až 500 mm a šírka približne 480 mm; operadlo musí mať nastaviteľnú výšku i sklon.

4. Sedadlo je vhodné vybaviť aj sklopiteľnými opierkami predlaktia, ktorých výška nad sedacou plochou má byť 270 mm, minimálna šírka 70 mm a vzdialenosť medzi okrajmi opierok 500 mm.

5. Pre trvalú prácu so zobrazovacou jednotkou je potrebné vybaviť priestor pre dolné končatiny podložkou pod chodidlá s nastaviteľnou výškou a sklonom, s minimálnou dĺžkou 450 mm a šírkou 300 mm a s nekĺzavou úpravou povrchu.

Povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov vo vzťahu k práci so zobrazovacími jednotkami

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k práci so zobrazovacími jednotkami svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

- Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce priamo neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti týkajúcej sa zabezpečenia minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri práci so zobrazovacími jednotkami. Zamestnávateľ je povinný v zmysle základných zásad, čl. 8 Zákonníka práce robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Podľa § 147 ods. (1) je zamestnávateľ povinný v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je v záujme zabezpečenia BOZP povinný § 6 ods. (1) písm. j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 o spolupráci zamestnávateľa a zamestnancov umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce,

k pracovnému prostrediu, k pracovisku ako aj k posúdeniu rizika, určenie a vykonávanie ochranných opatrení (písm. b) a e) uvedeného zákona).

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

V zákone o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia sa spomína dodržiavanie minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri práci so zobrazovacími jednotkami v § 38 ods. (3) v súvislosti s ochranou zdravia pred psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Zamestnávateľ je v oblasti ochrany zdravia pred senzorickou záťažou pri práci povinný na základe ustanovenia § 38 ods. (3) písm. a) zabezpečiť posúdenie psychickej pracovnej záťaže a senzorickej záťaže zamestnancov, písm. b) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a senzorickú záťaž zamestnancov a písm. c) dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami. Práca so zobrazovacou jednotkou prináša okrem možných záťaží spomínaných v zákone o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia aj iné riziká poškodenia zdravia, a to poškodenie zraku, poškodenie podporno-pohybovej sústavy z dôvodu dlhodobého, nesprávneho sedenia ako aj ochorenia horných končatín.

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

Zamestnávateľ je v zmysle § 4 povinný:

1. analyzovať pracovné podmienky,
2. hodnotiť podmienky na zaistenie BOZP pri práci so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže - vypracovať posudok o riziku,
3. vykonať primerané opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov na základe analýzy a hodnotenia podľa bodu 1) a 2).

Posudok o riziku je zamestnávateľ povinný vypracovať vzhľadom na expozíciu zamestnancov všetkým škodlivým faktorom, ktoré môžu poškodzovať zdravie zamestnancov pri práci so zobrazovacími jednotkami. Riziko sa posudzuje jednotlivo z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže, ako aj so zohľadnením spolupôsobiacich alebo kombinovaných účinkov škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia.

So zobrazovacími jednotkami môžu pracovať len zamestnanci, ktorých je zamestnávateľ v zmysle § 5 povinný pred zaradením na prácu:

- a) informovať o všetkých aspektoch BOZP, ktoré sa vzťahujú na ich pracovisko a o všetkých opatreniach vykonaných na pracovisku,
- b) zaškoliť pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou a pri každej zásadnej zmene na pracovisku alebo pri zmene organizácie práce.

V zmysle § 5 je zamestnávateľ ešte povinný riešiť problematiku týkajúcu sa BOZP so zobrazovacími jednotkami v spolupráci so zamestnancami a zástupcami zamestnancov pre BOZP. Ďalej je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce (§ 6). Počas prestávky má zamestnanec vykonávať inú činnosť mimo práce pred obrazovkou, v ideálnom prípade aj v inej pracovnej polohe ako v sede. Zamestnávateľ by mal určiť, najlepšie interným predpisom najmä počet a trvanie prerušení a ich časové zaradenie v priebehu pracovnej zmeny. Povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu zamestnávateľovi vyplýva z § 7 a to v nasledovných prípadoch:

- a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,
- b) v pravidelných časových intervaloch,
- c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

Na základe nepriaznivých výsledkov vyšetrení očí a zraku zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi komplexné oftalmologické vyšetrenie (§ 7 ods. 2). Ak výsledky vyšetrení preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu

so zobrazovacou jednotkou, tak je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť (§ 7 ods. 3) a všetky náklady spojené s plnením uvádzaných povinností znáša zamestnávateľ (§ 7 ods. 5).

Okrem vyšetrenia očí a zraku má zamestnávateľ na svoje náklady povinnosť zabezpečiť zamestnancovi ak má zdravotné ťažkosti súvisiace s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou aj odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému (§ 7 ods. 4).

Povinnosti zamestnanca:

- Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Konkrétne práva a povinnosti v tejto oblasti Zákonník práce priamo neupravuje. Garantuje právo zamestnancom na zaistenie BOZP, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami.

V ustanovení § 148 ods. (1) je zakotvená dôležitá povinnosť zamestnancov a to, že zamestnanci sú povinní dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP upravuje osobitný zákon (§ 148 ods. 2).

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Práva a povinnosti v oblasti BOZP sú zakotvené v § 12 zákona o BOZP. Povinnosti zamestnanca pre oblasť BOZP nie sú priamo špecifikované, vo všeobecnosti v zmysle:

§ 12 ods. (2) písm. a) je zamestnanec povinný 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 sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.

Z uvedeného vyplýva zamestnancom povinnosť pri výkone svojej pracovnej náplne na svojom obvyklom pracovisku dodržiavať zásady BOZP pri práci so zobrazovacími jednotkami, s ktorými ho zamestnávateľ pred nástupom do práce preukázateľne oboznámil.

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

Z ustanovení nariadenia vlády nevyplývajú zamestnancom konkrétne povinnosti upravujúce minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky, ktoré by mali pri práci so zobrazovacími jednotkami dodržiavať.

Z ustanovenia § 12 ods. (2) písm. h) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP vyplýva povinnosť zamestnancovi zúčastňovať sa na oboznamovaniach a iných vzdelávaniach zabezpečovaných zamestnávateľom vykonávaných v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následne sa podrobiť overovaniu jeho znalosti. Súčasťou oboznamovaní, prípadne iných vzdelávacích aktivít zamestnávateľa by malo byť aj zaškolenie zamestnancov pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou ako aj pri každej zásadnej zmene na pracovisku, prípadne pri zmene organizácie práce.

Dokumentácia k Nariadeniu vlády

Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na zariadenia a prostredie pracovísk so zobrazovacími jednotkami a na programové vybavenie sú uvádzané v Prílohe č. 1 k nariadeniu vlády č. 276/2006 Z. z.

V prílohe č. 1 NV sú zadefinované minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na zariadenia, s ktorými zamestnanec prichádza pri výkone svojej pracovnej náplne do kontaktu, ideálne pracovné prostredie ako aj vhodné programové vybavenie. Toto všetko môžeme považovať za technické opatrenia zamestnávateľa, ktoré by mali zabezpečením minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na zariadeniach, pracovnom prostredí a programovom vybavením minimalizovať možné riziká priamo pri zdroji.

Technické opatrenia na predchádzanie nadmernej psychickej pracovnej záťaži a senzorickej záťaži pri práci sú najmä:

- ergonomické úpravy pracovísk,
- kvalita pracovného prostredia,
- kvalitné pracovné prostriedky vrátane zobrazovacích jednotiek,
- primerané osvetlenie pri práci,
- primeraná hladina hlukovej expozície pri práci,
- obmedzenie senzorickej záťaže.

Používanie ktoréhokoľvek zariadenia, ktoré je súčasťou pracoviska so zobrazovacou jednotkou, nesmie ohrozovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Monitor by mal byť ľahko prispôsobiteľný potrebám zamestnanca a umiestnený priamo pred zamestnancom. Optimálna pozorovacia vzdialenosť je definovaná v I. bode písm. B. číslo 7 prílohy č. 1 nariadenia vlády. Aby sa predchádzalo chorobám z nesprávneho sedenia pri počítači, vyrába sa množstvo pomôcok. Na sedenie pri monitore je vhodná stolička s nastaviteľnou výškou sedadla a upravená by mala byť tak aby zabezpečovala zamestnancovi stabilitu, pohodlnú pracovnú polohu ako aj voľnosť pohybov. Pracovný stôl je vhodné mať v takej výške, aby horné končatiny položené na stole zvierali v lakti pravý uhol. Na pracovnom stole, ktorého povrch by mal byť matný by malo byť stále dostatok miesta a mal by byť poriadkový. Klávesnica musí byť od zobrazovacej jednotky oddelená a mala by zodpovedať ergonomickým zásadám (výška, sklon, tvarovanie). Priestor pred klávesnicou musí byť dostatočne veľký, aby poskytol oporu pre ruky a predlaktia.

Jednotlivé pracovné miesta musia byť riešené tak, aby umožňovali pri výkone práce zamestnancovi zmenu pracovnej polohy a striedanie pohybov. Ideálne pracovné prostredie efektívne vplýva na výkonnosť zamestnanca. Optimálnym osvetlením pracoviska s obrazovkami je sústava nepriameho osvetlenia, ktorá využíva odraz svetla od stopu a stien, s možným doplnujúcim osvetlením pracovného miesta. Najekonomickejšie pre

zamestnávateľa a zároveň veľmi účinné je pracoviská osvetľovať žiarivkami, ktoré nevrhajú tieň a ich svetlo sa približuje k dennému svetlu. Ďalším dôležitým aspektom je zabránenie oslneniu a odlesku, ktoré zvyšujú namáhanie zraku. Okná, iné otvory by sa mali vybaviť vhodným cloniacim systémom. Medzi ďalšie možné zdravotné riziká, ktoré by mohli negatívne vplývať na zamestnanca pracujúceho so zobrazovacou jednotkou sú hluk spôsobovaný zariadeniami na pracovisku a hluk prenášaný z okolia, nevyhovujúce mikroklimatické podmienky (teplota, relatívna vlhkosť vzduchu, rýchlosť prúdenia vzduchu) ako aj všetky druhy žiarenia s výnimkou viditeľnej časti elektromagnetického žiarenia. Podľa nariadenia vlády musí platiť, že akékoľvek žiarenie monitorov s výnimkou viditeľného pásma elektromagnetického spektra, musí byť znížené na zanedbateľnú úroveň všetkými možnými technickými opatreniami. Požiadavky týkajúce sa programového vybavenia musia spĺňať také štandardy, ktoré zamestnancovi zaručia adekvátne pracovné podmienky pri spracovaní údajov zobrazovacou jednotkou.

Na predchádzanie psychickej pracovnej záťaži a senzorickej záťaži pri práci, ktorá priamo súvisí s výkonom práce zamestnanca pri práci so zobrazovacou jednotkou sa vykonávajú okrem technických opatrení aj organizačné a iné účinné opatrenia.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce (§ 6 NV SR č. 276/2006 Z. z.). Celkový pracovný čas pri monitore by nemal prekročiť 6 hodín za zmenu. Prestávky by mali byť po prvej hodine aspoň 5 minút, po druhej 10 minút a po troch hodinách 15 minút. Počas prestávky má zamestnanec vykonávať inú činnosť mimo práce pred obrazovkou, v ideálnom prípade aj v inej pracovnej polohe ako v sede. Organizačné opatrenia na predchádzanie nadmernej psychickej pracovnej záťaži a senzorickej záťaži pri práci sú najmä:

- efektívna organizácia práce (napr. striedanie rôznych činností, rotácia zamestnancov, odstraňovanie rušivých elementov a pod.),
- vhodný režim práce a odpočinku.

Iné účinné opatrenia na predchádzanie nadmernej psychickej pracovnej záťaži a sensorickej záťaži pri práci sú najmä:

- systém riadenia a spôsob jeho realizácie zohľadňujúci ochranu zamestnancov,
- pozitívna motivácia zamestnancov,
- systém výberu zamestnancov,
- vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci,
- zaškolenie zamestnancov,
- primerané mikroklimatické podmienky,
- používanie pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Téma týkajúca sa práce so zobrazovacími jednotkami je veľmi rozsiahla. Na prácu so zobrazovacími jednotkami sú naviazané aj iné legislatívne predpisy, ktoré priamo súvisia s problematikou zabezpečovania minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri práci so zobrazovacími jednotkami. Napríklad NV SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko hovorí o tom, ako má samotné pracovisko byť vybavené (vetranie pracoviska, teplota na pracovisku, osvetlenie pracoviska a pod.). Môžeme spomenúť na záver ešte aj Vyhlášku MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a sensorickou záťažou pri práci, ktorá presnejšie špecifikuje opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a zvýšenú sensorickú záťaž pri práci, ktorá priamo súvisí s prácou so zobrazovacími jednotkami.

Uvádzané zásady a požiadavky na prácu so zobrazovacími jednotkami treba dodržiavať pri zriaďovaní nových pracovísk a na existujúcich pracoviskách treba postupne dosiahnuť zladenie s minimálnymi bezpečnostnými a zdravotnými požiadavkami na ochranu zdravia zamestnancov pri práci so zobrazovacími jednotkami a nielen s nimi.

Záver:

Z uvedenej analýzy vyplýva, že NV SR je s malými dodatkami (presnejšie parametre doplnené v časti ZARIADENIA) v súlade so smernicami EÚ a MOP.

NV SR č. 276/2006 Z. z. neprebralo novelizácie Smernice Rady 90/270/EHS v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 a Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1243 z 20. júna 2019 z titulu, že zmeny sa týkali záverečných ustanovení týkajúcich sa povinností členských štátov EÚ voči Komisii (v tomto prípade odpadla povinnosť členského štátu každé 4 roky podávať správy Komisii o praktickom uplatňovaní ustanovení už spomínanej Smernice) ako aj zmeny týkajúce sa technickej úpravy postupu Komisie EÚ v prípade vykonávania ďalších zmien (technické zmeny príloh) a to pre naše potreby nie je podstatné.

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

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 90/269/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej pracovníkom hrozí riziko najmä poškodenia chrbta (štvrtá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1.).

Smernica Rady 90/269/EHS z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej pracovníkom hrozí riziko najmä poškodenia chrbta bola transponovaná do NV SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č.19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Požiadavky súvisiace s NV

Právny predpis v úvode definuje, aké činnosti ručná manipulácia s bremenami zahŕňa. V zmysle definície NV ručná manipulácia s bremenami predstavuje 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.

Pri ručnej manipulácii s bremenami existuje viacero faktorov, ktoré môžu predstavovať riziko. Sú nimi:

1. Vlastnosť bremena

- a) príliš ťažké alebo príliš veľké,
- b) neskladné alebo ťažko uchopiteľné,
- c) nestabilné alebo jeho obsah sa môže premiestňovať,
- d) umiestnené v takej polohe, že ho treba držať alebo s ním manipulovať v určitej vzdialenosti od tela alebo sa treba pri manipulácii s ním nakláňať alebo vytáčať trup,
- e) vzhľadom na jeho tvar, obsah alebo konzistenciu také, že môže spôsobiť poranenie zamestnancov, najmä v prípade kolízie.

2. Požadovaná fyzická námaha

- a) nadmerná námaha,
- b) dosahovaná iba otáčavým pohybom trupu,
- c) pravdepodobnosť, že dôjde k neočakávanému pohybu bremena,

d) manipulácia s bremenom uskutočňovaná v nestabilnej alebo nefyziologickej polohe tela.

3. Pracovné prostredie, ktoré ovplyvňuje zdravie, hlavne ak:

- a) nie je dostatok priestoru na uskutočňovanie činnosti, najmä vo vertikálnom smere,
- b) podlaha je taká nerovná, že vzniká riziko potknutia, alebo je klzká vzhľadom na obuv zamestnanca,
- c) miesto v pracovnom prostredí neumožňuje zamestnancovi manipulovať s bremenami v bezpečnej výške alebo v správnej polohe,
- d) úroveň podlahy alebo pracovného povrchu sa mení, v dôsledku čoho je nutné manipulovať s bremenami na rôznych úrovniach,
- e) podlaha alebo opora nôh je nestabilná,
- f) osvetlenie, teplota, vlhkosť alebo vetranie je nevyhovujúce.

4. Požiadavky na činnosť

Činnosť môže predstavovať riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice, ak zahŕňa jednu podmienku alebo viacero z týchto podmienok:

- a) príliš častú alebo z hľadiska trvania príliš dlhú fyzickú záťaž namáhajúcu najmä chrbticu,
- b) nedostatočný telesný odpočinok alebo čas potrebný na zotavenie,
- c) nadmerné vzdialenosti pri zdvíhaní, spúšťaní alebo prenášaní bremena,
- d) vnútené tempo práce pri pracovnom procese, ktoré zamestnanec nemôže meniť.

Na predchádzanie rizikám poškodenia zdravia, ktoré vyplývajú pre zamestnancov vrátane osobitných skupín zamestnancov z ručnej manipulácie s bremenami, sa ustanovujú smerné hmotnostné hodnoty uvedené v prílohe č. 2. príslušného NV.

Požiadavky nad rámec Smernice Rady 90/269/EHS :

Naše NV uvádza navyše v tabuľkách aj ďalšie hodnoty, a to:

- Smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálnu hmotnosť bremena a maximálna celozmenová hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojacky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne 1 hodinu za zmenu.

Uvádza tiež:

- Smerné hmotnostné hodnoty na zdvíhanie a prenášanie bremien pre ženy v základnej polohe postojacky
- Smerné hmotnostné hodnoty na zdvíhanie a prenášanie bremien pre mladistvých v základnej polohe postojacky.

Vekové kategórie uvádzané v tabuľkách končia rozpätím 50 – 60 rokov u oboch pohlaví. V návrhu na zmenu legislatívy by bolo vhodné túto vekovú škálu prehodnotiť, a to aj s ohľadom na posun hranice veku odchodu po dôchodku a dlhšie zotrvávanie ľudí vo veku nad 60 rokov v práci.

Povinnosti zamestnávateľa pri manipulácii s bremenami

Zamestnávateľia majú vo vzťahu k práci pri manipulácii s bremenami povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledujúcich predpisoch:

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce priamo neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti týkajúcej sa zabezpečenia minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek pri manipulácii s bremenami. Zamestnávateľ je povinný v zmysle základných zásad, čl. 8 Zákonníka práce robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Podľa § 147 ods. (1) je zamestnávateľ povinný v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je v záujme zabezpečenia BOZP povinný § 6 ods. (1) písm. j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 o spolupráci zamestnávateľa a zamestnancov umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu, k pracovisku ako aj k posúdeniu rizika, určeníu a vykonávaniu ochranných opatrení (písm. b) a e) uvedeného zákona).

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 6 ods.1 písm. p) zabezpečiť pri ručnej manipulácii s bremenami posudzovanie individuálnych fyzických možností zamestnanca.

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

Zamestnávateľ je v zmysle §4 povinný zabezpečiť organizačnými opatreniami alebo používaním primeraných prostriedkov, najmä mechanických zariadení, vylúčenie ručnej manipulácie zamestnancov s bremenami.

Ak ručnú manipuláciu s bremenami nemožno vylúčiť, zamestnávateľ vykoná primerané organizačné opatrenia, použije primerané prostriedky a zamestnancov vybaví takými prostriedkami, aby sa vylúčilo alebo znížilo riziko poškodenia zdravia vyplývajúce z ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov uvedených v prílohe č. 1.

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 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2,
- b) vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť uvedené v prílohe č. 1,
- 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 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2. v zmysle §6 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade s osobitným predpisom potrebné všeobecné údaje, a ak je to možné, presné informácie o hmotnosti bremena a ťažisku najťažšej strany bremena v prípade, keď je bremeno v obale umiestnené excentricky,
- d) zabezpečiť školenie a zácvik zamestnancov v súlade s osobitným predpisom o správnej manipulácii s bremenom a o rizikách poškodenia zdravia, ktoré vyplývajú z nesprávnej manipulácie s bremenom s prihliadnutím na faktory uvedené v prílohách č. 1 a 3.

Záver:

Z uvedenej analýzy vyplýva, že NV SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami je v súlade so smernicami EÚ a MOP.

- 2.6. Súlad Nariadenia vlády SR č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení (v znení č. 309/2010 Z. z., 105/2015 Z. z.)

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5. 3. 2014).

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Smernica o ochrane mladých ľudí pri práci vychádza aj z Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva prijatej Európskou radou v Štrasburgu 9. decembra 1989, kde sa uvádza že: „je potrebné prijať nevyhnutné opatrenia s cieľom upraviť pracovnoprávne predpisy uplatniteľné na mladistvých pracovníkov tak, aby zodpovedali požiadavkám ich rozvoja, potrebám ich odbornej prípravy a ich prístupu k zamestnaniu“. Keďže deti a mladistvých treba pokladať za špecifické rizikové skupiny treba prijať opatrenia týkajúce sa ich bezpečnosti a zdravia, pričom zamestnávateľia by mali zaviesť opatrenia potrebné na ochranu bezpečnosti a zdravia mladých ľudí na základe posúdenia rizík, ktoré sú spojené s ich prácou.

Je dôležité, aby členské štáty chránili mladých ľudí pred akýmikoľvek špecifickými rizikami, ktoré vyplývajú z ich nedostatočnej skúsenosti, nevedomenia si existujúcich či potenciálnych rizík alebo z ich nezrelosti.

Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zákaz práce detí. Zabezpečia, aby za podmienok ustanovených v tejto smernici nebol minimálny vek vstupu do práce alebo do zamestnania nižší, ako je minimálny vek ukončenia riadnej povinnej školskej dochádzky, stanovený vnútroštátnym právom, alebo v nijakom prípade nižší ako 15 rokov, zabezpečia, aby sa práca mladistvých prísne regulovala a chránila za podmienok ustanovených v tejto smernici a aby zamestnávateľi zaručili mladým ľuďom také pracovné podmienky, aké zodpovedajú ich veku.

Uvedené NV presne špecifikuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom (príloha č. 1.), pričom zamestnávateľ plní povinnosti voči mladistvému zamestnancovi aj pri iných prácach a pracoviskách, ako sú uvedené v (prílohe č. 1).

Taktiež upravuje povinnosti zamestnávateľa, 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.

Zamestnávateľ plní uvedené povinnosti pred zaradením mladistvého zamestnanca na prácu a pri podstatnej zmene pracovných podmienok, pričom osobitne zohľadní najmä:

- a) vybavenie a usporiadanie pracoviska alebo pracovného miesta,
- b) charakter, stupeň a trvanie vystavenia fyzikálnym, biologickým a chemickým faktorom a vplyvom,
- c) druh, rozsah a spôsob používania pracovných prostriedkov, strojov, zariadení, látok a materiálov,
- d) usporiadanie pracovných procesov, postupov a organizáciu práce,
- e) úroveň jeho odbornej prípravy a výučby.

Zamestnávateľ nesmie prideľovať mladistvému zamestnancovi prácu, ak by

- a) objektívne presahovala jeho fyzické a psychické schopnosti,
- b) bol vystavený škodlivému pôsobeniu nebezpečných chemických látok a nebezpečných chemických zmesí, najmä toxických, karcinogénnych, mutagénnych, ktoré môžu spôsobiť genetické poškodenie, poškodenie nenarodeného dieťaťa, ohrozenie jeho budúceho reprodukčného vývoja alebo ktoré môžu mať iný chronický vplyv na jeho zdravie,
- c) bol vystavený škodlivému žiareniu,
- d) existovalo riziko, o ktorom možno predpokladať, že ho mladistvý zamestnanec nedokáže rozpoznať alebo sa mu vyhnúť, pretože nevenuje dostatočnú pozornosť bezpečnosti pri práci alebo nemá dostatočné skúsenosti alebo odbornú prípravu,
- e) bol vystavený nadmernej záťaži chladom alebo teplom,
- f) bol vystavený nadmernému hluku alebo vibráciám.

Mladistvý zamestnanec môže vykonávať vyššie uvedené práce (odsek 3 NV) s výnimkou prác s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi, ak ide o práce, ktoré sú nevyhnutné z hľadiska jeho odbornej prípravy, a ak je zabezpečená dostatočná ochrana jeho zdravia

- a) potrebnou teoretickou prípravou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b) sústavným odborným dozorom pri práci,
- c) vhodnou organizáciou režimu práce a
- d) inými opatreniami, napríklad používaním osobných ochranných pracovných prostriedkov, obmedzením práce na dobu nevyhnutnú na získanie potrebných skúseností a správnych pracovných návykov.

Zamestnávateľ informuje mladistvého zamestnanca a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Nariadenie priamo nedefinuje pojem mladiství zamestnanec uvedenú definície upravuje priamo Zákonník práce.

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

§ 40 Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov

Postavenie mladistvého zamestnanca má osoba s pracovnoprávnou spôsobilosťou podľa §11 ZP do dňa, ktorý predchádza dňu kedy zamestnanec dovŕši 18 rokov veku.

Smernica Rady 94/33/ES komplexne upravuje zamestnanecké práva a podmienky práce mladistvých zamestnancov, patria sem napríklad kultúrne alebo podobné činnosti mladistvých zamestnancov, pracovný čas, nočná práca, doba odpočinku, ročný odpočinok, prestávky v práci. V slovenskej právnej úprave sú zamestnanecké práva a podmienky práce mladistvých zamestnancov upravené vo viacerých paragrafoch Zákonníka práce.

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

Čl. 7 zásada ochrany mladistvých v pracovnoprávných vzťahoch

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Do kategórie zamestnancov s osobitnou – zvýšenou právnou ochranou patria aj mladiství zamestnanci. Článok 7 zaručuje mladistvým zamestnancom právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok rozvíjajúcich ich telesné a duševné schopnosti s prihliadnutím na ich ešte neukončený psychický a fyzický vývoj ZP rešpektuje špeciálny prístup k tejto kategórii zamestnancov a priznáva im osobitné pracovné podmienky¹³.

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Špecifiká úpravy pracovných podmienok mladistvých vyplývajú predovšetkým z osobitných právnych predpisov, pričom je, vo vzťahu k mladistvým, osobitne zdôraznená povinnosť zamestnávateľa oboznámiť mladistvého zamestnanca o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa BOZP¹³.

§ 173 Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

Zamestnávateľ nesmie mladistvého zamestnávať inými prácami, než primeranými jeho fyzickému a rozumovému rozvoju, tieto práce ZP presne nekonkretizuje, avšak ide predovšetkým o práce, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre mladistvých zamestnancov neprimerané, nebezpečné alebo ich zdraviu škodlivé. Fyzická primeranosť súvisí s fyzickou náročnosťou práce. Pre mladistvých nie je vhodná monotónna činnosť, práca vyžadujúca dlhodobé sústredenie, všeobecne práca s ťažkými bremenami, práca na pracovisku s nadmernou záťažou teplom a chladom pri. Rozumová primeranosť súvisí so schopnosťou rozumového posúdenia vykonávaných činností (napr. pochopenie, čo sa od zamestnanca žiada). Zákaz výkonu iných než primeraných prác sa môže týkať výkonu konkrétneho druhu práce, ale aj výkonu iba niektorých pracovných činností v rámci dohodnutého druhu práce. Osobitne je zdôraznená povinnosť zamestnávateľa poskytovať mladistvým zamestnancom zvýšenú starostlivosť pri práci, t. j. vo zvýšenej miere dbať o zabezpečenie vhodných pracovných podmienok¹³.

§ 174 Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu

mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175 Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomicke, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

Ide o rôzne rizikové práce spojené so zvýšeným ohrozením zdravia, pri ktorých je nebezpečenstvo vzniku chorôb z povolania alebo iného ochorenia v súvislosti s prácou. Zoznam prác a pracovísk v členení podľa jednotlivých škodlivých fyzikálnych, biologických a chemických faktorov a procesov, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom so zreteľom na možné

účinky na ich anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti ich veku, ktoré môžu byť pre nich neprimerané, nebezpečné alebo zdraviu škodlivé, ustanovuje príloha č. 1 nariadenia vlády č. 286/2004 Z. z. Ide aj o práce, pri ktorých je vystavený zvýšenému nebezpečenstvu vzniku úrazu alebo pri ktorých výkon by mohol vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb¹³.

§ 176 Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca

a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,

b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárske posudkami.

Lekárskou preventívnou prehliadkou vo vzťahu k práci sa zabezpečuje posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Táto prehliadka je zameraná na zisťovanie už rozvinutých chorobných nálezov, ale aj klinicky sa neprejavujúcich, ale už zistených rizikových ukazovateľov vzniku choroby z povolania alebo ochorenia v súvislosti s prácou, ako aj choroby, ktorá by mohla znamenať neskôr vznik zdravotnej kontraindikácie pre vykonávanie danej práce.

Originál lekárskeho posudku odovzdáva lekár zamestnávateľovi a kópiu zamestnancovi a zmluvnému lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Zmluvný lekár zamestnanca, na rozdiel od zamestnávateľa je oprávnený na požiadanie oboznamovať sa aj s výsledkami vyšetrení získanými pri výkone prehliadky¹³.

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

V § 5 (Všeobecné zásady prevencie) uvedeného zákona je upravená povinnosť zamestnávateľa uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. *Všeobecnou zásadou prevencie je, v zmysle tohto zákona, aj zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca. Uvedené je možné aplikovať aj na posudzovanú špecifickú skupinu zamestnancov – mladistvý zamestnanci, pričom dôraz treba klásť na skutočnosť, že len dôsledným a kvalifikovaným posudzovaním pracovných podmienok a s následnou realizáciou opatrení na odstránenie nebezpečenstiev ohrozujúcich život a zdravie zamestnancov možno naplniť princípy prevencie, pričom prvoradá je bezpečnosť a zdravie zamestnancov¹⁴.*

V § 6 (povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov) sú uvedené všeobecné povinnosti zamestnávateľa, pri zabezpečovaní BOZP pre zamestnancov, akými sú napríklad:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
- *pričom uvedeným sa ustanovila zásadná povinnosť skvalitňovať pracovné podmienky a zharmonizovať ich s fyzickými a psychickými schopnosťami zamestnanca, tak, aby sa predchádzalo nepriaznivým vplyvom práce, na zdravie zamestnancov, pričom pri práci je potrebné zohľadňovať nielen skutočne, aktuálne pracovné podmienky, ale aj tie, ktoré sa môžu predvídať, napr. poruchy zariadení, havarijné stavy, nekvalifikované rozhodnutia zamestnancov.*

- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 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,

uvedené ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek, kvalifikačne predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, pričom zamestnávateľ musí sústavne sledovať zdravotný stav zamestnancov vo vzťahu k podmienkam práce a na jeho základe prijímať potrebné opatrenia na úpravu týchto podmienok. Ďalším nemenej dôležitým predpokladom sú odborné predpoklady, kvalifikácia a potrebná miera zručnosti¹⁴.

- zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných mladistvým zamestnancom, zamestnávateľovi sa, za účelom zabezpečenia BOZP špecifických skupín zamestnancov, ukladá povinnosť vypracovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných mladistvým zamestnancom. Uvedený zoznam vychádza z

posúdenia konkrétnych podmienok práce (faktory práce a pracovného prostredia, pracovisko, vykonávané činnosti) u uvedeného zamestnávateľa a z NV.

- dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u: osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie,

ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť, aby pri zaistovaní BOZP dbal o zvýšenú pozornosť osobitným skupinám zamestnancov, ktorými sú aj mladiství zamestnanci a to osobitne vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie. Špecifickým skupinám zamestnancov je teda, v zmysle vyššie uvedeného, venovaná zvýšená pozornosť, pri posudzovaní zabezpečenia BOZP pri práci.

Pri posudzovaní rizík z expozície faktormi práce a pracovného prostredia, ktoré by mohli ohroziť zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „posudzovanie rizík“) zamestnávateľ prihliada najmä na vplyvy na zdravie a bezpečnosť osobitných skupín zamestnancov, pričom osobitné skupiny zamestnancov upravuje vyššie spomínaný zákon o BOZP (osobitné skupiny zamestnancov sú aj mladiství). Uvedené je upravené aj v ďalších predpisoch z oblasti BOZP:

- Nariadenie vlády SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci

(4) S karcinogénmi alebo mutagénmi môžu pracovať len osoby zdravotne spôsobilé, ktoré dovŕšili 18 rokov veku.

(5) Karcinogény alebo mutagény sa nesmú používať pri výučbe v základných a stredných školách. Na vysokých školách a výskumných pracoviskách sa môžu používať na základe schválenia podľa §6 uvedeného nariadenia vlády.

- Nariadenie vlády SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci. Toto nariadenie vlády ustanovuje požiadavky na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov

- Nariadenie vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku
- Nariadenie vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám
- Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami. Toto nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej je riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov, a na predchádzanie tomuto riziku.

Dokumentácia k NV

Sú to rôzne prevádzkové predpisy a poriadky vo vzťahu ku konkrétnemu pracovisku.

Na zabezpečenie oboznamovania sa s uvedeným nariadením vlády bolo vydaných niekoľko príručiek, propagačných letákov a monografií, ktoré sa venujú problematike bezpečnosti na pracovisku. Nariadenie vlády je úspešne uplatňované v podnikovej praxi. Patrí k tým, ktoré sa pomerne ľahko uplatňujú.

Záver:

NV SR č. 286/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov je v súlade so smernicami EÚ a MOP. Je doplnené o prílohy zakázaných prác mladistvým.

2.7. Súlad Nariadenia vlády SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci (v znení NV SR č. 104/2015 Z. z.)

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci (deviata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2)

Smernica bola zmenená a doplnená:

1. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007
2. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014
3. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1243 z 20. júna 2019

Zmeny a doplnenia, ktoré nastali sa týkali upresnenia povinností členských štátov EÚ voči Komisii (členským štátom odpadla povinnosť každých 5 rokov podávať správy Komisii o praktickom vykonaní opatrení Smernice Rady 92/58/EHS), ďalej sa zmeny týkali zosúladenia klasifikácie, označovania a balenia látok a zmesí a nakoniec to boli zmeny týkajúce sa technickej úpravy postupu Komisie EÚ v prípade potreby vykonávania ďalších zmien v Smernici (technické zmeny príloh).

Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci bola transponovaná do NV SR č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. (1) písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Požiadavky súvisiace s NV

Zamestnávateľ musí zabezpečiť bezpečnostné označenie tam, kde sa nebezpečenstvo nedá odstrániť alebo dostatočne znížiť preventívnymi opatreniami alebo postupmi používanými pri organizácii práce.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o BOZP“) umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku (písm. b) uvedeného zákona).

Toto nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci.

§ 1 ods. (2)

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.

§1 ods. (4)

Toto nariadenie vlády sa nevzťahuje na:

- a) označenie o uvádzaní nebezpečných látok a zmesí, výrobkov a zariadení na trh, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- b) označenie používané na riadenie cestnej premávky, dopravy na dráhe, vnútrozemskej plavby, námornej plavby a leteckej dopravy.

Značky, pokyny, príkazy alebo zákazy, ktorými sú opatrené jednotlivé miesta, pracoviská alebo zariadenia sa vyrábajú v rôznych farebných prevedeniach a tvaroch. Jednotlivé „bezpečnostné

farby“ majú osobitný význam. V praxi môžeme chápať bezpečnostné a zdravotné označenia vzťahujúce sa na konkrétne predmety, činnosti alebo situácie, ktoré poskytujú pokyny alebo informácie potrebné na zaistenie BOZP. Podľa potreby sa jedná o značky, výrazné farby, svetelné označenie alebo akustický signál, slovnú komunikáciu alebo ručné signály.

Povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k problematike bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

Povinnosti zamestnávateľa

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce priamo neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti týkajúcej sa zabezpečenia bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci alebo na pracovisku.

Zamestnávateľ je povinný podľa § 147 ods. (1) v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaistiť BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce. Okrem toho je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je v záujme zabezpečenia BOZP povinný § 6 ods. (1) písm. j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať stav BOZP.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 10 o spolupráci zamestnávateľa a zamestnancov umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, predložiť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k návrhu

na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku (písm. b) uvedeného zákona).

Zamestnávateľ je povinný podľa § 13 o bezpečnosti stavieb, pracovných priestorov, pracovných prostriedkov a pracovných postupov zreteľne označovať pracoviská a zariadenia, ktoré môžu ohroziť alebo poškodiť zdravie zamestnanca, a používať bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci podľa osobitného predpisu.

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

Zamestnávateľ je povinný podľa § 2 ods. (1) 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 pri tom zohľadní aj výsledky posudzovania rizika. Zamestnávateľ je napokon aj povinný sa presvedčiť o prítomnosti takého označenia.

Podľa § 2 ods. (2) je zamestnávateľ povinný vydať pokyny, ktoré vysvetľujú význam bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci na pracovisku a v jeho priestoroch, najmä toho, ktoré obsahuje slová a ktoré určuje všeobecný spôsob a osobitný spôsob správania.

Podľa potreby zamestnávateľ zabezpečuje na pracovisku a v jeho priestoroch umiestnenie označenia, ktoré sa používa v cestnej premávke, doprave na dráhe, vo vnútrozemskej a námornej plavbe, leteckej doprave; tým nie sú dotknuté ustanovenia prílohy č. 5 NV SR č. 387/2006 Z. z.

Zamestnávateľ musí používať prioritne také bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci na pracovisku a v jeho priestoroch, ktoré spĺňa všeobecné minimálne požiadavky na bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci ustanovené v prílohe č. 1, všeobecné minimálne

požiadavky na značky ustanovené v prílohe č. 2 a minimálne požiadavky na špecifické označenie ustanovené v prílohách č. 3 až 9.

Povinnosti zamestnanca

- Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zamestnanec má v zmysle čl. 3 Zákonníka práce právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V oblasti BOZP upravuje Zákonník práce povinnosť zamestnanca všeobecne, konkrétne práva a povinnosti pre oblasť bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci neupravuje.

Dôležitá zásada je zakotvená v ustanovení § 146 ods. (4) Zákonníka práce. V zmysle tohto ustanovenia znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov zamestnanca treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Práva a povinnosti v oblasti BOZP sú zakotvené v § 12 zákona o BOZP. Povinnosti zamestnanca pre oblasť bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci nie sú špecifikované, vo všeobecnosti v zmysle ods. (2) písm. a) je zamestnanec povinný 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 sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec je na pracovisku pri výkone svojej pracovnej náplne povinný dodržiavať organizáciu práce, rešpektovať a riadiť sa bezpečnostným a zdravotným označením na pracovisku, resp. v areáli zamestnávateľa.

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

Nariadenie vlády nestanovuje priame povinnosti zamestnancovi, no zamestnanec je povinný pre výkon svojej pracovnej náplne oboznámiť sa okrem iného aj s bezpečnostným a zdravotným označením pri práci, rešpektovať a dodržiavať značky, svetelné označenia, používať predpísanú slovnú komunikáciu ako aj ručné signály.

Dokumentácia k NV

1. Všeobecné minimálne požiadavky na bezpečnostné a zdravotné označenia pri práci

Zamestnávateľ má povinnosť analyzovať všetky možné nebezpečenstvá, posúdiť riziká, a kde sa nebezpečenstvo nedá odstrániť alebo dostatočne znížiť preventívnymi opatreniami alebo postupmi používanými pri organizácii práce musí zabezpečiť bezpečnostné označenia. Na základe vyhodnotenia podmienok, resp. zostatkových nebezpečenstiev na pracovisku sa vyberajú, kombinujú a vzájomne zamieňajú bezpečnostné a zdravotné označenia pri práci.

Trvalé označenie:

- trvalé značky sa používajú na označenie zákazu, výstrahy, príkazu, na označenie núdzových východov, únikových ciest a na umiestnenie a označenie prostriedkov prvej pomoci,
- označenie nádob, ktoré obsahujú nebezpečné látky a zmesi, nádoby používané na skladovanie týchto nebezpečných látok a zmesí a potrubné rozvody a vedenia, ktoré obsahujú alebo dopravujú nebezpečné látky a zmesi,
- označenie prekážok a nebezpečných miest,
- označenie komunikácií.

Dočasné označenie:

- svetelné označenie,

- akustické signály,
- slovná komunikácia,
- ručné signály.

Tieto typy označení sa pri dodržaní rovnakej účinnosti môžu vzájomne zamieňať a kombinovať. Jednou zo základných prvkov minimálnych požiadaviek na bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci je používanie bezpečnostnej farby. Bezpečnostná farba má osobitný význam podľa tabuľky č. 3.

Tabuľka č. 3 Význam jednotlivých bezpečnostných farieb

Farba	Význam alebo účel	Pokyny a informácie
červená	zákazová značka	nebezpečné správanie
	signalizácia nebezpečenstva	stáť, zastaviť, zariadenie na núdzové vypnutie, evakuácia
	zariadenie na ochranu pred požiarmi	označenie a umiestnenie
žltá alebo žltó-oranžová	výstražná značka	upozornenie, výstraha, kontrola
Modrá	príkazová značka	osobitné správanie alebo činnosť, povinnosť nosiť osobné ochranné pracovné prostriedky
Zelená	značky pre núdzový východ, únikové cesty, prvú pomoc	dvere, východy, komunikácie, zariadenie, vybavenie
	bez nebezpečenstva	návrat do normálneho stavu

Zdroj: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/387/20150601>

Počet a umiestnenie používaných značiek alebo signalizačných zariadení závisí od miery ohrozenia alebo nebezpečenstva a od veľkosti priestoru, ktorý sa má pokryť. Značky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

a signalizačné zariadenia je zamestnávateľ povinný čistiť, udržiavať, kontrolovať, opravovať a podľa potreby pravidelne vymieňať tak, aby sa zabezpečil ich účel a funkčné vlastnosti.

Ručné signály alebo slovná komunikácia sa musia použiť, ak to situácia vyžaduje, na usmernenie osôb vykonávajúcich činnosť, ktorá môže ohroziť bezpečnosť alebo zdravie.

Cieľom bezpečnostného označenia je, v čo najväčšej miere, informovať zamestnanca o možnom riziku a spôsobe ochrany ako predchádzať vzniku nežiaducej udalosti. Je to jeden zo spôsobov prevencie, ktorý prispieva k rozvoju bezpečného pracovného prostredia.

Smernica na určenie podmienok používania bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci

Zamestnávateľ nemá zákonom stanovenú povinnosť vypracovať osobitný vnútropodnikový dokument, v ktorom sú popísané používané bezpečnostné a zdravotné označenia pri práci.

Zamestnávateľ zvykne spomenúť oblasť týkajúcu sa bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci vo všeobecnom vnútropodnikovom dokumente týkajúcom sa BOZP všeobecne.

V prípade, že zamestnávateľ vypracuje osobitný vnútropodnikový dokument s názvom napr.

Smernica na určenie podmienok používania bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci, alebo *Význam bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci na pracovisku* tak obsahom zvykne byť nasledovné:

- úvodné ustanovenia,
- rozsah platnosti,
- definícia pojmov a skratiek,
- zodpovednosti a právomoci,
- osobitné ustanovenia,
- súvisiace dokumenty,
- záverečné ustanovenia,
- prílohy (Všeobecné minimálne požiadavky na bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci, minimálne požiadavky na značky, minimálne požiadavky na svetelné

označenie, minimálne požiadavky na akustické signály, minimálne požiadavky na slovnú komunikáciu a pod.).

Súčasťou takejto smernice je preukázateľný záznam o poučení zamestnancov.

Na zabezpečenie oboznamovania sa s uvedeným nariadením vlády bolo vydaných niekoľko príručiek, propagačných materiálov, ktoré sa venujú problematike bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci. Nariadenie vlády je uplatňované v podnikovej praxi, bezpochyby patrí k tým, ktoré sa pomerne ľahko uplatňujú. Zamestnanci dennodenne prichádzajú do kontaktu s bezpečnostným a zdravotným označením pri práci na svojich pracoviskách.

Záver:

Z uvedenej analýzy vyplýva, že NV SR č. 387/2006 Z. z. je v súlade so smernicami EÚ a MOP. NV SR č. 387/2006 Z. z. neprebralo jedine novelizácie Smernice Rady 92/58/EHS v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 a Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1243 z júna 2019 z titulu, že zmeny sa týkali záverečných ustanovení týkajúcich sa povinností členských štátov EÚ voči Komisii (v tomto prípade odpadla povinnosť členského štátu každých 5 rokov podávať správy Komisii o praktickom vykonaní opatrení už spomínanej Smernice) ako aj zmeny týkajúce sa technickej úpravy postupu Komisie EÚ v prípade vykonávania ďalších zmien (technické zmeny príloh) a to pre naše potreby nie je podstatné. Teda na základe novelizovania Smernice Rady 92/58/EHS nebolo potrebné novelizovať platné NV SR č. 387/2006 Z. z.

2.8. Súlad Nariadenia vlády SR 391/2006 Z. z. minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 89/654/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (prvá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1.).

Smernica Rady 89/654/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (prvá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 1.) bola transponovaná do NV SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Požiadavky v súvislosti s NV

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.

§ 2 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.

Nad rámec smernice boli do NV ešte vložené opatrenia:

1. Na pracoviskách bez výskytu škodlivých faktorov má byť výmena vzduchu na jedného zamestnanca najmenej $30 \text{ m}^3 \cdot \text{h}^{-1}$ vzduchu; pri fyzickej práci sa má vymeniť na jedného zamestnanca $50 \text{ m}^3 \cdot \text{h}^{-1}$ vzduchu.

Rozmery miestností a voľný priestor v miestnostiach — voľnosť pohybu na pracovnom stanovišti

15.1. Pracovné miestnosti musia mať dostatočnú podlahovú plochu, výšku a voľný priestor, čo umožní pracovníkom vykonávať ich prácu bez ohrozenia ich bezpečnosti, zdravia alebo pracovnej pohody.

15.2. Rozmery voľného neobsadeného priestoru na pracovnom stanovišti musia byť vypočítané tak, aby umožňovali dostačujúcu voľnosť pohybu pracovníkov pri výkone ich práce. Ak sa to z osobitných dôvodov pracoviska nedá dosiahnuť, pracovník musí mať dostatočnú voľnosť pohybu v blízkosti jeho pracovného stanovišta. Doplnené body 15.1-15.2-15.3 v Nariadení vlády je to spresnené, pridané hodnoty a rozmery priestorov, svetlej výšky priestorov, voľnej podlahovej plochy, vzdušného priestoru pre jedného zamestnanca

16. Oddychové miestnosti

Oddychové miestnosti boli doplnené o špecifické zariadenia

Pôvodne v Smernici

Tam, kde to bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov vyžaduje, najmä kvôli druhu vykonávanej činnosti, alebo ak počet pracovníkov prekročí určitú hodnotu, pracovníci musia mať k dispozícii ľahko prístupnú oddychovú miestnosť. Toto ustanovenie neplatí, ak sú pracovníci zamestnaní v kanceláriách alebo podobných pracovných miestnostiach, ktoré počas prestávky umožňujú primeranú relaxáciu.

16.2. Oddychové miestnosti musia byť dostatočne veľké a musia byť vybavené primeraným počtom stolov a stoličiek s operadlami podľa počtu pracovníkov.

16.3. V oddychových miestnostiach musia byť vykonané príslušné opatrenia na ochranu nefajčiarov pred nepohodou spôsobenou cigaretovým dymom.

16.4. Ak je pracovná doba pravidelne a často prerušovaná a neexistuje oddychová miestnosť, musia byť k dispozícii iné miestnosti, v ktorých môžu pracovníci zostať počas takýchto prerušení, kedykoľvek je to potrebné kvôli bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov. Mali by byť vykonané príslušné opatrenia na ochranu nefajčiarov pred nepohodou spôsobenou cigaretovým dymom.

Naše NV

Tam, kde to bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov vyžaduje, najmä vzhľadom na druh vykonávanej činnosti, alebo ak zamestnanci prekročia určitý počet, musia mať k dispozícii ľahko prístupnú oddychovú miestnosť. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov v kanceláriách alebo v podobných pracovných priestoroch, ktoré počas pracovnej prestávky umožňujú primeranú relaxáciu.

16.2.

Oddychové miestnosti musia byť dostatočne veľké, dostatočne osvetlené, vetrané a musia byť vybavené dostatočným počtom stolov, stoličiek s operadlami a vešiakov pre daný počet zamestnancov; musia zabezpečovať zrkovú a tepelnú pohodu pre zamestnancov.

Ak slúžia zároveň na jedenie a zabezpečenie pitného režimu podľa osobitného predpisu,⁷⁾ musia byť vybavené umývadlom, kuchynským drezom s výtokom teplej a studenej vody, varičom na zohrievanie jedál a nápojov a chladničkou.

16.3.

V oddychových miestnostiach sa musia vykonať opatrenia na ochranu nefajčiarov pred obťažovaním a účinkami tabakového dymu podľa osobitného predpisu.⁸⁾

16.4.

Ak sa pracovný čas pravidelne a často prerušuje a nie je k dispozícii oddychová miestnosť, musia sa vytvoriť iné priestory, v ktorých sa zamestnanci môžu zdržiavať počas týchto prerušení, kedykoľvek je to potrebné na zaistenie ich bezpečnosti a ochrany zdravia.

18. Zariadenia na osobnú hygienu 18. Sanitárne vybavenie

Pôvodne:

18.1. Šatne a uzamykateľné skrinky

18.1.1. Ak si pracovníci musia obliekať špeciálny pracovný odev a nemôžu sa prezliekať z dôvodu ochrany zdravia alebo zachovania súkromia v inej miestnosti, musia mať k dispozícii primeranú šatňu.

Šatňa musí byť ľahko prístupná, musí mať dostatočnú kapacitu a musí byť vybavená sedacím nábytkom.

18.1.2. Šatne musia byť dostatočne veľké a musia byť vybavené zariadením, ktoré umožní každému pracovníkovi zamknúť si svoje oblečenie počas pracovnej doby.

Ak si to okolnosti vyžadujú (napríklad nebezpečné látky, vlhkosť, nečistota), uzamykateľné skrinky pre pracovné oblečenie musia byť oddelené od uzamykateľných skriniek pre civilné oblečenie.

18.1.3. Musia byť vykonané opatrenia na oddelenie šatní alebo na oddelené používanie šatní pre mužov a pre ženy.

18.1.4. Ak v zmysle odseku 18.1.1. šatne nie sú potrebné, každý pracovník musí mať k dispozícii miesto na odkladanie svojho oblečenia.

18.2. Sprchy a umývadlá

18.2.1. Ak je to potrebné kvôli charakteru práce alebo z dôvodu ochrany zdravia, pracovníci musia mať k dispozícii primerané a vhodné sprchy.

Musia byť vykonané opatrenia na oddelenie sprchovacích miestností alebo na oddelené používanie sprch pre mužov a pre ženy.

18.2.2. Sprchovacie miestnosti musia byť dostatočne veľké, aby umožnili každému pracovníkovi umyť sa bez prekážok v podmienkach primeraného hygienického štandardu.

Sprchy musia byť vybavené teplou a studenou tečúcou vodou.

18.2.3. Ak v zmysle odseku 18.2.1 sprchy nie sú potrebné, v blízkosti pracovných zariadení a šatní musia byť k dispozícii primerané a vhodné umývadlá s tečúcou vodou (v prípade potreby teplou).

Tieto umývadlá musia byť oddelené, alebo používané oddelene, pre mužov a ženy ak je to potrebné, z dôvodov zachovania súkromia.

18.2.4. Ak sú miestnosti so sprchami alebo umývadlami oddelené od šatní, musí byť medzi nimi jednoduchý prechod.

18.3. Záchody a umývadlá

V blízkosti pracovných stanovišť, oddychových miestností, šatní, miestností so sprchami alebo umývadlami musia byť k dispozícii oddelené sociálne zariadenia s dostatočným počtom záchodov a umývadiel.

Musia byť vykonané opatrenia na oddelenie záchodov alebo na oddelené používanie záchodov pre mužov a pre ženy.

Naše NV: doplnené o počty umývadiel a záchodov

V blízkosti pracovísk, oddychových miestností, šatní, miestností so sprchami alebo s umývadlami musia byť k dispozícii oddelené zariadenia na osobnú hygienu s dostatočným počtom záchodových mís a umývadiel

Minimálny počet záchodov sa určí podľa počtu zamestnancov na pracovisku:

- 1 záchodová misa na 10 žien
- 2 záchodové misy na 11 – 30 žien,
- 3 záchodové misy na 31 – 50 žien
- a na každých ďalších 30 žien jedna záchodová misa

Na pracovisku s počtom zamestnancov do piatich môže byť spoločný záchod pre ženy a mužov

Musia sa vykonať opatrenia na oddelenie záchodov alebo na oddelené používanie záchodov pre mužov.

Ďalej v našom NV boli spresnené a doplnené oproti Smernici

20. Miestnosť na upratovanie

Miestnosť na upratovanie musí byť zriadená na každom podlaží pracoviska, ak je to potrebné; musí byť vetrateľná a vybavená výlevkou s výtokom teplej a studenej vody a skrinkou na odkladanie čistiacich a dezinfekčných prostriedkov.

21. Miestnosť na údržbu osobných ochranných pracovných prostriedkov

Ak je to potrebné, musí byť na pracovisku v závislosti od faktorov práce a pracovného prostredia zriadená miestnosť na umývanie pracovnej obuvi, na sušenie alebo údržbu osobných ochranných pracovných prostriedkov, najmä pracovných odevov a obuvi.

24. Poskytovanie pitnej vody

Ak zamestnanci majú k dispozícii v zariadeniach na osobnú hygienu len úžitkovú vodu, je potrebné zabezpečiť pre zamestnancov na pracovisku pitnú vodu.⁹⁾ A napokon sú v našom NV minimálne lehoty čistenia vykurovacích telies, osvetľovacích telies a okien. (príloha č. 3), ktoré nie sú v Smernici č. (89/654/EHS).

Povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov vo vzťahu k pracovisku

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k problematike pracovného prostredia svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

Povinnosti zamestnávateľa:

- Zákonník práce – zákon č. 311/ 2001 Z. z.

Zákonník práce stanovuje len základný rámec pre utváranie bezpečných pracovných podmienok. *Zamestnávateľ* je povinný podľa § 147 ods. 1 v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je povinný podľa § 6, všeobecných povinností zamestnávateľa, v ods. 1 zákona o BOZP: 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 a ďalšie.

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

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby pracovisko podľa § 1 ods. 1 spĺňalo požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvedené v prílohách č. 1 a 2.

Dokumentácia k Nariadeniu vlády

Sú to rôzne prevádzkové predpisy a poriadky vo vzťahu ku konkrétnemu pracovisku.

Na zabezpečenie oboznamovania sa s uvedeným nariadením vlády bolo vydaných niekoľko príručiek, propagačných letákov a monografií, ktoré sa venujú problematike bezpečnosti na pracovisku. Nariadenie vlády je úspešne uplatňované v podnikovej praxi. Patrí k tým, ktoré sa pomerne ľahko uplatňujú.

Záver:

NV SR č. 391/2006 Z. z. je v súlade so smernicami EÚ a MOP. Je navyše doplnené o niektoré ustanovenia, ktoré vymedzujú počty a druhy vybavenia pracovísk, napr. lehoty čistenia a údržby a pod.

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

Slovenská republika nie je viazaná žiadnym dohovorom MOP, ktorý by osobitne upravoval používanie pracovných prostriedkov.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 89/655/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných zariadení pracovníkmi pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS), v znení Smernice Rady 95/63/ES z 5. decembra 1995, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 89/655/EHS a v znení Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2001/45/ES z 27. júna 2001, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 89/655/EHS.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Poznámka:

Samotná Smernica Rady 89/655/EHS bola tri krát novelizovaná. V roku 1995, v roku 2001 a v roku 2007. Novelizácie z r. 1995 a r. 2001 boli predmetom transpozície do legislatívy SR, keď Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov (v ďalšom texte skrátene NV 392/2006) ich vo svojom znení prevzalo (t. j. bolo do nariadenia vlády prevzaté znenie Smernice Rady 89/655/EHS, ktoré už tieto dve uvedené úpravy obsahovalo). V r. 2007 bola Smernica Rady 89/655/EHS novelizovaná tretíkrát (Smernicou Rady 2007/30/ES). Predmetom novelizácie bolo vypustenie znenia Článku 10, odsekov 3,4 prvotného znenia Smernice Rady 89/655/EHS. Tieto články obsahovali administratívne povinnosti členských štátov EÚ, keď každých päť rokov sa mala predkladať Komisii individuálna správa o praktickom vykonávaní Smernice Rady 89/655/EHS. Namiesto individuálnych správ o vykonávaní jednotlivých smerníc EÚ pre oblasť BOZP sa zaviedla pre členské štáty EÚ povinnosť predložiť Komisii jednu komplexnú správu, ktorá obsahuje hodnotenie vykonávania jednotlivých smerníc pre oblasť BOZP. Prvým hodnoteným päťročným obdobím boli roky 2007 až 2012 a správa sa prvýkrát predkladala v r. 2013. Uvedené odseky 3,4 v Článku 10, Smernice Rady 89/655/EHS, ktoré z nej boli v r. 2007 vypustené, neboli prevzaté do NV č. 392/2006 a preto ho v súvislosti so zmenou Smernice Rady 89/655/EHS v r. 2007 nebolo potrebné novelizovať.

Vzhľadom na to, že Smernica Rady 89/655/EHS bola opakovane zmenená a doplnená, v záujme prehľadnosti sa pristúpilo k jej kodifikácii (spracovanie zmien a doplnení do jedného predpisu, ktorý obsahuje aktuálne znenie). V roku 2009 bola vydaná Smernica Rady 2009/104/ES, ktorá obsahuje kodifikované znenie Smernice Rady 89/655/EHS. Zároveň sa

Smernica Rady 89/655/EHS zrušila a v právnom systéme EÚ sa ako platný predpis už používa len Smernica Rady 2009/104/ES. Tieto skutočnosti nie sú obsiahnuté v NV 392/2006, na základe uvedeného však možno konštatovať, že NV 392/2006 je transponovaná Smernica Rady 89/655/EHS a zároveň Smernica Rady 2009/104/ES (ktorá ju nahradila).

V tomto dokumente sa používa pôvodné označenie Smernice Rady 89/655/EHS, keďže tento termín je uvádzaný aj v texte NV č. 392/2006. Pri analýze sa porovnávalo znenie NV č. 392/2006 so znením Smernice Rady 2009/104/ES (kodifikované znenie Smernice Rady 89/655/EHS).

Smernica Rady 89/655/EHS - východiská

Vydanie samostatnej Smernice Rady 89/655/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných prostriedkov bolo vykonané v zmysle (rámcovej) Smernice Rady o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci č. 89/391/EHS, článok 16, podľa ktorého majú byť prijaté samostatné smernice, medzi inými aj smernica pre pracovné prostriedky.

Ako hlavný dôvod na vydanie samostatnej smernice pre pracovné prostriedky je uvádzaný fakt, že dodržiavanie minimálnych požiadaviek na zaistenie vyššej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri používaní pracovných prostriedkov je nevyhnutné pre všeobecné zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov. V odôvodnení je osobitná pozornosť venovaná prácam vo výškach, pri ktorých môžu byť zamestnanci vystavení vážnym rizikám pádu z výšok, v dôsledku ktorých môže dochádzať k vzniku vážnych pracovných úrazov vrátane smrteľných. Vydaním smernice je zachované právo členských štátov zaviesť prísnejšiu právnu úpravu, ktorá však nemôže byť v rozpore s legislatívou EÚ.

Smernica Rady 89/655/EHS bola prvýkrát prevzatá do slovenskej legislatívy ako Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 159/2001 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, ktoré nadobudlo účinnosť 1. mája 2001. Toto nariadenie vlády bolo opakovane novelizované. V úprave platnej od 1. 12. 2003 sa do

jeho znenia doplnila príloha, v ktorej sa uvádza, že Nariadením vlády č. 159/2001 Z. z. sa preberá právny akt Európskych spoločenstiev - Smernica Rady 89/655/EHS. Po vstupe SR do EÚ bolo Nariadenie vlády č. 159/2001 Z. z. k 30. 6. 2006 zrušené a nahradené NV 392/2006 vydaným už v súlade s podmienkami o vydávaní aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky. NV 392/2006 nadobudlo účinnosť 1. júla 2006 a platí v pôvodnom znení, t. j. nebolo odo dňa svojho zverejnenia novelizované.

Analýza súladu NV 392/2006 so Smernicou Rady 89/655/EHS

Smernica Rady 89/655/EHS bola vydaná 30. novembra 1989. V zmysle jej článku 10.1. členské štáty mali do 31. decembra 1992 prijať zákony, resp. iné právne predpisy potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. V čase vydania smernice Slovenská republika ešte nebola členským štátom EÚ a povinnosti vyplývajúce z ustanovenia tohto článku SR plnila v rámci prístupového procesu vydaním Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 159/2001 Z. z. a neskôr, po r. 2004 už ako člen EÚ, vydaním samotného NV SR č. 392/2006.

NV SR č. 392/2006 preberá znenie Smernice rady 89/655/EHS vhodne upraveným prekladom oficiálneho textu smernice. Niektoré články smernice sú z logických dôvodov doplnené, upravené alebo nie sú prevzaté do NV 392/2006.

Článok 1.2. (Predmet úpravy) Smernice Rady 89/655/EHS – neuvedený v NV č. 392/2006

Ustanovenia Smernice 89/391/EHS sa uplatňujú v plnom rozsahu na celý predmet uvedený v odseku 1, rešpektujúc prísnejšie alebo osobitné ustanovenia tejto smernice.

Smernica 89/391/EHS (rámcová) je do slovenskej legislatívy transponovaná zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, čiže platí v plnom rozsahu aj pre používanie pracovných prostriedkov s tým, že v NV č. 392/2006 sú ešte pre používanie pracovných prostriedkov definované ďalšie prísnejšie a osobitné ustanovenia prevzaté zo Smernice Rady 89/655/EHS. Tieto podrobné a špecifické ustanovenia sú uvedené v NV č. 392/2006 v Prílohe č. 1 (Minimálne požiadavky na pracovný prostriedok) a v Prílohe č. 2 (Požiadavky na používanie pracovného prostriedku).

Článok 4 (Pravidlá pre pracovné prostriedky) Smernice Rady 89/655/EHS

Podľa tohto článku smernice bol zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby pracovné prostriedky po prvýkrát poskytnuté zamestnancom po 31. 12. 1992 vyhovovali minimálne požiadavkám uvedeným v prílohe I smernice, resp. aby vyhovovali požiadavkám iných príslušných platných smerníc EÚ. Toto ustanovenie malo výnimku, podľa ktorej pracovné prostriedky poskytnuté zamestnancom pred 31. 12. 1992 museli spĺňať požiadavky prílohy I, resp. iných platných smerníc najneskôr do štyroch rokov po tomto dátume.

Prvotné znenie Smernice Rady 89/655/EHS vydané v r. 1989, v pôvodnom článku 9 obsahovalo ustanovenie, podľa ktorého Rada smernicu v prílohe I doplní v bode 3. o minimálne požiadavky na špecifické typy pracovných prostriedkov. Toto doplnenie bolo vykonané prvou novelou Smernice Rady 89/655/EHS (prostredníctvom Smernice Rady 95/63/ES) v r. 1995. Článok 4 Smernice Rady 89/655/EHS v nadväznosti na túto novelu z r. 1995 obsahuje požiadavku na to, že tieto špecifické typy pracovných prostriedkov (mobilné pracovné prostriedky s vlastným pohonom alebo bez vlastného pohonu a pracovné prostriedky určené na zdvíhanie bremien) musia spĺňať požiadavky uvedené v doplnenej Prílohe I, bod 3., smernice. Na tieto špecifické pracovné prostriedky, ak boli poskytnuté zamestnancom do 5. decembra 1998, sa ešte vzťahovala výnimka, podľa ktorej museli spĺňať požiadavky prílohy I, bod 3., najneskôr do štyroch rokov po tomto dátume.

Z tejto analýzy Článku 4 Smernice Rady 89/655/EHS vyplýva, že posledné prechodné obdobie na plnenie požiadaviek Prílohy I smernice (a osobitne jej bodu 3.) uplynulo 5. decembra 2002, čiže ešte pred dátumom vstupu SR do EÚ a tiež pred vydaním NV 392/2006 (v r. 2006), ktorým je Smernica Rady 89/655/EHS do legislatívneho rámca SR transponovaná. Preto NV 392/2006 ustanovenia o prechodných obdobiach neobsahuje (v r. 2006 už boli bezpredmetné) a v § 4 nariadenia vlády je ucelene naformulované, že pracovné prostriedky používané zamestnancami musia vyhovovať minimálnym požiadavkám uvedeným v prílohe I, resp. osobitným predpisom.

Článok 5 (Kontrola pracovných prostriedkov) Smernice Rady 89/655/EHS

V bodoch 3. a 4. tohto článku je ustanovené, že výsledky kontrol pracovných prostriedkov sa za podmienok, ktoré si môžu určiť členské štáty, zaznamenávajú a uchovávajú.

Tieto požiadavky sú v NV 392/2006 premietnuté v § 5, podľa ktorého:

- ak pre pracovný prostriedok nie je ustanovené vykonávanie kontrol a skúšok právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, určuje rozsah a periodicitu kontrol zamestnávateľ (odsek 3),
- zamestnávateľ je povinný uchovávať záznamy o výsledkoch kontrol v súlade právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a musia byť v prípade potreby k dispozícii príslušným dozorným orgánom (odsek 4).

Čiže je možné skonštatovať, že požiadavky Smernice Rady 89/655/EHS ohľadom kontroly pracovného prostriedku a uchovávania záznamov o jej vykonaní sú do NV 392/2006 primeraným spôsobom zakomponované.

Článok 8 (Informovanie zamestnancov) a Článok 9 (Školenie pracovníkov) Smernice Rady 89/655/EHS

Tieto dva články smernice sú prevzaté do jedného § 8 NV 392/2006 (Oboznamovanie a informovanie zamestnanca). Znenie nariadenia vlády je oproti ustanoveniam smernice precizované v tom, že oboznamovanie, informovanie a školenie zamestnancov vo vzťahu k pracovným prostriedkom musí byť zo strany zamestnávateľa preukázateľné (v praxi je to spravidla podpis zamestnanca). Smernica Rady 89/655/EHS takúto požiadavku neobsahuje. Tento postup je v SR zaužívaný, keď pre právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP sa vyžaduje, aby bol zamestnanec s nimi preukázateľne oboznámený. Pri transpozícii uvedených článkov smernice bola v SR aplikovaná prísnejšia právna úprava, ktorá je prípustná.

Článok 10 (Porady s pracovníkmi a účasť pracovníkov) Smernice Rady 89/655/EHS

Porady a účasť pracovníkov alebo ich zástupcov, pokiaľ ide o záležitosti obsiahnuté v tejto smernici, vrátane jej príloh, sa uskutočnia podľa článku 11 smernice 89/391/EHS.

Smernica 89/391/EHS (rámcová) je do slovenskej legislatívy transponovaná zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a platí v plnom rozsahu aj pre používanie pracovných prostriedkov. Článok 11 rámcovej smernice ustanovuje požiadavky na spoluúčasť zamestnancov a ich zástupcov na riešení problematiky BOZP. Tieto sú prevzaté najmä do § 10 (Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov) a do § 19 (Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť) Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Znenie Článku 10 Smernice Rady 89/655/EHS nie je prevzaté do NV 392/2006, ale uplatňuje sa prostredníctvom iného všeobecne záväzného právneho predpisu SR.

Článok 11 (Zmena a doplnenie príloh), Článok 12 (Záverečné ustanovenia) a Články 13, 14, 15 Smernice Rady 89/655/EHS

V týchto článkoch sa jedná o úpravu postupu pri technickom doplnení príloh a o upresnenie povinností členských štátov EÚ pri transpozícii Smernice Rady 89/655/EHS do svojho právneho systému.

Článok 14 smernice definuje dátum jej účinnosti a Článok 15 to, že je určená členským štátom.

Z logických dôvodov znenie týchto článkov smernice nebolo potrebné prebrať do textu NV č. 392/2006.

Článok 13 kodifikovaného znenia smernice uvádza, že Smernica Rady 89/655/EHS sa ruší a všetky odkazy na ňu sa považujú za odkazy na kodifikované znenie obsiahnuté v Smernici Rady 2009/104/ES, ktorá nadobudla účinnosť 6. októbra 2009 (t. j. až po nadobudnutí účinnosti NV 392/2006 dňa 1. júla 2006).

Pozn.: vzhľadom na to, že NV č. 392/2006 odkazuje na Smernicu Rady 89/655/EHS táto analýza sa pridrižiava pôvodného názvu smernice a nepoužíva označenie kodifikovaného znenia (Smernica Rady 2009/104/ES).

§ 9 (Prechodné ustanovenie) NV č. 392/2006

Pracovné prostriedky používané pri dočasnej práci vo výške, ktoré nespĺňajú požiadavky podľa prílohy č. 2 piateho bodu, možno používať najneskôr do 19. júla 2006.

Znenie tohto prechodného ustanovenia má súvis s druhou novelizáciou Smernice Rady 89/655/EHS, ku ktorému došlo v r. 2001. Novelizácia bola vykonaná Smernicou Rady 2001/45/ES, podľa ktorej sa do Smernice Rady 89/655/EHS v prílohe II doplnil bod - Ustanovenia týkajúce sa používania pracovných prostriedkov poskytnutých na dočasné práce vo výškach. Keďže k doplneniu došlo v r. 2001 v procese transpozície predmetný bod už bol obsiahnutý v texte Prílohy č. 2 v NV 392/2006, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júla 2006.

Novelizačná Smernica Rady 2001/45/ES z r. 2001 však vo svojom článku 2 obsahovala ustanovenia, podľa ktorých:

- členské štáty mali povinnosť prijať potrebné právne predpisy, nariadenia a opatrenia týkajúce sa doplnenia prílohy II Smernice Rady 89/655/EHS najneskôr do 19. júla 2004,
- členské štáty mali ešte právo, využiť prechodné obdobie v dĺžke najviac dvoch rokov (od 19. júla 2004) na odloženie termínu uplatňovania ustanovení týkajúcich sa používania pracovných prostriedkov poskytnutých na dočasné práce vo výškach (ktoré boli do prílohy II smernice doplnené).

Čiže konečný termín mohol byť stanovený až na 19. júl 2006. Slovenská republika túto možnosť využila práve zapracovaním prechodného ustanovenia do § 9, NV 392/2006.

Prílohy Smernice Rady 89/655/EHS - NV 392/2006 preberá prvé dve prílohy smernice:

Príloha I – Minimálne požiadavky na pracovný prostriedok

Text prílohy smernice je prevzatý do nariadenia vlády s menšími odchýlkami, prípadne je znenie doplnené tak, že právna úprava v legislatíve SR je v niektorých ohľadoch prísnejšia alebo podrobnejšia. Napríklad:

Príloha I – bod 2.3. Ovládacie prvky na zastavenie pracovného prostriedku.

Ovládaci prvok na úplné a bezpečné zastavenie pracovného prostriedku musí byť výrazne a nezameniteľne označený.

Požiadavka je uvedená len v NV 392/2006, Smernica Rady 89/655/EHS ju neobsahuje.

Príloha I – bod 2.4.

pracovný prostriedok musí byť vybavený zariadením na núdzové zastavenie, ktoré musí byť výrazne a nezameniteľne označené.

Zvýraznený text (tučné písmo) - požiadavka je uvedená len v NV 392/2006, Smernica Rady 89/655/EHS ju neobsahuje.

Príloha II – Ustanovenia týkajúce sa používania pracovného prostriedku (požiadavky na používanie)

Text prílohy smernice je prevzatý do NV s minimálnymi odchýlkami. „Všeobecný komentár“ v úvode Prílohy II smernice je v NV 392/2006 uvedený ako samostatný bod „1. Všeobecne“. Z tohto dôvodu číslovanie bodov v prílohe smernice a v prílohe NV nie je totožné. Príloha II Smernice Rady 89/655/EHS obsahuje štyri body a Príloha č. 2 NV 392/2006 má päť bodov.

Ďalšie prílohy smernice - Príloha III (zoznam zmien a doplnení smernice, lehoty na transpozíciu), Príloha IV (tabuľka zhody zrušenej Smernice Rady 89/655/EHS a Smernice Rady 2009/104/ES, ktorá ju nahradila a obsahuje kodifikované znenie). Tieto prílohy majú čisto technický, resp. administratívny charakter a nie sú do znenia NV č. 392/2006 prevzaté.

NV 392/2006, Príloha č. 3: Zoznam preberaných právnych aktov Európskych spoločenstiev. V tejto prílohe sa uvádza, ako preberaný akt Smernica Rady 89/655/EHS v znení jej noviel z r. 1995 a r. 2001 (s vymenovaním smerníc, ktorými bola Smernica Rady 89/655/EHS

novelizovaná). Vzhľadom na to, že NV 392/2006 a jeho prílohy boli vydané v r. 2006, nie je v tejto prílohe č. 3 podchytená tretia novela smernice z r. 2007 ani to, že bolo vydané jej kodifikované znenie v r. 2009, ktorým bola samotná Smernica Rady 89/655/EHS zrušená. Tieto skutočnosti by bolo vhodné do Prílohy č. 3, NV 392/2006 doplniť. Tento fakt v rámci analýzy nie je považovaný za dôvod na to, aby bol konštatovaný rozpor v tom, že Smernica Rady 89/655/EHS je riadne transponovaná do legislatívy SR prostredníctvom NV 392/2006.

Poznámka:

V texte Smernice Rady 89/655/EHS sa používa pojem „pracovník“. V slovenskej pracovnoprávnej terminológii tomu zodpovedá pojem „zamestnanec“, ktorý sa uvádza aj v znení NV č. 392/2006.

Súvislosť Smernice Rady 89/655/EHS a NV č. 392/2006 s inými právnymi predpismi Slovenskej republiky

S používaním pracovných prostriedkov (stroje, zariadenia, prístroje, nástroje) je spojené veľmi široké spektrum pracovných činností, či už bežných, častých alebo menej obvyklých. Mnoho druhov pracovných činností je upravených osobitnými predpismi, ktoré majú súvis s NV 392/2006 (a tým aj so Smernicou Rady 89/655/EHS). Tieto predpisy ustanovujú rôzne špecifické požiadavky a podmienky, ale zároveň nesmú byť v rozpore s NV č. 392/2006. Ako príklady možno uviesť:

Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko (transponovaná Smernica Rady 89/654/EHS). Tento predpis upravuje všeobecné podmienky na pracoviská (stavebné riešenia, komunikácie, únikové cesty, protipožiarna bezpečnosť, vetranie, teplota) a tým aj priestory, v ktorých sa pracovné prostriedky umiestňujú). Určuje tiež, že pracovné prostriedky sa musia riadne udržiavať a čistiť.

Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko (transponovaná Smernica Rady 92/57/EHS). V tomto nariadení

vlády sú špecifikované všeobecné požiadavky na pracovné prostriedky (napr. rebríky, lešenia) používané na staveniskách. NV č. 392/2006 vo svojich prílohách bližšie spresňuje požiadavky na prostriedky určené na zdvíhanie bremien (príloha č. 1, bod 3.2), požiadavky na používanie pracovných prostriedkov pri dočasnej práci vo výške ako aj napr. rebríky, lešenia (príloha č. 2, bod 5.), čiže prostriedky veľmi často na staveniskách používané. So stavebnými prácami a pracovnými prostriedkami pri nich používanými úzko súvisí aj Vyhláška MPSVaR č. 147/2013 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich. Komentár k vyhláške je uvedený v inej časti tejto analýzy týkajúcej sa Nariadenia vlády č. 396/2006 Z. z.

Vyhláška MPSVaR č. 45/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci. Vyhláška definuje podrobnosti pre bezpečné používanie pracovných prostriedkov pri pestovaní rastlín a starostlivosti o nich (príloha č. 1), napr. pre traktory, kombajny, vyorávače, sejacie stroje. V prílohe č. 2 sú uvedené podrobnosti pre bezpečné používanie pracovných prostriedkov pri chove zvierat a s tým súvisiacich činnostiach, napr. pre rezačky, paráky, dopravníky a dávkovače krmiva.

Vyhláška MPSVaR č. 46/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení. Sú v nej ustanovené požiadavky na bezpečnú prácu s pracovnými prostriedkami používanými pri ťažbe a sústreďovaní dreva, napr. pri práci s motorovou pílou (prílohy č. 1 a 2), pri práci s konským poťahom, s traktorom, s lanovým dopravným zariadením (príloha č. 3).

Medzi pracovné prostriedky patria samozrejme aj ďalšie zariadenia ako napr. tvárniace, drevoobrábacie, kovoobrábacie a iné špeciálne stroje, tiež ručné nástroje alebo elektrické náradie. Nie pre každý pracovný prostriedok sú právnym predpisom ustanovené osobitné požiadavky na jeho používanie. V takomto prípade sa uplatňuje znenie existujúcich predpisov, teda samotného NV 392/2006 a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorý platí v plnom rozsahu aj pre používanie pracovných prostriedkov. Osobitné

postavenie v tomto smere majú slovenské technické normy (STN) pre rôzne druhy zariadení (aj pracovné prostriedky), ktoré podrobne uvádzajú požiadavky na ich konštrukciu, inštaláciu, prevádzku, údržbu a obsluhu. Aj keď STN nie sú právne záväzné, v zmysle Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, § 38, odsek 1, platí, že ak zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spôsobom alebo postupom upraveným v STN, toto plnenie sa považuje za splnenie požiadaviek; tieto povinnosti možno splniť aj iným preukázateľne primeraným spôsobom. Vzhľadom na to, že STN sa nepovažujú za právne predpisy, ale za ostatné predpisy na zaistenie BOZP, táto analýza sa nimi hlbšie nezaoberá.

Povinnosti zamestnávateľa a povinnosti zamestnanca

Vo vzťahu k NV č. 392/2006 sú osobitné ustanovenia uvedené najmä v Zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci:

V súlade s § 6,

- odsek 1d, zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracovné prostriedky neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy,
- odsek 1o, zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, a nedovoliť, aby vykonávali práce, na ktoré nemajú kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti; táto úprava má úzku súvislosť s používaním pracovných prostriedkov, keď tieto môžu u zamestnávateľa obsluhovať/používať len osoby, ktoré majú na to odbornú spôsobilosť.

Podľa § 13,

- odsek 2, zamestnávateľ je povinný počas prevádzky pracovných prostriedkov zabezpečiť vedenie predpísanej technickej dokumentácie tak, aby zodpovedala skutočnému stavu,

- odsek 3, zamestnávateľ môže prevádzkovať pracovné prostriedky, len ak zodpovedajú predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sú dodržané podmienky vymedzené pri ich projektovaní, vrátane určených prehliadok, kontrol a skúšok.

Zamestnanec je v zmysle § 12, odsek 2d, povinný obsluhovať pracovné prostriedky len na základe preukazu, osvedčenia a len ak je na takú obsluhu alebo činnosť zamestnávateľom poverený. Z ustanovenia vyplýva, že na obsluhu pracovného prostriedku nepostačuje predpísané osvedčenie alebo preukaz, ale je potrebné aj poverenie od zamestnávateľa, čo má zabrániť svojvoľnému používaniu pracovných prostriedkov, ktoré by mohlo viesť k ohrozeniu bezpečnosti na pracovisku.

Bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri používaní pracovných prostriedkov – príručky a usmernenia

Na internetových stránkach (voľne dostupných/platených) je k dispozícii rozsiahle množstvo podkladov k problematike bezpečného používania pracovných prostriedkov. Za osobitne užitočné je možné považovať tie, ktoré sú verejne prístupné na oficiálnych stránkach štátnych inštitúcií.

Používanie pracovných prostriedkov pri práci, či už ide o rôzne strojové zariadenia, ručné náradie alebo pomocné prostriedky (rebríky, lešenia a iné) predstavuje široké spektrum činností, s ktorým sa zamestnanci takmer vo všetkých odvetviach ekonomickej činnosti stretávajú každodenne. Rôznorodosť pracovných prostriedkov predstavuje aj rozdielnosť z hľadiska možného ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci (od drobných poranení až po fatálne následky). Právny rámec Slovenskej republiky v nadväznosti na požiadavky EU má zabezpečovať, aby život a zdravie ľudí využívajúcich pri práci pracovné prostriedky boli v maximálne možnej miere chránené.

Možno konštatovať, že na uplatňovanie Smernice Rady 89/655/EHS sú v SR vytvorené primerané legislatívne predpoklady jej transponovaním do NV 392/2006 a tiež vydaním

ďalších súvisiacich právnych predpisov (napr. pre bezpečné používanie pracovných prostriedkov pri poľnohospodárskej alebo lesníckej práci).

Záver:

Smernica Rady 89/655/EHS je v plnom rozsahu transponovaná do NV 392/2006 a je v súlade s požiadavkami dohovorov MOP a smerníc EHS (EÚ).

V prípade novelizácie NV č. 392/2006, sa odporúča v prílohe č. 3 – Zoznam preberaných právnych aktov európskych spoločenstiev, doplniť text:

Kodifikované znenie Smernice Rady 89/655/EHS je uvedené v Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES.

Smernica Rady 89/655/EHS bola zrušená a všetky odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES.

2.10. Súlad nariadenia vlády SR 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 89/656/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie osobných ochranných prostriedkov pracovníkmi na pracovisku (tretia samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 05/zv.1).

Smernica Rady 89/656/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie osobných ochranných prostriedkov pracovníkmi na pracovisku bola transponovaná do NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Podrobnejšie požiadavky v NV

Všetky dokumenty týkajúce sa nákupu OOPP sa sprístupnia Bezpečnostnej technickej službe a Komisii pre BOZP (NV SR, zákon o BOZP). Okrem toho sa poskytne návod na použitie s pokynmi o fungovaní, používaní, údržbe, skladovaní, konečnom dátume a inšpekciách OOPP. (NV SR)

Zamestnávateľ je povinný podľa § 10 o spolupráci predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k posúdeniu rizika, určeni a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania OOPP a prostriedkov kolektívnej ochrany (písm. e) uvedeného ustanovenia).

Toto nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov potrebných na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci.

(2) 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 a zoznam nebezpečenstiev je uvedený v prílohe č. 2. 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, ak ich určil zamestnávateľ podľa § 4 a sú v súlade s týmto nariadením vlády.

(3) Osobným ochranným pracovným prostriedkom podľa odseku 2 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.

Osobné ochranné pracovné prostriedky sú určené na zabránenie vplyvu nebezpečných, alebo škodlivých faktorov práce (faktorov pracovného prostredia, materiálov, pracovných prostriedkov a pod.), alebo zmiernenie ich účinkov na človeka. Predovšetkým sú určené na individuálne použitie, v aktuálnom čase chránia len jedného konkrétneho zamestnanca.

V praxi sa využívajú najmä princípy kolektívnej ochrany alebo vylúčením zamestnanca z oblasti pôsobenia nebezpečenstiev. Ak to nie je možné uskutočniť, využíva sa individuálna ochrana prostredníctvom OOPP.

Povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov vo vzťahu k OOPP

Zamestnávateľ aj zamestnanci majú vo vzťahu k problematike OOPP svoje práva a povinnosti, ktoré sú uvedené v nasledovných predpisoch:

Povinnosti zamestnávateľa

- Zákonník práce – zákon č. 311/ 2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce výslovne neupravuje práva a povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa OOPP, stanovuje len základný rámec pre utváranie bezpečných pracovných podmienok. *Zamestnávateľ* je povinný podľa § 147 ods. 1 v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ je povinný podľa § 6, všeobecných povinností zamestnávateľa, v ods. 2 zákona o BOZP na zaistenie BOZP prostredníctvom OOPP:

- a) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP 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 OOPP a viesť evidenciu o ich poskytnutí,
- c) udržiavať OOPP v použiteľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie.

Zamestnávateľ je povinný podľa § 9 o kontrolnej činnosti sústavne kontrolovať riadne používanie OOPP, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení (písm. d) uvedeného ustanovenia).

Zamestnávateľ je povinný podľa § 10 o spolupráci predložiť zamestnancom, alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa aj k posúdeniu rizika, určení a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania OOPP a prostriedkov kolektívnej ochrany (písm. e) uvedeného ustanovenia).

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

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia oblasť OOPP konkrétne neupravuje, okrem všeobecnej povinnosti zamestnávateľa zakotvanej v § 37 ods. 2 písm. f, podľa ktorého v rámci ochrany zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci je zamestnávateľ povinný zabezpečiť vhodné OOPP, ochranný odev a pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom. Poskytovanie OOPP je jedným z faktorov zaraďovania prác do tretej a štvrtej kategórie podľa § 31 ods. 4 a 5.

- Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP

Podľa § 2 ods. 1 NV zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi OOPP, ak nebezpečenstvo nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce.

Zamestnávateľ musí pred výberom vhodného OOPP:

1. posúdiť rizikovosť pracovného procesu a prostredia,
2. analyzovať nebezpečenstvá a na ich základe
3. vybrať vhodné, účinné a bezpečné OOPP, ktoré chránia zamestnanca pred negatívnymi vplyvmi pracovného procesu a prostredia.

Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytuje OOPP podľa svojho zoznamu poskytovaných OOPP (ďalej „zoznam“) vypracovanom na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev podľa § 4. V zozname zamestnávateľ špecifikuje konkrétne typy OOPP, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach (ods. 1).

Zamestnávateľ v zozname upraví aj osobitný režim zaobchádzania s OOPP, ktoré sú určené na ochranu pred zvláštnymi nebezpečenstvami, napr. pred rádioaktívnymi látkami, karcinogénnymi látkami alebo na ochranu pred infekciou (ods. 2).

Zamestnávateľ je povinný navyše podľa ods. 3 tohto ustanovenia prehodnotiť zoznam vždy po posúdení vhodnosti poskytovaných OOPP podľa § 4 ods. 2 NV.

Konkrétnejšie povinnosti vo vzťahu k poskytovaniu, údržbe a používaniu OOPP upravuje § 6 NV. V súlade s citovaným ustanovením je zamestnávateľ povinný:

1. na základe závažnosti nebezpečenstva a dĺžky jeho pôsobenia, charakteru práce a pracoviska, vlastností a účinnosti príslušného OOPP určiť podmienky používania OOPP, najmä dobu používania (ods. 1),
2. zamestnanca zrozumiteľne oboznámiť s nebezpečenstvami, pred ktorými ho používanie poskytnutého OOPP chráni a
3. sprístupniť zamestnancom tie informácie o každom type OOPP používanom u zamestnávateľa, ktoré zamestnanci potrebujú na jeho používanie,
4. zamestnávateľ zabezpečuje udržiavanie OOPP najmä čistením, opravou a výmenou (ods. 5).

Vzhľadom na nevyhnutnosť zabezpečenia OOPP zamestnancom a následne aj pre účely kontroly, § 5 zakotvuje povinnosť evidencie používania OOPP.

Zamestnávateľ je povinný:

1. určiť podmienky používania OOPP, najmä obdobie používania na základe závažnosti nebezpečenstva, dĺžky jeho pôsobenia, charakteru práce a pracoviska, vlastnosti a účinnosť príslušného OOPP,
2. zrozumiteľne oboznámiť zamestnanca s nebezpečenstvami, pred ktorými ho používanie OOPP chráni, poučiť ho o jeho správnom používaní a podľa potreby mu poskytnúť aj praktický výcvik,
3. sprístupniť zamestnancom informácie o typoch a druhoch OOPP, ktoré sa používajú u zamestnávateľa,
4. zabezpečiť udržiavanie OOPP najmä čistením, správnym skladovaním, opravou a výmenou,
5. poskytovať ich aj iným osobám, ktoré sa so súhlasom zamestnávateľa zdržiavajú jeho v priestoroch a objektoch (kontroly, návštevy a pod.) a náležite ich poučiť.

Povinnosti zamestnanca

- Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákonník práce garantuje právo zamestnancov na bezpečné pracovné podmienky a súčasne upravuje všeobecné základné povinnosti zamestnancov v tejto oblasti. Konkrétne práva a povinnosti pre oblasť OOPP neupravuje.

Ustanovenie § 147 ods. 4 Zákonníka práce zakotvuje dôležitú zásadu. Podľa tohto ustanovenia znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov zamestnanca treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

Práva a povinnosti v oblasti ochrany zdravia zakotvuje § 12 zákona o BOZP, vo vzťahu k OOPP je dôležité ustanovenie tohto odseku, ktoré upravuje povinnosť zamestnanca používať určeným spôsobom pridelené OOPP (ods. 2 písm. f) uvedeného ustanovenia).

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

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v § 45 ods. 28 písm. c) zakotvuje povinnosť zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti vedúce k ožiareniu používať pridelené OOPP a správne s nimi zaobchádzať.

- Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP

NV v § 6 ods. 4 zakotvuje, že zamestnanec je povinný používať poskytnutý OOPP len určeným spôsobom, na určené účely, po celý čas trvania nebezpečenstva a v súlade s pokynmi na používanie.

Zamestnanci sú povinní:

1. používať poskytnutý OOPP len určeným spôsobom, na určené účely, po celý čas trvania nebezpečenstva a v súlade s pokynmi na používanie,
2. primerane sa starať o pridelené OOPP,
3. neodkladne nahlásiť stratu funkčných vlastností (znehodnotenie nosením, prerezanie, roztrhnutie, poliatie olejom a pod.) svojmu príslušnému vedúcemu zamestnancovi a žiadať o výmenu,
4. pri ukončení pracovného pomeru vrátiť pridelené OOPP príslušnému vedúcemu zamestnancovi v čistom stave,

5. za škodu na OOPP, ktorú zamestnanci spôsobili ich stratou, nesprávnym resp. nedbalým používaním, alebo ich úmyselne poškodili tak, že sa nedajú ďalej používať, by mali niesť zodpovednosť resp. uhradiť príslušnú finančnú čiastku.

Dokumentácia k NV

1. Vyhodnotenie nebezpečenstiev a posúdenie rizík vyplývajúcich z pracovných procesov a pracovného prostredia

Je to súbor hodnotení rizika pre všetky profesie, pracovné procesy a pracovné prostredie v podniku. Pred výberom OOPP pri posudzovaní rizika a hodnotení nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia, je zamestnávateľ povinný:

- analyzovať nebezpečenstvá a určiť tie, ktoré nemožno vylúčiť ani obmedziť inými spôsobmi a môžu ohroziť život, alebo zdravie zamestnanca,
- charakterizovať vlastnosti, ktoré musí mať OOPP, aby bol účinný pred nebezpečenstvami, ako aj charakterizovať nebezpečenstvá, ktoré môžu vyplývať z používania OOPP,
- hodnotiť, či OOPP, ktorý zamýšľa poskytovať zamestnancom, zodpovedá požadovaným vlastnostiam a spĺňa všetka požiadavky na neho kladené.

2. Zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,

Je to dokument, ktorý obsahuje vlastný zoznam poskytovaných OOPP v podniku, vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev. V zozname zamestnávateľ špecifikuje konkrétne typy OOPP, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach.

Zamestnávateľ v zozname upraví aj osobitný režim zaobchádzania s OOPP, ktoré sú určené na ochranu pred zvláštnymi nebezpečenstvami, napr. pre rádioaktívnymi látkami, karcinogénnymi látkami, pred biologickými faktormi apod. Zamestnávateľ je povinný

prehodnotiť zoznam vždy po posúdení vhodnosti poskytovaných OOPP. Je súčasťou *Smernice o OOPP*.

V zozname sa vyžaduje:

- špecifikovať konkrétne druhy (typy) OOPP poskytovaných pri jednotlivých prácach,
- určiť dobu ich používania,
- upraviť osobitný režim zaobchádzania s tými prostriedkami, ktoré sú určené na ochranu pred zvláštnymi nebezpečenstvami.

1. Smernica o poskytovaných OOPP

Dôležitý vnútropodnikový dokument, v ktorom sú rozpísané podrobné postupy a zásady poskytovania, pridelovania a kontroly používania OOPP v podniku.

Smernica obsahuje:

A: Úvodné ustanovenia

A.1 Účel a dôvod vydania predpisu

Príklad textu: Smernica ustanovuje podmienky pre hodnotenie zostatkových nebezpečenstiev súvisiacich s prácou, posúdenie rizík podľa zoznamu pracovných činností a profesií a pridelovanie OOPP a dobu ich životnosti v spoločnosti XXY...

A.2 Definícia pojmov

Napr.: BOZP, BTS PZS, OOPP, ZZ, ZAM, ZST, a podobne. Použiť pojmy zo zákona o BOZP, Zákonníka práce, nariadenia vlády...

A.3 Súvisiace predpisy

Napr.: Zoznam nadväzujúcich a súvisiacich zákonov, nariadení a vyhlášok

B. Osobitné ustanovenia

B.1 Osobitné ustanovenia o osobných ochranných pracovných prostriedkoch

B.2 Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k osobným ochranným pracovným prostriedkom

B.3 Povinnosti zamestnancov vo vzťahu k osobným ochranným pracovným prostriedkom

B.4 Zásady vybavenia pracovísk osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

B.5 Hospodárenie s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

B.6 Udržiavanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

B.7 Evidencia a kontrola osobných ochranných pracovných prostriedkov

B8 Výpočet doby funkčnosti OOPP

Napr.: odporúčaná doba životnosti je stanovená výrobcom alebo určená zamestnávateľom. Závisí od doby používania OOPP, v akých podmienkach sa používa OOPP, a nakoniec aj od starostlivosti zamestnanca, ktorý používa pridelený OOPP. Životnosť je stanovená v mesiacoch a predbežný výpočet doby životnosti OOPP vychádza z doby životnosti OOPP a doby používania OOPP v roku.

Pri výpočte možno orientačne vychádzať zo vzorca:

$$c = (12 \times a) / b$$

a) doba životnosti OOPP v mesiacoch

b) počet mesiacov používania OOPP

c) doba v mesiacoch na ktorú sa OOPP poskytuje.

C. Záverečné ustanovenia

C.1 Záväznosť

C.2 Platnosť a účinnosť, rozsah platnosti

C.3 Zodpovednosť za kontrolu

C.4 Sankcie

Prílohy:

Príloha č. 1 – Zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov v podniku

Príloha č.2 – Zoznam ďalších kritérií na výber osobného ochranného pracovného prostriedku v zmysle NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP

Príloha č. 3 – Zoznam nebezpečenstiev v zmysle NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP

Príloha č.4 – Zoznam poskytovaných ochranných nápojov, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov

Príloha č. 5 – Osobná (evidenčná) karta na zverenú (pridelenú) OOPP

Príloha č. 6 – Zápis o predčasnom opotrebovaní a vyradení OOPP

Príloha č. 7 – Oboznámenie so smernicou

4. Prevádzkové predpisy (poriadky)

Sú v nich upravené postupy pri vykonávaní tých, ktorých činností a zásady dodržiavania BOZP. V rámci nich sú stanovené aj povinnosti používať určeným spôsobom pridelené OOPP a primerane sa o ne starať. Sú vypracované pre konkrétnu prevádzku, zariadenie, či technológiu. Poriadky musia byť prístupné na viditeľnom mieste a dostupné všetkým zamestnancom, návštevníkom a zákazníkom.

Obsahujú aj časť o používaní vybraných OOPP. Ako príklady možno uviesť: *Prevádzkový poriadok pre práce s vystavením a expozíciou biologickým faktorom, Prevádzkový predpis pre práce s expozíciou chemickými látkami a faktorom a pod.*

Na zabezpečenie oboznamovania sa s uvedeným nariadením vlády bolo vydaných niekoľko príručiek, propagačných letákov a monografií, ktoré sa venujú problematike OOPP. Nariadenie

vlády je úspešne uplatňované v podnikovej praxi. patrí k tým, ktoré sa pomerne ľahko uplatňujú. smernice, ktoré z neho vyplývajú sa v podnikovej praxi využívajú a sú bežne známe.

Záver:

NV SR č. 395/2006 Z. z. je v súlade so smernicami EÚ a MOP.

2.11. Súlad Nariadenia vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko

Dohovor MOP č. 167/1988 o bezpečnosti a zdraví v stavebníctve z 20. júna 1988 je záväzný pre Slovenskú republiku (ako nástupníčku krajinu po bývalom Československu, ktorého ratifikovalo 11. januára 1990).

Ustanovenia obsiahnuté v predmetnom dohovore sú prevzaté do legislatívy Slovenskej republiky prednostne v Nariadení vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko a v ďalších právnych predpisoch. Dohovor MOP upravuje a definuje:

- stavebné činnosti a ďalšie pojmy súvisiace so staveniskom,
- konzultácie a spoluúčasť zamestnancov, resp. ich zástupcov pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia na staveniskách,
- koordináciu viacerých zamestnávateľov na staveniskách a participáciu iných osôb ako zamestnancov pri prácach na staveniskách,
- informovanie, odbornú prípravu a školenie zamestnancov,
- povinnosti zamestnancov pri výkone stavebných prác a počas ich prítomnosti na staveniskách,
- preventívne a ochranné opatrenia pri prácach na staveniskách,
- poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- protipožiarne opatrenia,

- požiadavky na zaistenie bezpečnosti pri osobitných druhoch prác (napr. práce vo výškach, výkopové práce, zemné práce, búracie práce).

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Smernica Rady 92/57/EHS z 24. júna 1992 o zavedení minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na dočasných alebo lokalitne sa meniacich staveniskách (ôsma samostatná smernica v zmysle článku 16, ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, 5/zv. 2.).

Smernica Rady 92/57/EHS z 24. júna 1992 o zavedení minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na dočasných alebo lokalitne sa meniacich staveniskách (v ďalšom texte skrátene Smernica Rady 92/57/EHS) je do legislatívy Slovenskej republiky prevzatá NV č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko, z dňa 24. mája 2006, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júla 2006. (v ďalšom texte skrátene NV 396/2006).

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády bolo transponované bez výnimiek. Je v súlade s požiadavkami MOP a EHS.

Smernica Rady 92/57/EHS - východiská

Vydanie samotnej Smernice Rady 92/57/EHS na zaistenie BOZP na staveniskách bolo vykonané v zmysle (rámcovej) Smernice Rady o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci č. 89/391/EHS, článok 16, podľa ktorého majú byť prijaté samostatné smernice, medzi inými aj smernica pre prechodné alebo lokalitne sa meniace staveniská.

Hlavné dôvody na vydanie samostatnej smernice pre staveniská boli skutočnosti, že:

- na staveniskách sú zamestnanci vystavení osobitne veľkým rizikám,

- pri vzniku pracovných úrazov na staveniskách je často kľúčovou príčinou neuspokojivá organizácia práce a nedostatočné plánovanie prác už v štádiu prípravy stavieb,
- v členských štátoch EÚ musia byť príslušné štátne orgány zodpovedné za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vopred informované o realizácii stavieb, na ktorých objem prác presiahne určitý rozsah,
- nedostatočná koordinácia môže byť na staveniskách príčinou častých pracovných úrazov, hlavne ak rôzni zhotovitelia (dodávatelia, subdodávatelia) pracujú na tom istom stavenisku zároveň alebo následne; je preto potrebné zlepšiť koordináciu medzi zhotoviteľmi už v štádiu prípravy projektu stavby aj v štádiu jej realizácie,
- fyzické osoby, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a ani zamestnancami (napr. živnostníci) často vykonávajú pracovnú činnosť na staveniskách, môžu byť rizikovým faktorom z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; je potrebné, aby sa opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia rozšírili aj na tieto osoby,
- dodržiavanie minimálnych bezpečnostných požiadaviek na staveniskách je nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov.

Ciele vydania Smernice Rady 92/57/EHS:

- podpora zlepšovania pracovných podmienok na staveniskách, kde pracovníci môžu byť vystavení osobitne závažným rizikám,
- zohľadnenie požiadaviek na zaistenie BOZP už pri návrhu a organizácii stavebného projektu,
- určenie zodpovedností pre jednotlivých zhotoviteľov, ktorí sa na realizácii stavby podieľajú za účelom eliminovania nebezpečenstiev.

Slovenská republika

Podľa zistení a štatistík uvádzaných Národným inšpektorátom práce SR, stavebníctvo patrí na Slovensku dlhodobo k najrizikovejším odvetviam. Aj keď sa medziročné štatistiky pracovnej

úrazovosti líšia, z dlhodobého hľadiska v priemere až 20 % všetkých smrteľných pracovných úrazov a približne 15 % závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmovou na zdraví v SR je registrovaných v stavebníctve. Mnoho úrazov je zapríčinených nedostatkami v plánovaní a nesprávnu organizáciou práce (aj tieto dôvody viedli k vydaniu Smernice Rady 92/57/EHS ako je uvedené vyššie). Najčastejšie na staveniskách dochádza k smrteľným a závažným pracovným úrazom pri pádoch z výšky, pri práci so stavebnými strojmi a tiež zasypaním. S touto nepriaznivou situáciou má úzky súvis krátkodobé zamestnávanie zamestnancov s nedostatočnými pracovnými návykmi a účasť malých podnikateľov v dodávateľských reťazcoch pri realizácii stavieb.

Smernica Rady 92/57/EHS bola prvýkrát prevzatá do slovenskej legislatívy ako Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 510/2001 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko, ktoré nadobudlo účinnosť 1. januára 2002. Uvedené nariadenie vlády bolo novelizované k 1.5. 2004 (dátum vstupu SR do EÚ), keď sa okrem iného do jeho znenia doplnila príloha, v ktorej sa uvádza, že Nariadením vlády 510/2001 Z. z. sa preberá právny akt Európskych spoločenstiev a EÚ - Smernica Rady 92/57/EHS. NV č. 510/2001 Z. z. bolo k 30. júnu 2006 zrušené a nahradené NV č. 396/2006 v súlade s podmienkami o vydávaní aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky. NV 396/2006 nadobudlo účinnosť 1. júla 2006 a platí v pôvodnom znení, t. j. nebolo od dňa svojho zverejnenia novelizované.

Poznámka:

Znenie pôvodnej Smernice Rady 92/57/EHS bolo dvakrát novelizované:

- a) Smernicou Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2007/30/ES z 20. júna 2007. S účinnosťou od 27. júna 2007 sa zrušili pôvodné ustanovenia článku 14, odsek 4 a 5 prvotného znenia smernice.
- b) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2019/1243 z 20. júna 2019.

V smernici sa článok 13 nahradil novým znením a boli doplnené nové články 13a, 13b.

Ako je v texte analýzy ďalej rozvedené predmetné články 13, 13a, 13b, 14, nie sú prevzaté do textu NV 396/2006 a z toho dôvodu nariadenie vlády SR nebolo potrebné novelizovať v súvislosti so zmenami Smernice Rady 92/57/EHS vykonanými v r. 2007 a v r. 2019.

Analýza súladu NV 396/2006 so Smernicou Rady 92/57/EHS

Smernica Rady 92/57/EHS bola vydaná 24. júna 1992 a v zmysle jej článku 14.1, členské štáty mali prijať najneskôr do 31. decembra 1993 zákony a iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. V tom čase Slovenská republika ešte nebola členským štátom EÚ a povinnosti vyplývajúce z ustanovenia tohto článku SR plnila v rámci prístupového procesu vydaním Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 510/2001 Z. z. a neskôr, po r. 2004 už ako člen EÚ, vydaním samotného NV 396/2006. Zo znenia článku 14.1 smernice nevyplýva, že smernica musí byť prevzatá len jedným právnym predpisom, čo je dôležité aj z hľadiska posúdenia jej súladu so slovenskou legislatívou.

NV 396/2006 preberá znenie Smernice rady 92/57/EHS upraveným prekladom zverejneného oficiálneho textu smernice, s tým, že niektoré články smernice sú z logických dôvodov doplnené, upravené alebo nie sú uvedené priamo v texte NV 396/2006.

Článok 1.3 (Predmet) Smernice Rady 92/57/EHS – neuvedený v NV 396/2006

Ustanovenia smernice 89/391/EHS platia v plnom rozsahu pre celkový predmet uvedený v odseku 1 bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo špecifické ustanovenia uvedené v tejto smernici.

Smernica 89/391/EHS (rámcová) je do slovenskej legislatívy transponovaná zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, čiže platí v plnom rozsahu aj pre staveniská, s tým, že v samotnom NV 396/2006 sú ešte pre staveniská uvedené prísnejšie a špecifické ustanovenia prevzaté zo Smernice Rady 92/57/EHS. Medzi tieto špecifické ustanovenia patrí najmä povinnosť vypracovania plánu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre stavenisko a povinnosť určiť koordinátora dokumentácie a koordinátora bezpečnosti pre

stavenisko, na ktorom vykonáva práce viac ako jeden zhotoviteľ. V prílohe č. 3, NV 396/2006 sú podrobne definované bezpečnostné a zdravotné požiadavky na stavenisko.

Článok 2 (Definície) Smernice Rady 92/57/EHS

bod a)

Na účely tejto smernice „dočasné alebo lokálne sa meniace staveniská“ (ďalej len „staveniská“) sú všetky staveniská, na ktorých sa vykonávajú stavebné alebo stavebno–inžinierske práce; nevyčerpávajúci zoznam takýchto prác je uvedený v prílohe I smernice.

NV 396/2006 nepreberá túto definíciu, vo svojom § 1/1 však odkazuje na definíciu uvedenú v § 43i platného zákona SR č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (Stavebný zákon) podľa ktorého:

Stavenisko je priestor, ktorý je počas uskutočňovania stavby určený na vykonávanie stavebných prác na stavbe, na uskladňovanie stavebných výrobkov a dopravných a iných zariadení potrebných na uskutočňovanie stavby a na umiestnenie zariadenia staveniska; zahŕňa stavebný pozemok, prípadne v určenom rozsahu aj iné pozemky alebo ich časti.

Je to v podstate obdobná definícia ako je uvedená v Smernici Rady 92/57/EHS (ako to vyplýva z jej článku 14.1 smernica nemusí byť prevzatá len jedným právnym predpisom).

NV 396/2006 v § 2/1 rozširuje definíciu staveniska o okruh všetkých prác uvedený v prílohe I, Smernice Rady 92/57/EHS. V dôsledku toho už nebolo potrebné prílohu I smernice prevziať do NV 396/2006.

Článok 2 (Definície) Smernice Rady 92/57/EHS

bod c)

„stavebný dozor“ je každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá je zodpovedná za plánovanie a/alebo výkon a/alebo dozor nad vyhotovením projektu a koná v mene stavebníka;

NV 396/2006 nepreberá toto znenie. Definícia stavebného dozoru je v legislatíve SR uvedená v § 46b zákona SR č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (Stavebný zákon) podľa ktorého:

Osoba vykonávajúca stavebný dozor okrem iného sleduje spôsob a postup uskutočňovania stavby tak, aby sa zaručila bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Táto definícia v podstate zodpovedá zneniu uvedenému v smernici a je tak prevzaté iným právnym predpisom a nie NV 396/2006.

Článok 3 (Menovanie koordinátorov — Plán bezpečnosti a ochrany zdravia — Oznámenie pred začatím prác) Smernice Rady 92/57/EHS

1. Stavebník alebo stavebný dozor určí jedného alebo viacerých koordinátorov pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia, ako definuje článok 2 písm. e) a f) pre každé stavenisko, na ktorom pracuje viac dodávateľov.
2. Stavebník alebo stavebný dozor zabezpečí, aby bol pred zriadením staveniska vypracovaný plán bezpečnosti a ochrany zdravia v súlade s článkom 5 písm. b).

Členské štáty môžu po poradách so sociálnymi partnermi povoliť odchýlky od ustanovení prvého pododseku, s výnimkou prípadov, keď ide:

- o práce spojené s osobitným nebezpečenstvom, ako je uvedené v prílohe II, alebo
- o práce, pre ktoré sa vyžaduje predbežné oznámenie podľa odseku 3 tohto článku.

Smernica Rady 92/57/EHS umožňuje v zmysle svojho Článku 3 členským štátom EÚ prijať menej prísnu právnu úpravu týkajúcu sa povinnosti stavebníka menovať pre stavenisko, na ktorom vykonáva práce viacero zhotoviteľov, koordinátora pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a tiež povinnosti vypracovať plán bezpečnosti a ochrany zdravia. Možnosť derogácie (výnimky) sa v zmysle smernice nevzťahuje na staveniská, kde sa vykonávajú práce s osobitným nebezpečenstvom uvedené v prílohe II smernice a tiež na staveniská, pri ktorých

sa predkladá štátnym orgánom (v prípade SR je to príslušný IP) osobitné oznámenie pred začatím prác na staveniskách, na ktorých objem prác presiahne určitý rozsah definovaný smernicou v jej Článku 3.3. Slovenská republika túto možnosť derogácie (výnimky) neuplatnila, preto uvedené predmetné znenie Článkov 3.1 a 3.2 sa v texte NV/396/2006 nenachádza. Slovenský právny rámec tak neumožňuje výnimky na povinnosť menovať koordinátora pre otázky BOZP a tiež povinnosti vypracovať plán bezpečnosti a ochrany zdravia.

Článok 10 (Povinnosti iných skupín osôb) Smernice Rady 92/57/EHS

bod 1

Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na stavenisku samostatne zárobkovo činné osoby:

a) účelne dodržiavajú primerane najmä nasledovné:

i) požiadavky článku 6 ods. 4 a článok 13 smernice 89/391/EHS, ako aj článok 8 a prílohu IV tejto smernice;

ii) článok 4 smernice 89/655/EHS a príslušné ustanovenia jej prílohy;

iii) článok 3, článok 4 ods. 1 až 4 a ods. 9 a článok 5 smernice 89/656/EHS;

NV 396/2006 nepreberá doslovne uvedené znenie smernice. Požiadavky na dodržiavanie článku 6 ods. 4 (koordinácia pri zaistení BOZP a poskytovanie informácií, v prípade, že na jednom pracovisku pôsobia viacerí zamestnávateľa), a článku 13 (povinnosti pracovníkov – vo vzťahu k BOZP) smernice 89/391/EHS sú v slovenskej legislatíve obsiahnuté v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, konkrétne v jeho § 18 (spolupráca zamestnávateľov) a v § 12 (práva a povinnosti zamestnancov).

Povinnosť dodržiavania príslušných ustanovení smernice 89/655/EHS (minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných zariadení) a smernice 89/656/EHS (požiadavky na používanie osobných ochranných prostriedkov pracovníkmi na pracovisku) je v NV 396/2006, § 9, odsek 1, riešená odkazom na právne predpisy, ktorými sú uvedené smernice prevzaté do legislatívy SR. Rovnaký prístup (odkaz na príslušné právne predpisy) je v

NV 396/2006 uplatnený aj ohľadom Článku 10, Smernice Rady 92/57/EHS, bod 2a, (zaistenie bezpečnosti a zdravia na stavenisku, kde zamestnávateľa osobne vykonávajú pracovnú činnosť). Čiže je možné konštatovať, že predmetné ustanovenia Smernice Rady 92/57/EHS, článok 10, body 1a), 2a), aj keď nie sú prevzaté do NV 396/2006 sú transponované v inom právnom predpise SR, resp. na neho odkazujú.

Článok 11 (Informovanie pracovníkov) Smernice Rady 92/57/EHS

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 10 smernice 89/391/EHS sú pracovníci a/alebo ich zástupcovia informovaní o všetkých opatreniach, ktoré majú byť prijaté na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na stavenisku.

2. Informácie musia byť pre príslušných pracovníkov zrozumiteľné.

NV 396/2006 nepreberá uvedené znenie smernice. Povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa oboznamovania a informovania zamestnancov sú v slovenskej legislatíve upravené v § 7, zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, a vo všeobecnosti sa vzťahujú na všetky pracoviská, teda aj na staveniská. Článok 11 Smernice Rady 92/57/EHS, aj keď nie je prevzatý do NV 396/2006, sa uplatňuje prostredníctvom iného právneho predpisu SR a je tak splnená požiadavka na jeho transpozíciu.

Článok 13 (Zmeny prílohy IV), Článok 13a (Vykonávanie delegovania právomoci), Článok 13b (Postup pre naliehavé prípady), Článok 14 (Záverečné ustanovenia) a Článok 15 Smernice Rady 92/57/EHS

NV 396/2006 z logických dôvodov nepreberá uvedené články smernice.

Jedná sa o technickú úpravu postupu Komisie EÚ s cieľom v prípade potreby vykonávať zmeny prílohy IV smernice (článok 13, 13a, 13b), o upresnenie povinností členských štátov EÚ pri transpozícii Smernice Rady 92/57/EHS do svojho právneho systému (článok 14). Článok 15 smernice uvádza, že je adresovaná členským štátom.

Poznámka:

V texte Smernice Rady 92/57/EHS sa vo viacerých článkoch (napr. 2d, 6b, 6d, 8i, 10.1) používa pojem „samostatne zárobkovo činná osoba“. V slovenskej pracovnoprávnej terminológii tomu zodpovedá pojem „fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom“, ktorý sa uvádza aj v znení NV 396/2006.

Prílohy Smernice Rady 92/57/EHS - NV 396/2006 preberá znenie príloh smernice s menšími odchýlkami:

Príloha I, Smernice Rady 92/57/EHS – Nevýčerpávajúci zoznam stavebných a stavebno-inžinierskych prác

V texte NV 396/2006 zoznam týchto prác netvorí samostatnú prílohu, ale je prevzatý do znenia § 2 - Vymedzenie pojmov, ako doplnenie definície staveniska. Z tohto dôvodu, aj keď má Smernica Rady 92/57/EHS štyri prílohy, NV 396/2006 obsahuje len 3 prílohy.

Príloha IV, Smernice Rady 92/57/EHS – Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na staveniskách

Jedná sa o najrozsiahlejšiu prílohu smernice, ktorá je do NV 396/2006 prevzatá do prílohy č. 3. Príloha je rozdelená do dvoch častí:

Časť A – Všeobecné minimálne požiadavky na staveniskách.

Časť B – Osobitné požiadavky

V Časti A, v osemnástich jednotlivých bodoch sú špecifikované požiadavky na staveniská (Stabilita a pevnosť, Energetické rozvody, Únikové cesty a východy, Identifikácia a hasenie požiaru, Vetranie, Vystavenie osobitným rizikám, atď.).

NV 396/2006 vo svojej Prílohe č. 3 preberá znenie bodov prílohy IV smernice upraveným prekladom oficiálneho textu s jednou odchýlkou:

Príloha IV, Smernice Rady 92/57/EHS, Časť A., bod 15. Oddychové miestnosti a ubytovacie priestory

15.4.

Stále ubytovacie priestory, pokiaľ nie sú využívané len výnimočne, musia mať primerané hygienické vybavenie, oddychovú miestnosť a miestnosť na pobyt vo voľnom čase.

Musia byť zariadené posteľami, skriňami, stolmi a stoličkami s operadlami v závislosti od počtu pracovníkov a musia byť umiestnené, ak je to primerané, v závislosti od prítomnosti pracovníkov oboch pohlaví.

V NV 396/2006 (príloha č. 3, časť A., bod 15.4) je znenie tohto bodu, druhá veta, prevzatá nasledovne:

Stále ubytovacie priestory musia byť zariadené lôžkami, skriňami, stolmi a stoličkami v závislosti od počtu zamestnancov a ich usporiadanie musí závisieť od prítomnosti zamestnancov oboch pohlaví.

V texte tejto vety je v NV 396/2006 odchýlka oproti zneniu Smernice Rady 92/57/EHS.

Smernica Rady 92/57/EHS:

*Musia byť zariadené posteľami, skriňami, stolmi a stoličkami **s operadlami** ...*

NV 396/2006:

Stále ubytovacie priestory musia byť zariadené lôžkami, skriňami, stolmi a stoličkami ...

Z uvedeného vyplýva, že v slovenskej legislatíve v nariadení vlády je použitý len pojem „stoličkami“ a v smernici pojem „stoličkami s operadlami“. Je teda vypustená požiadavka, na to, aby priestory podľa bodu 15.4 boli vybavené stoličkami s operadlami, a môžu postačovať aj stoličky bez operadla (tie sa na predajnom trhu v SR bežne vyskytujú).

Požiadavka definovaná v Smernici Rady 92/57/EHS na vybavenie stálych ubytovacích priestorov stoličkami s operadlami má zrejme súvis s ochranou podporne pohybovej sústavy (laicky povedené hlavne bolesti chrbtice v krížovej oblasti), keď sedenie na stoličke s operadlom poskytuje lepší komfort a úľavu pre oblasť chrbtice človeka (možnosť oprieť sa a odbremeniť vertikálny tlak na chrbticu).

Oficiálna anglická verzia Smernice Rady 92/57/EHS uvádza pojem „*seats with backs*“, čo možno do slovenského jazyka preložiť ako „stoličky s operadlami“.¹⁵ Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko (ďalej len NV 391/2006) preberá do legislatívy SR Smernicu Rady 89/654/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku. Toto NV nadobudlo účinnosť dňa 1. júla 2006, t. j. v rovnaký deň ako NV 396/2006.

NV 391/2006, vo svojej Prílohe č. 1, bod 16.2. a v Prílohe č. 2, bod 11.2. ustanovuje tiež požiadavku na vybavenie oddychových miestností stoličkami s operadlami.

Z uvedenej analýzy (oficiálna verzia Smernice Rady 92/57/EHS v SJ a AJ, znenie NV 391/2006) vyplýva, že v NV 396/2006, príloha č. 3, časť A., bod 15.4 je malá odchýlka v prevzatom texte Smernice Rady 92/57/EHS, keď sa na vybavenie stálych ubytovacích priestorov neuvádza požiadavka na vybavenie „stoličkami s operadlami“, ale len požiadavka na vybavenie „stoličkami“.

Táto odchýlka v rámci analýzy nie je považovaná za dôvod na to, aby bol konštatovaný rozpor v tom, že Smernica Rady 92/57/EHS je riadne transponovaná do legislatívy SR v rámci NV 396/2006 a iných právnych predpisov SR (napr. zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku - stavebný zákon).

Súvislosť Smernice Rady 92/57/EHS a NV 396/2006 s inými právnymi predpismi Slovenskej republiky

Smernice EÚ upravujúce oblasť BOZP museli byť prevzaté (implementované) do národnej legislatívy členských štátov EÚ. Členské štáty vo svojej vlastnej legislatíve môžu však pre danú oblasť definovať prísnejšiu alebo podrobnejšiu právnu úpravu, ktorá však nesmie byť v rozpore s príslušnou smernicou alebo z hľadiska požiadaviek na zaistenie BOZP pod jej úrovňou.

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01992L0057-20190726>

So Smernicou Rady 92/57/EHS a tým aj s NV 396/2006 úzko súvisia aj ďalšie legislatívne predpisy Slovenskej republiky. Zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (Stavebný zákon) bol vo vyššie uvedenej analýze už spomenutý.

Druhým veľmi dôležitým súvisiacim právnym predpisom v SR je osobitná Vyhláška MPSVaR č. 147/2013 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností (v ďalšom texte len Vyhláška 147/2013). V nevyhnutnom rozsahu sa tiež vzťahuje na práce pri záchrane osôb na stavenisku. Je možné konštatovať, že práve touto vyhláškou je v SR uplatnený prístup podrobnejšej a prísnejšej právnej úpravy oproti požiadavkám uvedeným v Smernici Rady 92/57/EHS. Vyhláška je vydaná v zmysle Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (§ 30, odsek 1, písmeno a), podľa ktorého sa osobitným predpisom upravujú podrobnosti na zaistenie BOZP a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností. Vyhláška, aj keď sa to v jej texte neuvádza, má veľmi úzku súvislosť s NV 396/2006 (a tým pádom aj so Smernicou Rady 92/57/EHS). V znení vyhlášky sú okrem iného rozvedené podrobnosti o tom, že:

- vo fáze prípravy stavebných prác musia byť v rámci dokumentácie spracované aj návody a pravidlá o BOZP potrebné na bezpečný výkon práce a súčasťou dokumentácie je technologický postup stavebných prác vo vzťahu k zaisteniu BOZP (§ 4 Vyhlášky 147/2013 vo vzťahu k § 4 – § 6, NV 396/2006),
- ako sa postupuje pri odovzdaní a preberaní staveniska alebo pracoviska na stavenisku medzi stavebníkom a zhotoviteľom, prípadne medzi zhotoviteľmi navzájom (§ 5 Vyhlášky 147/2013 – obsahovo vymedzený záznam o odovzdaní a prevzatí staveniska; NV 396/2006 tento postup neupravuje).

Vo svojich prílohách vyhláška uvádza podrobnosti na zaistenie BOZP na stavenisku všeobecne (príloha č. 1) a pri rôznych druhoch stavebných prác a tiež pri prácach, ktoré so stavebnými prácami súvisia (prílohy č. 2 až č. 9). Príloha č. 2 (BOZP pri zemných prácach), Príloha č. 3 (BOZP

pri betonárskych prácach) atď. Dôkladné porovnanie podrobností na zaistenie BOZP pri stavebných prácach uvedených vo Vyhláške 147/2013 s požiadavkami Smernice Rady 92/57/EHS by si vyžadovalo spracovanie osobitného analytického dokumentu. V každom smere však v Slovenskej republike Vyhláška 147/2013 uvádza mnohé prísnejšie a podrobnejšie špecifikácie ako samotná Smernica Rady 92/57/EHS. Príklady:

1. Smernica Rady 92/57/EHS – Príloha IV, Časť A, bod 18.1.

Okolie a obvod staveniska musia byť označené a usporiadané tak, aby boli jasne viditeľné a identifikovateľné

Vyhláška 147/2013 - Príloha č. 1

Bod 1.2.

Stavenisko v zastavanom území obce musí byť oplotené do výšky najmenej 1,8m. Líniová stavba alebo stavenisko, na ktorom sa vykonávajú krátkodobé práce, v zastavanom území obce sa ohradia dvojtyčovým zábradlím vysokým najmenej 1m alebo sa zabezpečia iným vhodným bezpečnostným opatrením.

Bod 1.5.

Oplotenie alebo ohradenie zasahujúce do verejnej komunikácie musí byť v noci a pri zníženej viditeľnosti označené výstražným červeným svetlom umiestneným v čele prekážky a vo vzdialenosti najviac každých 50 m.

2. Smernica Rady 92/57/EHS – Príloha IV, Časť B, Oddiel II, bod 6.4.

Rebríky musia mať dostatočnú pevnosť a musia byť riadne udržiavané.

Musia byť používané správne, na príslušných miestach a v súlade s účelom, na ktorý sú určené.

Vyhláška 147/2013 - Príloha č. 1

Bod 4.2.

Rebrík možno používať len na krátkodobé a fyzicky nenáročné práce pri použití jednoduchého náradia, pri ktorých sa osoba vykonávajúca stavebné práce môže pridržovať aspoň jednou rukou alebo je zabezpečená proti pádu.

Bod 4.4.

Po rebríku sa nesmie vynášať alebo znášať bremeno ťažšie ako 20 kg. Na rebríkoch sa nesmie pracovať nad sebou. Vystupovať a zostupovať po rebríku nesmie súčasne viac osôb. Pri vystupovaní alebo zostupovaní je osoba vykonávajúca stavebné práce otočená tvárou k rebríku a pridržá sa ho oboma rukami.

V bodoch 4.3., 4.5. – 4.13. Príloha č. 1 Vyhlášky 147/2013 obsahuje ďalšie podrobnosti na zaistenie BOZP pri používaní rebríkov, ktoré v Smernici Rady 92/57/EHS (a tým pádom ani v NV 396/2006, ktorým je smernica transponovaná) nie sú uvádzané.

Medzi ďalšie právne predpisy, ktoré majú súvislosť so Smernicou Rady 92/57/EHS (tým aj s NV 396/2006) možno zaradiť:

- NV SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, ktoré upravuje podmienky na zaistenie BOZP zamestnancov pri používaní pracovných prostriedkov pri práci a teda aj pri stavebných prácach na stavenisku. Nariadenie v prílohe špecifikuje požiadavky na pracovné prostriedky často používané aj na staveniskách (napr. prostriedky na zdvíhanie bremien, prostriedky pre dočasné práce vo výške a iné).
- NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (v ďalšom texte OOPP), ktoré ustanovuje minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie OOPP potrebných na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci, teda aj pri stavebných prácach na stavenisku. Nariadenie vo svojej prílohe napr. určuje, že pri stavebných prácach sa používa pracovná prilba na ochranu hlavy, pri ktorých stavebných prácach sa používa ochranná obuv s podrážkami odolnými proti prepichnutiu a prerezaniu, pri ktorých stavebných prácach sa používajú individuálne OOPP proti pádu z výšky alebo do voľnej hĺbky.

V prípade obidvoch uvedených nariadení vlády sa jedná o prevzaté právne akty EÚ, konkrétne Smernicu Rady 89/655/EHS (pracovné prostriedky) a Smernicu Rady 89/656/EHS (OOPP).

Zabezpečovanie BOZP na staveniskách - praktické nezáväznú príručky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V roku 2011 bola z iniciatívy Európskej komisie vydaná *Nezáväzná príručka osvedčených postupov na účely vysvetlenia a vykonávania smernice č. 92/57/EHS o „staveniskách“*. V elektronickej verzii je voľne dostupná na oficiálnych stránkach EÚ a možno ju bezplatne vo formáte pdf stiahnuť aj v slovenskom jazyku na adrese: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/96b5fe83-ef7d-4628-9af0-e02b25810c1d/language-en/format-PDF/source-search>, kliknutím na odkaz „Download and languages“.

Ide o pomerne rozsiahlu, podrobne spracovanú publikáciu, poskytujúcu vysvetľujúce informácie k Smernici Rady 92/57/EHS a jej implementácii v praxi. Sú v nej uvedené interpretácie a príklady využiteľné na staveniskách. V jednotlivých kapitolách sa zaoberá témami:

- uplatňovanie všeobecných zásad prevencie v oblasti BOZP,
- dokumentácia a požiadavky na zaistenie BOZP,
- typické a osobitné nebezpečenstvá a riziká pri práci na staveniskách vo všetkých fázach realizácie stavieb,
- riadenia a manažovanie rizík počas jednotlivých etáp realizácie stavby,
- prehľad povinností účastníkov zaangažovaných na realizácii stavby.

Príručka je užitočnou pomôckou najmä pre odborníkov, ale aj pre všetkých, ktorí sú na problematike BOZP na staveniskách nejakým spôsobom zaangažovaní. Boli by možno vhodné v rámci SR lepšie spropagovať jej využívanie.

Na internetovej stránke NIP je v sekcii „Publikácie“ zverejnená príručka *„Pravidlá dobrej praxe – BOZP na stavenisku I.“*, vydaná v r. 2019, ktorú je možné si bezplatne stiahnuť vo formáte .pdf. Publikácia poskytuje základné informácie, ktoré pomôžu správne sa orientovať v problematike BOZP na stavenisku v jednotlivých etapách realizácie stavby (príprava projektu, realizácia projektu). Sú v nej uvedené príklady tlačív (napr. vzory poverenia koordinátora dokumentácie a koordinátora bezpečnosti, vzor plánu BOZP, vzor oznámenia o začatí stavebných prác, vzor záznamu o odovzdaní staveniska alebo pracoviska na stavenisku a

ďalšie). Pripojený je tiež zoznam právnych predpisov, z ktorých zostavovatelia príručky vychádzali. Samotná Smernica Rady 92/57/EHS sa medzi nimi neuvádza, ale súvislosť so smernicou vyplýva z NV 396/2006, ktoré sa v zozname nachádza. Príručka je prehľadná, doplnená množstvom ilustrácií a je písaná v jednoduchom, ľahko zrozumiteľnom jazyku, čo jej používatelia určite ocenia. Je predpoklad, že bude vydané aj jej pokračovanie.

Povinnosti zamestnávateľa a povinnosti zamestnanca

V rámci všeobecných povinností zamestnávateľa a zamestnanca, ktoré sú uvedené najmä v Zákonníku práce a v Zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci majú niektoré ustanovenia osobitnú súvislosť s NV 396/2006.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov:

Podľa § 6, odsek 1o, zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti. V súvislosti s prácami vykonávanými na staveniskách sa môže jednať o dôležité skutočnosti ako napr. zdravotná spôsobilosť pre práce vo výške, odborná spôsobilosť na používanie osobitných pracovných prostriedkov (stavebné stroje, zdvíhacie zariadenia).

V zmysle § 12, odsek 2d, je zamestnanec povinný obsluhovať pracovné prostriedky len na základe preukazu, osvedčenia a len ak je na takú obsluhu alebo činnosť zamestnávateľom poverený, čo má úzku súvislosť s pracovnými prostriedkami používanými na staveniskách.

Aplikačná prax

Z pohľadu uplatňovania Smernice Rady 92/57/EHS (prostredníctvom NV 396/2006) môže niekedy dôjsť k rôznemu výkladu alebo odlišnej interpretácii niektorých ustanovení týchto predpisov. Preto je dôležité, aby v takýchto prípadoch príslušné štátne inštitúcie (napr. MPSVaR SR, NIP SR) poskytli odborné usmernenie pre ich správnu aplikáciu.

Ako príklad možno uviesť realizáciu prác pri bežnej údržbe a oprave zabudovaného technologického vybavenia v priemyselných závodoch (napr. výrobné zariadenia v hutníctve, strojárstve, potravinárstve a v iných odvetviach). Podľa NV 396/2006, § 2, odsek 1 (prevzaté znenie Článku 2a a Prílohy I, Smernice Rady 92/57/EHS), sa staveniskom rozumie aj priestor, v ktorom sa vykonávajú opravy vrátane technického, technologického a energetického vybavenia stavieb. Potom za predpokladu, že na takomto stavenisku vykonáva práce viac ako jeden zhotoviteľ (zamestnávateľ) podľa NV 396/2006, § 3, odsek 1 (prevzaté znenie Článku 3, bod 1., Smernice Rady 92/57/EHS) je potrebné poveriť jedného alebo viacerých koordinátorov bezpečnosti pre zabezpečenie koordinácie BOZP osobitne z toho hľadiska, že práce sú vykonávané zamestnancami dvoch alebo viacerých zamestnávateľov. Takýto výklad by smeroval k tomu, že aj bežná oprava technologických zariadení vo výrobných halách (bez toho, aby sa tým menil charakter stavby) by sa považovala za práce na stavenisku a pri účasti viacerých dodávateľov by sa vyžadovalo ustanovenie koordinátora/rov bezpečnosti.

MPSVaR k tejto problematike v decembri 2018 pripravilo metodické usmernenie, ktoré je zverejnené na stránke NIP SR <https://www.ip.gov.sk/bozp/koordinacia-bezpecnosti/>.

Vyplýva z neho, že v takýchto prípadoch priestory, kde sa realizujú práce pri údržbe a oprave technického, energetického alebo technologického vybavenia stavby a v zmysle Stavebného zákona nie je potrebné ohlásenie voči stavebnému úradu, považujú sa za pracovisko v zmysle Nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko a pri výkone prác viacerými dodávateľmi sa nemusí plniť povinnosť ustanovenie koordinátora/rov bezpečnosti. Pri zabezpečovaní spolupráce a koordinácie viacerých dodávateľov v oblasti BOZP sa potom postupuje v súlade s § 18, Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Záver:

Možno konštatovať, že na uplatňovanie Smernice Rady 92/57/EHS sú v Slovenskej republike vytvorené nadštandardné legislatívne predpoklady jej transponovaním do NV 396/2006 a tiež

vydaním ďalších súvisiacich právnych predpisov. Osobitne je treba spomenúť najmä Vyhlášku 147/2013, prostredníctvom ktorej je v SR aplikovaná podrobnejšia a prísnejšia právna úprava oproti požiadavkám EÚ. Smernica Rady 92/57/EHS je v plnom rozsahu transponovaná do NV 396/2006 a je v súlade s požiadavkami dohovorov MOP a smerníc EHS (EÚ).

2.12. Súlad Nariadenia vlády SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES z 18. septembra 2000 o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci (siedma samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 262, 17. 10. 2000; Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4).

Účelom smernice je ochrana pracovníkov pred rizikami ohrozenia ich zdravia a bezpečnosti vrátane predchádzania takýmto rizikám, ktoré vznikajú alebo môžu vzniknúť na základe vystavenia účinkom biologických činiteľov pri práci.

Smernica Rady 2010/32/EÚ z 10. mája 2010, ktorou sa vykonáva Rámcová dohoda o prevencii poranení ostrými predmetmi v nemocničnom a zdravotníckom sektore, uzatvorená medzi HOSPEEM a EPSU (Ú. v. EÚ L 134, 1. 6. 2010).

Smernica Komisie (EÚ) 2019/1833 z 24. októbra 2019, ktorou sa menia prílohy I, III, V a VI k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES, pokiaľ ide o výlučne technické úpravy (Ú. v. EÚ L 279, 31. 10. 2019).

Smernica Komisie (EÚ) 2020/739 z 3. júna 2020, ktorou sa mení príloha III k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES, pokiaľ ide o zaradenie vírusu SARS-CoV-2 do zoznamu biologických činiteľov, o ktorých sa vie, že spôsobujú infekciu u ľudí, a ktorou sa mení smernica Komisie (EÚ) 2019/1833 (Ú. v. EÚ L 175, 4. 6. 2020).

Transponovanie smernice bolo vykonané na základe § 2 ods. 1 písm. e) zákona č.19/2002 Z.z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Požiadavky súvisiace s NV

Posudzované NV ustanovuje požiadavky na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov pred rizikami z expozície biologickým faktorom pri práci a na predchádzanie týmto rizikám pri všetkých činnostiach, pri ktorých zamestnanci sú alebo môžu byť pri práci exponovaní biologickým faktorom. Taktiež sa, uvedené nariadenie vlády, vzťahuje aj na činnosti, pri ktorých zamestnanci v zdravotníctve vrátane zamestnancov iných zamestnávateľov, ktorí plnia úlohy na spoločnom pracovisku, môžu byť poranení ostrými zdravotníckymi predmetmi.

NV v úvode vymenúva základné pojmy vyskytujúce sa v právnom predpise, taxatívne definuje:

- biologické faktory ako mikroorganizmy vrátane geneticky modifikovaných mikroorganizmov, bunkové kultúry a ľudské endoparazity, ktoré môžu vyvolať nákazu, alergiu alebo toxický účinok u ľudí; biologické faktory sú tiež prióny, ktoré môžu spôsobiť u ľudí prenosné ochorenie,
- mikroorganizmy ako mikrobiologické bunkové jedince alebo nebunkové jedince, ktoré sú schopné procesu zdvojenia alebo prenosu genetického materiálu,
- bunkové kultúry ako populácie buniek získané kultiváciou mnohobunkových organizmov v laboratórnych podmienkach,
- ostré zdravotnícke predmety vrátane injekčných ihlíc ako pracovné prostriedky používané na vykonávanie špecifických zdravotníckych činností, ktorými sa dá porezať, pichnúť, spôsobiť poranenie alebo nákazu (ďalej len „poranenie alebo nákaza pri vykonávaní zdravotníckych činností“).

Ďalej právny predpis klasifikuje biologické faktory na základe miery rizika nákazy u ľudí na

- a) biologické faktory 1. skupiny, pri ktorých nie je pravdepodobné, že by mohli spôsobiť ochorenie ľudí,
- b) biologické faktory 2. skupiny, ktoré môžu spôsobiť ochorenie ľudí a mohli by predstavovať nebezpečenstvo pre zamestnancov, ale nie je pravdepodobné, že sa ochorenie rozšíri v populácii, pričom obvykle je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba,
- c) biologické faktory 3. skupiny, ktoré môžu spôsobiť závažné ochorenie ľudí a vážne nebezpečenstvo pre zamestnancov; môžu predstavovať riziko rozšírenia v populácii, pričom obvykle je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba,
- d) biologické faktory 4. skupiny, ktoré spôsobujú závažné ochorenie ľudí a sú vážnym nebezpečenstvom pre zamestnancov; môžu predstavovať vysoké riziko rozšírenia v populácii, pričom obvykle nie je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba.

Pričom klasifikácia biologických faktorov podľa odseku písm. b) až d) je uvedená v prílohe č. 2. posudzovaného NV.

V prípade, ak biologický faktor nemožno jednoznačne klasifikovať ako faktor jednej zo skupín uvedených vyššie, tento faktor sa klasifikuje ako faktor skupiny s vyššou mierou rizika.

NV, rovnako ako Smernica z ktorej vychádza, ustanovuje povinnosť nahrádzania škodlivých biologických činiteľov, ako najlepšej prevencie pred nepriaznivými vplyvmi biologických faktorov na zdravie zamestnancov, čiže, ak to povaha činnosti umožňuje, zamestnávateľ vylúči používanie škodlivého biologického faktora a nahradí ho iným biologickým faktorom, ktorý nie je nebezpečný alebo je menej nebezpečný pre zdravie alebo bezpečnosť zamestnancov.

Smernica ďalej upravuje požiadavku na: znižovanie rizík, hygienu a osobnú ochranu, informácie a odbornú prípravu pracovníkov, informácie pre pracovníkov v osobitných prípadoch, povinnosť viesť zoznam pracovníkov vystavených účinkom biologických činiteľov, porady s pracovníkmi a účasť pracovníkov, oznámenia príslušnému orgánu, zdravotný dohľad a definície zariadení, ktorým sa venuje osobitný dohľad.

Rovnako je vystavaný aj slovenský právny predpis, porovnávané NV, ktorý preberá všetky dôležité ustanovenia smernice, akými sú napríklad povinnosti pri: posudzovaní rizika z expozície biologickým faktorom a uplatňovanie opatrení pri posudzovaní rizika z expozície biologickým faktorom, znižovaní rizika z expozície biologickým faktorom, informovanie orgánu verejného zdravotníctva, ochranné opatrenia na znižovanie rizika z expozície biologickým faktorom, informovanie a školenie zamestnancov, informovanie zamestnancov v osobitných prípadoch a konzultácie a účasť zamestnancov.

Taktiež upravuje povinnosť zamestnávateľa viesť zoznam zamestnancov exponovaných biologickým faktorom 3. skupiny alebo 4. skupiny podľa druhu vykonávanej práce, ak je to možné aj podľa biologického faktora, ktorému boli zamestnanci exponovaní, pričom záznamy o expozícii biologickým faktorom a o nehodách a udalostiach a uchováva ich v predpísaných lehotách.

Prísne je upravené aj schválenie používania biologických faktorov tým, že používanie biologických faktorov musí vopred schváliť rozhodnutím príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe žiadosti (s presne stanovenými náležitosťami), v prípade ak ide o prvé použitie biologických faktorov 2. skupiny, 3. skupiny a 4. skupiny, ako aj zdravotný dohľad pri práci, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov pri práci, pri ktorej dochádza k expozícii biologickým faktorom, ak na základe posúdenia rizika z expozície biologickým faktorom zistí riziko pre ich zdravie alebo bezpečnosť; súčasťou zdravotného dohľadu sú aj cielelé lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci. Zamestnávateľ musí zabezpečiť zdravotný dohľad pre zamestnancov pred expozíciou biologickým faktorom a v pravidelných intervaloch počas expozície tak, aby bolo možné priamo uplatňovať individuálne ochranné a preventívne opatrenia. Taktiež sú, aj v slovenskom právnom predpise, upravené špecifické podmienky pre zdravotnícke zariadenia a zariadenia veterinárnej starostlivosti okrem diagnostických laboratórií ako aj osobitné opatrenia pre priemyselné procesy, laboratória a miestnosti pre pokusné zvieratá

V prílohách Smernice aj NV sú ďalej taxatívne vymenované biologické faktory a uvedený vzorový zoznam prác s biologickými faktormi, základné zásady pri očkovaní, zásady zdravotného dohľadu, zásady uplatňovania ochranných opatrení a úrovni ochrany ako aj zásady uplatňovania ochranných opatrení a úrovni ochrany pre priemyselné procesy.

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

§ 5 (Všeobecné zásady prevencie) ustanovuje povinnosť zamestnávateľa uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

Všeobecnými zásadami prevencie sú napríklad vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov, vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku, uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami, nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia, zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca.

§ 6 (Všeobecné povinnosti zamestnávateľa) je zamestnávateľ, v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, povinný:

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

Zamestnávateľovi sa ustanovila povinnosť skvalitňovať pracovné podmienky a zharmonizovať ich s fyzickými a psychickými schopnosťami zamestnanca. V pracovnom procese treba dodržiavať všetky požiadavky zaistenie bezpečnosti a zdravia zamestnanca tak, aby sa predchádzalo nepriaznivým vplyvom práce, napr. vyplývajúcich z jednotvárnej práce. Pri práci sa musia zohľadňovať nielen skutočne, aktuálne pracovné podmienky, ale aj tie, ktoré sa môžu predvídať, napr. poruchy zariadení, havarijné stavy, nekvalifikované rozhodnutia zamestnancov¹⁴.

- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami, Zamestnávateľ je povinný zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami.

Posudzovanie rizík je dynamický proces, ktorý smeruje k znižovaniu rizika na najmenšiu možnú mieru, pričom cieľom vykonávania posudzovania rizík je umožniť zamestnávateľovi prijať potrebné opatrenia na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov, to jeť na prevenciu pracovných rizík, poskytovanie informácií zamestnancom, zabezpečenie vzdelávania pre zamestnancov a zabezpečenie organizácie a prostriedkov na zavedenie potrebných opatrení¹⁴.

- zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 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,

- Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov

v zmysle § 30 (Povinnosti pri ochrane zdravia pri práci) je zamestnávateľ je povinný

- zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“) na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi,
- zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou v intervaloch v zmysle platných právnych predpisov, teda na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 24 mesiacov, a na pracovisku na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok, zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

Dohľad nad pracovným prostredím sa považuje za najdôležitejšiu činnosť v oblasti ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

Záver:

NV SR č. 83/2013 Z. z. v znení neskorších predpisov je v súlade so smernicami EÚ a MOP.

2.13. Súlad Vyhlášky MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

V súčasnosti neexistuje na európskej úrovni jednotná smernica, ktorá by bola osobitne zameraná na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo všetkých aspektoch poľnohospodárstva vrátane chovu zvierat, záhradníctva a lesného hospodárstva. V týchto oblastiach činnosti však možno uplatniť rámcovú smernicu (89/391/EHS) a niekoľko jednotlivých smerníc.

Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví v poľnohospodárstve č. 184 z roku 2001 bol ratifikovaný 27. mája 2002. Dohovor je medzinárodnou zmluvou, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Dohovor nadobudol platnosť 20. septembra 2003 aj pre Slovenskú republiku. Slovenská republika sa stala prvým štátom z členských štátov MOP, ktorý ratifikoval tento dohovor.

Základným špeciálnym predpisom v legislatívnom rámci SR je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP). Zákon o BOZP sa vzťahuje na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnjej a nevýrobnjej sféry, ako aj na fyzické osoby, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi. Zákonom sú stanovené povinnosti zamestnávateľov, ako aj práva a povinnosti zamestnancov pri vytváraní zdravých a bezpečných pracovných podmienok všeobecne, zvlášť u osobitných skupín zamestnancov (tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím) a to tak pri ich prijatí do zamestnania, ale najmä počas plnenia pracovných úloh (výkon prác), ako aj na poradné a kontrolné inštitúty, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ z vlastných zamestnancov alebo dodávateľsky ako služby.

Otázky ochrany zdravia pri práci sú riešené aj zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorý komplexne upravuje základné požiadavky na ochranu

zdravia ľudí. Napriek jasnej deklarácii verejného záujmu ochraňovať, podporovať a rozvíjať zdravie ľudí v pracovnom procese, zákon v ustanovení § 52 ods. 1 písm. g) osobitne upravuje povinnosť fyzických osôb – podnikateľov a právnických osôb zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad voči zamestnancom, s ohľadom na špecifické riziká vrátane rešpektovania špecifických požiadaviek vyplývajúcich z rodových príslušností tak, aby muži a ženy mali rovnakú možnosť výkonu práce. Ide o konkrétny príklad nadstavbovej špecifikácie zásady rovnakého zaobchádzania na princípe rodu, ktorá môže slúžiť ako dobrá legislatívna prax pre oblasť iných hmotnoprávných predpisov.

MPSVR SR podľa § 30 ods. 1 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov splnomocnilo Vyhlášku č. 45/2010 Z. z. ako všeobecne záväzný právny predpis, pre podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci.

Treba zdôrazniť, že určité aspekty poľnohospodárskeho odvetvia – ako napríklad práca vonku, v skleníkoch, s ťažkými mechanizmami, so zvieratami, izolácia na pracovisku, nižšia úroveň odbornej prípravy, používanie chemických prípravkov a prípravkov na ochranu rastlín – zvyšujú riziká, ktorým zamestnanci a ľudia pracujúci v tomto odvetví čelia, čo sa odráža vo vyššej priemernej nehodovosti v porovnaní s inými odvetviami.

Vzhľadom na podhodnotenie daného odvetvia a nízke investície, ako aj nedostatočnú podporu od štátu pre tento segment, bolo aj inšpekciou práce v roku 2019 zistených najviac nedostatkov v oblasti prevádzkových budov a starších objektoch, ktoré si prevádzkovatelia poľnohospodárskych podnikov prenajímali. Do týchto objektov ich vlastníci neboli ochotní investovať finančné prostriedky na rekonštrukciu, opravy a údržbu, pre nízku rentabilitu investícií.

Ako vyplýva zo zistení NIP, najčastejšie zdroje a príčiny úrazov aj s fatálnymi následkami v poľnohospodárskom odvetví sú:

- úrazy v súvislosti s prepravou (prejdenie vozidlom alebo prevrátenie vozidiel);

- pády z výšky (zo stromov, zo striech);
- zasiahnutie padajúcimi alebo hýbajúcimi sa predmetmi (stroje, budovy, baly, kmene stromov);
- utopenie sa (vo vodných nádržiach, nádržiach na kal, obilných silách);
- • manipulácia s hospodárskymi zvieratami (útoky alebo rozmliaždenie zvieratami, zoonotické ochorenia);
- kontakt so strojmi (nechránené pohyblivé časti);
- uviaznutia (pod zrútenými konštrukciami);
- elektrina (zásahy elektrickým prúdom).

Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo ako povolanie je trvalo na treťom alebo štvrtom mieste najnebezpečnejších povolání v EÚ. Tieto informácie vyplývajú z posudzovania úrazov a ochorení nahlásených miestnym orgánom inšpekcie práce. Avšak z praxe je známe, že dochádza mnohonásobne vyššiemu počtu úrazov, ochoreniam alebo dokonca aj úmrtiam bez toho, aby sa na miestne príslušný orgán štátneho dozoru nahlásili.

Vzhľadom k tomu, že poľnohospodárske podniky sú často kombináciou pracoviska a domova, deti a starší ľudia sú vystavení zbytočným rizikám a čelia dodatočným nebezpečným situáciám.

Cieľom legislatívy v oblasti BOZP je zlepšiť pracovné podmienky, znížiť počet úrazov a chorôb súvisiacich s prácou a zaručiť bezpečné a zdravé pracoviská pre osoby v práci. V tejto súvislosti prezident Slovenskej republiky Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví v poľnohospodárstve č. 184 z roku 2001, ďalej len ako „dohovor“ ratifikoval dňa 27. mája 2002. Dohovor pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 20. septembra 2003.

Slovenská legislatíva v oblasti bezpečnosti práce v poľnohospodárstve bola v roku 2010 rozšírená o vyhlášku MPSVR SR. Konkrétne Vyhláška č. 45/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci vo všeobecnej rovine vymedzuje podrobnosti na používanie pracovných prostriedkov pri pestovaní rastlín a pri starostlivosti o rastliny. Taktiež vymedzuje podrobnosti na používanie

pracovných prostriedkov pri chove zvierat a na vykonávanie činností súvisiacich s chovom zvierat.

Časti II. a III. Preventívne a ochranné opatrenia dohovoru, sú v slovenskej legislatíve prevzaté do všeobecných právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v špecifických predpisoch ako sú vyššie uvedené vyhlášky MPSVR SR.

Zamestnanci majú právo na bezpečné a zdravé pracovisko a poskytnutie informácií, týkajúcich sa všetkých aspektov BOZP s ohľadom na nimi vykonávanú prácu. Zamestnanci sú povinní dodržiavať bezpečnostné predpisy, s ktorými boli preukázateľne oboznámení a zásady bezpečnej práce, ktoré v danom odvetví možno zhrnúť nasledovne:

- Dbáť o vlastnú bezpečnosť, starať sa o svoje zdravie a tiež o bezpečnosť osôb nachádzajúcich sa na pracovisku.
- Pracovať len s bezpečným zariadením a vykonávať len tie činnosti, na ktoré má zamestnanec kvalifikačné predpoklady a zdravotnú spôsobilosť.
- Dodržiavať požiadavky BOZP a zásady bezpečného správania na pracovisku.
- Dodržiavať stanovené pracovné a technologické postupy uvedené v právnych predpisoch, návodoch na obsluhu a prevádzkových poriadkoch a pokynoch.
- Pri práci používať osobné ochranné pracovné prostriedky, ktoré chránia proti účinkom zistených ohrození.
- Neotvárať ochranné kryty pohybujúcich sa častí používaných strojných zariadení počas chodu, nevyraďovať z činnosti ochranné zariadenia.
- Akékoľvek zásahy do strojov a zariadení vykonávať len po vypnutí stroja, resp. po odpojení od elektrického zdroja.
- Nikdy nevykonávať čistenie strojov a zariadení, ktoré sú v prevádzke, resp. sú pripojené do elektrickej siete. Používané strojné a iné zariadenia udržiavať v bezpečnom a prevádzkyschopnom stave.

- Oboznámiť sa s návodmi a prevádzkovými pokynmi na používanie a údržbu používaných technických prostriedkov, s prírodnými podmienkami kde sa práca vykonáva, ako napr. sklon terénu, pôdne pomery a pod., rešpektovať predpisy upravujúce bezpečnostné opatrenia k ochrane zdravia.
- Pravidelne sa zúčastňovať na školeniach BOZP a určených lekárskejších prehliadkach.
- Upozorniť nadriadeného na všetky nedostatky na pracovisku, ktoré by mohli ohroziť zdravie zamestnancov a bezpečnosť práce.

Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný vykonať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi. Je povinný zlepšovať pracovné podmienky, zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia a komplexne posudzovať riziko pri práci, stres nevynímajúc. Musí prijať preventívne opatrenia na zníženie rizika, oboznámiť zamestnancov so zásadami bezpečnej práce a bezpečného správania na pracovisku a umožniť zamestnancom vyjadrovať sa k problematike týkajúcej sa BOZP.

Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. v prílohe č. 1. ustanovuje podrobnosti na používanie pracovných prostriedkov pri pestovaní rastlín a starostlivosti o rastliny.

Všeobecné podrobnosti k Vyhláške č. 45/2010 Z. z.:

2. Vyhodnotenie nebezpečenstiev a posúdenie rizík vyplývajúcich z pracovných procesov a pracovného prostredia, čo predstavuje súbor hodnotení rizika pre všetky profesie, pracovné procesy a pracovné prostredie v poľnohospodárstve.

Najčastejšie nebezpečenstvá a ohrozenia v poľnohospodárskom odvetví:

- Pošmyknutia, zakopnutia a pády,
- Používanie ostrých nástrojov a pod.,
- Popáleniny od horúcich častí používaných strojov a zariadení,

- Ručná manipulácia s bremenami, produktmi, so zvieratami a používanými pracovnými prostriedkami,
- Riziko poranenia zvieratami,
- Hluk, vibrácie, prach, škodlivé látky ako napr. výfukové plyny, chemikálie a pod.,
- Nadmerná tepelná záťaž, nadmerná záťaž chladom, nadmerné fyzické zaťaženie,
- Nebezpečenstvo požiaru,
- Nebezpečenstvá a ohrozenia vyplývajúce z používaných pracovných postupov a technológií.

3. Zoznam návodov na obsluhu všetkých používaných pracovných prostriedkov – návody na obsluhu musia byť k dispozícii pre zamestnancov a všetky osoby, ktoré môžu používať pracovné prostriedky tak, aby bola zabezpečená ich stabilita a bezpečná prevádzka

4. Bezpečnostné označenie podľa osobitného predpisu, ktorým je NV SR č. 387/2006 Z. z.

5. Určenie ochranného pásma pre elektrické zariadenia,

6. Určenie bezpečných pracovných postupov so zreteľom najmä na:

- sklon terénu,
- zdržiavania sa v priestore ohrozenom pracovným prostriedkom,
- nástup a výstup z pracovného prostriedku,
- zdržiavanie sa na pracovnom prostriedku,
- prístup k sedadlu na plošine pracovného prostriedku,
- udržiavanie čistoty okolo sedadla pracovného prostriedku,
- prepravu osôb na pracovnom prostriedku,
- zabezpečenie proti samovoľnému pohybu pracovného prostriedku,
- možnosti vhodného miesta na odstavenie pracovného prostriedku,
- zabezpečenie proti neoprávnenému požitiu pracovného prostriedku,
- prepravu pracovného prostriedku – s účasťou zamestnanca v riadiacej kabíne/ bez účasti zamestnanca v riadiacej kabíne,

- údržbu, nastavovanie, čistenie, mazanie, otváranie krytov pracovného prostriedku,
- hydraulické zariadenia pracovného prostriedku,

7. určenie zamestnancov oprávnených používať jednotlivé pracovné prostriedky,

8. označenie pracovných prostriedkov o bezpečnej svahovitej dostupnosti z hľadiska dynamickej stability,

Špecifické podrobnosti k Vyhláške č. 45/2010 Z. z.:

1. Používanie traktora, prívesu, návěsu a záprahového voza

- pri jazde traktora po teréne sa zabezpečí, aby zaťaženie prednej nápravy traktora bolo najmenej 20 % z celkovej hmotnosti traktora,
- traktor nemožno používať na tlačenie vozov alebo strojov. Vo výnimočných prípadoch možno použiť ťažnú tyč na tlačenie za predpokladu, že nikto sa nebude zdržiavať medzi traktorom a tlačeným strojom,
- pri uvoľňovaní uviaznutého vozidla traktorom sa nemožno zdržiavať v blízkosti ťažného lana medzi vozidlami. Lano sa pripojí tak, aby smer ťahu bol vždy v pozdĺžnej osi traktora. Možno použiť len také lano, ktorého nosnosť zodpovedá aspoň trojnásobnej hmotnosti uvoľňovaného vozidla.
- oje prívesu sa odľahčí tak, aby bolo možné jeho nastavenie do ľubovoľnej polohy.
- náklad na prívese sa zabezpečí proti pohybu,
- návěs nemožno používať na prepravu zamestnancov.
- Záprahový voz sa vybaví
- sedadlom so zadným operadlom a postrannými operadlami, oporou pre nohy a zábradlím vysokým minimálne 80 cm nad úrovňou podložky pre nohy umiestneným pred plošinou pred sedadlom; ak spôsob používania záprahového voza vylučuje umiestnenie pevného sedadla, na záprahovom voze možno sedieť na sklápacom alebo odmontovateľnom sedadle,

- ručnou brzdou, ktorá je umiestnená tak, aby sa dala obsluhovať z pravej strany v smere jazdy; brzdiace drevá a reťaze možno používať ako pomocné prostriedky len v núdzi, ak nemožno vozidlo zabrzdiť ručnou brzdou,
- osvetlením a označením podľa osobitného predpisu,
- stúpačkami, a to vpredu dvoma a vzadu jednou,
- horskou vzperou pri preprave ťažkých nákladov v horských oblastiach.
- Na záprahovom voze nemožno počas jazdy stáť.
- Na naloženom záprahovom voze nemožno sedieť na náklade.
- Prázdny záprahový voz s úplnou korbou možno používať na prepravu zamestnancov, ak
- počet prepravovaných osôb nie je väčší ako 15; na záprahovom voze malých rozmerov možno prepravovať iba taký počet osôb, ktoré môžu bezpečne sedieť na podlahe záprahového voza,
- prepravované osoby bezpečne sedia na pevných sedadlách v strednej časti záprahového voza, pričom bočnice záprahového voza sa vybavujú nástavcami a v strede sa zopnú reťazou, alebo prepravované osoby sedia na podlahe záprahového voza.
- Pri otváraní bočníc, klaníc a zadného čela prívěsu, návesu alebo záprahového voza sa zabezpečí, aby nikto nebol v dosahu bočníc, klaníc, zadného čela alebo uvoľneného nákladu.

2. Používanie strojov a zariadení na obrábanie, prípravu a úpravu pôdy

- Pluhy, brány, kypriče a diskové podmietače nemožno mechanicky nastavovať a regulovať počas jazdy, ak v návode na obsluhu nie je uvedené inak.
- Pri práci nemožno stúpať alebo sadať na brány, kypriče a diskové podmietače.
- Pri výmene orbových telies sa traktor odpojí od pluhu a pluh sa zabezpečí proti klesnutiu. Ak je pluh pripojený na hydraulické ústrojenstvo traktora, pri výmene

orbových telies sa nevyžaduje odpojenie pluhu od traktora; v takom prípade sa pluh pri zdvihnutí riadne podloží a zabezpečí proti klesnutiu.

- Zamestnanec, ktorý obsluhuje plečku, môže sedieť na sedadle nesenej plečky aj pri jej zdvíhaní, otáčaní a pri spúšťaní na začiatku riadka; vodič traktora zabezpečí pohyb tak, aby neohrozil zamestnanca, ktorý obsluhuje plečku.
- Pri zdvíhaní a spúšťaní plečky a počas pohybu plečky nemožno zostupovať zo sedadla plečky a nasadať naň.
- Počas prepravy plečky a presekávača nemožno sedieť na ich sedadle; riadenie plečky a presekávača sa upevní tak, aby v zákrute nenastal výkyv rámu.
- Namotaný materiál na pohyblivom ústrojenstve frézy sa odstraňuje vhodnou pracovnou pomôckou, keď fréza nie je v chode.

3. Používanie strojov a zariadení na sejbu, sadenie a hnojenie

- Traktor a sejací stroj sa uvedú do pohybu až po pokyne zamestnanca, ktorý sejací stroj obsluhuje.
- Sejací stroj s obsluhou je vybavený
- lavičkou s ochranným zábradlím,
- držadlom, ktoré sa dá uchopiť z ktoréhokoľvek miesta na pracovnej plošine.
- Počas prepravy a pri práci sejacieho stroja sa nemožno zdržiavať pred sejacím strojom a sedieť na ňom.
- Semená v zásobníku sejacieho stroja nemožno rozhrňať rukou.
- Značkovače sejby sa umiestnia tak, aby nestážovali voľný prístup na lavičku z boku sejacieho stroja s obsluhou. Zabezpečí sa, aby značkovače sejby boli ľahko ovládateľné z miesta obsluhy sejacieho stroja. Značkovače sejby nemožno spúšťať a zdvíhať za pohybu stroja.
- Korbu a zásobník rozhadzovača hnojív nemožno používať na prepravu zamestnancov.
- Pri preprave rozhadzovača hnojív sa nemožno zdržiavať v korbe rozhadzovača.

- Fekálny stroj sa uvedie do pohybu až po pokyne zamestnanca, ktorý fekálny stroj obsluhuje. Fekálny stroj nemožno počas plnenia ponechať bez dozoru zamestnanca, ktorý ho obsluhuje.
- Manipulovať so sacou hadicou fekálneho stroja možno až po vypnutí vákuového kompresora alebo po uzavretí sacieho otvoru nádrže.
- Otvárať vypúšťací ventil a manipulovať s postrekovacím zariadením nemožno za jazdy fekálneho stroja, ak fekálny stroj nie je vybavený zariadením na diaľkové ovládanie z kabíny traktora.
- Z cisterny fekálneho stroja nemožno vyberať plechové prekážky a vyradovať z činnosti poistný ventil.

4. Používanie strojov a zariadení na ochranu kultúr a zavlažovanie

- Čistiť hadice postrekovacieho zariadenia, zavlažovacieho zariadenia a rozprašovača možno len vtedy, ak toto zariadenie nie je v prevádzke a ak je vypustený stlačený vzduch.
- Zabezpečiť sa, aby prúd vytekajúcej kvapaliny z pretlakových ventilov postrekovacieho zariadenia a zavlažovacieho zariadenia smeroval mimo priestoru obsluhy.
- Na zavlažovacom zariadení sa prenosné potrubie pripojí na hlavné potrubie až po zastavení čerpadla; prenosné potrubie možno pripojiť na hlavné potrubie aj bez zastavenia čerpadla, ak je napájacie miesto uzatvorené samostatným ventilom.
- Traktor, ktorý sa používa pri postrekovacom zariadení na aplikáciu chemických látok, sa vybaví kabínou s núteným vetraním čistým vzduchom.

5. Používanie strojov a zariadení na zber úrody

- Čistenie a zasunovanie kosa sa vykonáva s použitím osobného ochranného pracovného prostriedku. Kosu možno prenášať, prevážať a uskladňovať len v ochrannom puzdre.

- Pracovať s rotačnou žacou lištou nemožno bez krytu na zachytávanie odletujúcich predmetov.
- Pri preprave žacieho stroja na dlhšie vzdialenosti sa žacia lišta zabezpečí podperou a závesnou tyčou v prepravnej polohe a po celej dĺžke sa zakryje ochranným puzdrom. Počas prepravy žacieho stroja sa nemožno zdržiavať na sedadle alebo na iných jeho častiach.
- V kabíne kombajnu a zberacej rezačky sa môže nachádzať len zamestnanec, ktorý ich obsluhuje.
- Prepravovať obilný kombajn s plným zásobníkom zrna možno len vtedy, ak je to uvedené v návode na obsluhu.
- Za chodu vysokotlakového lisu nemožno na prívесе rovnať vrhané balíky.
- Za chodu stroja na zber repy, najmä počas nakladania repných listov a repy, sa nemožno zdržiavať pred transportérom a pod násypným zásobníkom. Miesto pre obsluhu je chránené pred poveternostnými vplyvmi.
- Riaditeľný zberač ľanu sa prepravuje vždy s vodičom.
- Kombajnový zberač zemiakov sa uvedie do pohybu až po pokyne zamestnanca, ktorý kombajnový zberač zemiakov obsluhuje.
- Pohon neseného vyorávača zemiakov s kĺbovým hriadeľom sa zapína až tesne pri riadku; pohon nie je zapnutý pri iných činnostiach.
- Ak vyorávač zemiakov vyžaduje obsluhu, vybaví sa zábradlím, sedadlom, operadlom a stúpadlami pre nohy. Plošina pre zamestnanca, ktorý obsluhuje vyorávač zemiakov, je dostatočne pevná a vybavená stúpadlom na výstup na ňu.

Práce v poľnohospodárstve za používania špeciálnych strojov, zariadení a technológií obsahujú množstvo zjavných a skrytých ohrození ako napr.:

- Práca je vykonávaná za zložitých prírodných podmienok, ktoré sa môžu zmeniť v rýchлом slede viackrát za sebou, čím vyvolávajú potrebu okamžitej zmeny technológie, schopnosť správne situáciu vyhodnotiť a vyvodiť príslušné opatrenia.

- Prevádzkové poriadky musia obsahovať pokyny pre postup pri náhlej zmene prírodných podmienok,
- Musí byť vykonávaná stála kontrola zo strany zodpovedných osôb na overenie správnosti stanovených pracovných postupov a kontrola ich dodržiavania,
- Práce musia byť vykonávané v súlade s prevádzkovým poriadkom, pokynmi nadriadeného a všeobecne platnými právnymi predpismi.
- Vyhláška ďalej upravuje aj podrobnosti na používanie pracovného prostriedku pri chove zvierat a na vykonávanie činností súvisiacich s chovom zvierat a to najmä:
 - Ručná stacionárna rezačka je vybavená vysúvacou pákou. Kľuka je vzdialená najmenej 20 cm od hrany nožov a má voľne otáčajúcu sa rukoväť. Záhlavie je chránené krytom, ktorého predná hrana je vzdialená najmenej 50 cm od rezacích nožov.
 - Počas chodu stacionárnej rezačky sa nemožno zdržiavať pri rezacom kolese a v smere jeho otáčania.
 - Na stacionárnej rezačke sa pravidelne kontrolujú medzery medzi ostrím a reznou hranou nožov a tupé nože sa vymieňajú.
 - Ručnú stacionárnu rezačku nemožno upraviť na motorový pohon.
 - Materiál nemožno do pracovného priestoru strúhačky repy pritláčať.
 - Odstraňovať zvyšky rozrezaného krmiva a materiálu zo strúhačky repy možno až po zastavení stroja.
 - Šrotovník je vybavený zariadením na zachytávanie kovových častí.
 - Materiál zachytený na stenách miagača nemožno stierať rukou.
 - Parák sa umiestni na betónovú alebo inú nehorľavú podlahu a jeho stabilita sa riadne zabezpečí.
 - Parák možno otvoriť až po skondenzovaní pary.
 - Pariaca vložka dna paráka a poistný ventil sa pravidelne čistia. Počas prevádzky paráka sa kontroluje funkčnosť poistného zariadenia proti prekročeniu najvyššieho pracovného tlaku.

- Výhybka visutej dráhy na prepravu krmiva, hnoja a iných materiálov sa zabezpečí proti bočným výkyvom. Výhybka sa používa tak, aby sa zabránilo vypadnutiu vozíka z dráhy.
- Konce visutej dráhy sa zabezpečia proti vypadnutiu vozíka z dráhy.
- Kontrolu stavu visutej dráhy vykonáva zamestnávateľ podľa prevádzkových podmienok najmenej raz za rok.
- Žľabový dopravník je vybavený krytom na miestach, po ktorých sa pohybuje zamestnanec, ktorý žľabový dopravník obsluhuje.
- Žľab v prípravovni krmív možno odkryť len pri plnení krmivom; po skončení plnenia sa žľab zakryje.
- Na obežný zhrňovač výkalov v pohybe nemožno stúpať a zdržiavať sa v jeho zóne nebezpečenstva. Priestor šachty výkalov obežného zhrňovača výkalov je ohradený ochranným zábradlím a do tohto priestoru je zabezpečený bezpečný vstup a výstup z neho.
- Ovládacie prvky na bezpečné vypnutie obežného zhrňovača výkalov sú umiestnené najmenej na dvoch protiláhlých miestach.
- Ak zamestnanec, ktorý obsluhuje nakladač pri nakladaní hmoty na stoh, nemá dostatočný výhľad, určí sa zamestnanec na stohu, ktorý ho pokynmi usmerňuje. Zamestnanec, ktorý obsluhuje nakladač, môže vykonávať prácu len vtedy, ak vidí určeného zamestnanca, ktorý ho usmerňuje.
- Balíky v stohu krmovín a slamy sa ukladajú tak, aby bol stoh stabilný.
- Pri odoberaní balíkov zo stohu krmovín a slamy sa postupuje stupňovito zhora nadol; balíky nemožno vytrhávať zo spodných vrstiev.
- Pri výstupe na stoh krmovín a slamy sa použije rebrík, ktorý presahuje výšku stohu najmenej o 1,1 m. Ak sa použije jednoduchý rebrík, umiestni sa tak, aby jeho sklon nebol menší ako 1 : 2,5, a zabezpečí sa jeho stabilita.

- Voľne uložená krmovina sa odoberá len z jednej strany stohu krmovín; stoh nemožno pri odoberaní krmoviny podopierať.
- Pred vstupom do senážnej veže a silážnej veže sa skúškou zistí, či sú v nej zdraví škodlivé plyny. Ak sú v senážnej veži alebo silážnej veži zdraví škodlivé plyny, možno do nej vstúpiť až po jej riadnom vyvetraní. Práce v senážnej veži a silážnej veži sa vykonávajú pod dozorom určeného zamestnanca.
- Pri senážovaní a silážovaní sa stroj pohybuje v takej vzdialenosti od okraja hromady, aby nedošlo k zrúteniu stroja; túto vzdialenosť určí zamestnávateľ v pracovnom postupe.
- Utláčať hmotu pri senážovaní a silážovaní strojom nemožno na okrajoch hromady, ak hmota nie je zrovnaná.
- Pri rozhrňaní hmoty pri senážovaní a silážovaní hrana radlice nepresahuje okraj hromady.
- Senážovanie a silážovanie možno vykonávať len v prítomnosti určeného zamestnanca, ktorý riadi postup práce so zreteľom na určený bezpečný pracovný postup.

Záver:

Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. je v súlade so smernicami EÚ a MOP. Vyhláška podrobne stanovuje bezpečnú prácu v poľnohospodárstve, napriek tomu, že aplikačná prax je v mnohých prípadoch odlišná ako sú ustanovenia pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvedené v predmetnej vyhláške. Vzhľadom na skutočnosť, že európska legislatíva priamo neupravuje BOZP v poľnohospodárstve, by mohla SR iniciovať vypracovanie Smernice, v ktorej budú ustanovené minimálne požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia konkrétne v poľnohospodárstve. Ako východiskový predpis sa odporúča použiť Vyhlášku Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR č. 45/2010 Z. z.

2.14. Súlad Vyhlášky MPSVR SR č. 46/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

V súčasnosti neexistuje na európskej úrovni jednotná smernica, ktorá by bola osobitne zameraná na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo všetkých aspektoch lesného hospodárstva. V týchto oblastiach činnosti však možno uplatniť rámcovú smernicu (89/391/EHS).

Základným špeciálnym predpisom v legislatívnom rámci Slovenskej republiky je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP). Zákon o BOZP sa vzťahuje na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnjej a nevýrobnjej sféry, ako aj na fyzické osoby, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi. Zákonom sú stanovené povinnosti zamestnávateľov, ako aj práva a povinnosti zamestnancov pri vytváraní zdravých a bezpečných pracovných podmienok všeobecne, zvlášť u osobitných skupín zamestnancov (tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím) a to tak pri ich prijatí do zamestnania, ale najmä počas plnenia pracovných úloh (výkon prác), ako aj na poradné a kontrolné inštitúty, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ z vlastných zamestnancov alebo dodávateľsky ako služby. Otázky ochrany zdravia pri práci sú riešené aj zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorý komplexne upravuje základné požiadavky na ochranu zdravia ľudí. Napriek jasnej deklarácii verejného záujmu ochraňovať, podporovať a rozvíjať zdravie ľudí v pracovnom procese, zákon v ustanovení § 52 ods. 1 písm. g) osobitne upravuje povinnosť fyzických osôb – podnikateľov a právnických osôb zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad voči zamestnancom, s ohľadom na špecifické riziká vrátane rešpektovania špecifických požiadaviek vyplývajúcich z rodových príslušností tak, aby muži a ženy mali rovnakú možnosť výkonu práce. Ide o konkrétny príklad

nadstavbovej špecifikácie zásady rovnakého zaobchádzania na princípe rodu, ktorá môže slúžiť ako dobrá legislatívna prax pre oblasť iných hmotnoprávných predpisov.

MPSVR SR podľa § 30 ods. 1 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov splnomocnilo Vyhlášku č. 46/2010 Z. z. ako všeobecne záväzný právny predpis, ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení.

Práca v lesnom hospodárstve je jedným z najnebezpečnejších povolání. Zvlášť nebezpečná je, keď sa na prácu v lesnom hospodárstve využívajú samostatne zárobkovo činné osoby alebo agentúrni zamestnanci, a nie profesionálni dodávateľia.

Únava a presilenie sú dôsledkom pracovných dní, ktoré sú príliš dlhé, dlhých vzdialeností na dochádzanie do práce, táborenia na mieste a vysokého pracovného tempa (pretože väčšina pracovníkov je platených za vykonanú prácu). Časový tlak vedie k ponáhľaniu sa a nebezpečným postupom. Unavení pracovníci môžu pociťovať letargiu, slabosť, vyčerpanie.

Osobitne zraniteľní sú mladí a starší pracovníci. Mladí pracovníci z dôvodu nedostatočných skúseností a precenenia svojich schopností a starší pracovníci z dôvodu problémov spojených s vekom a únavou. Pracovníci sú náchylní na úpal, spálenie slnkom, dehydratáciu a vystavenie extrémnym poveternostným podmienkam.

Rizikové faktory pri práci v lese

- Klimatické podmienky (vykonávanie prác za silného mrazu, vetra, za búrky),
- Vibrácie a hluk (najmä možnosť vzniku choroby z povolania pri nedodržovaní stanovených expozičných dôb a bez použitia zodpovedajúcich OOPP najmä pre prácu s motorovou pílou),
- Nadmerná fyzická záťaž (zdvíhanie a premiestňovanie ťažkých bremien, ku ktorým dochádza najmä pri ťažbe, sústreďovaní a manipulácii s drevom),

- Nevhodná pracovná poloha a jednostranná opakovaná práca (práca vyžadujúca hlboké predklony a záklony, napr. pri rúbaní stromov prenosnou reťazovou pílou, ručným vyžínaním a výsadbe sadeníc), vyžadujúc navyše pri vykonávaní týchto prác vo svahu značný energetický výdaj,
- Závažnosť chladu, ktorá je jedným z faktorov ovplyvňujúcich vznik choroby z povolania (vykonávanie prác vo vonkajšom prostredí pri nízkych teplotách celú pracovnú dobu),
- Nedostatočná kvalifikácia a zdravotná nespôsobilosť k vykonávanej práci,
- Pád z výšky (pri práci na stojacích stromoch, prípadne pri práci z pracovnej plošiny),
- Nedodržovanie bezpečných pracovných postupov, stanovených zákazov práce a zákazu vstupu do ohrozeného priestoru (nezabezpečenie pracovného priestoru pred vstupom nepovolaných osôb),
- Používanie strojov a náradia, ktorých technický stav nezodpovedá požiadavkám k zaisteniu BOZP (vrátane práce so strojmi a náradím so spaľovacím motorom v uzatvorenom priestore, a nie je zabezpečené dostatočné odvetrávanie),
- Nezabezpečená preprava pohonných hmôt a náradí dopravnými prostriedkami, súčasne s ohľadom na ohrozenie spoločne prepravovaných osôb,
- Vykonávanie prác pri ťažbe dreva osamelým zamestnancom (bez zabezpečenia jeho kontroly v pravidelných intervaloch),
- Práca s nebezpečnými chemickými látkami (pri nedodržovaní zásad bezpečnej práce stanovených pre manipuláciu s týmito látkami),
- Nepoužívanie OOPP k ochrane pred rizikom, vyplývajúcim z vykonávanej práce,
- Kontakt človeka so zvieratami, ohrozenie hmyzom.

Zásady bezpečnosti práce v lesnom hospodárstve

- Pracovať iba so zariadeniami a vykonávať iba také činnosti pre ktoré spĺňa zamestnanec kvalifikačné predpoklady,

- Používať pri práci účinné osobné ochranné prostriedky proti riziku možného ohrozenia zdravia a dbať o funkčnosť týchto OOPP,
- Dodržiavať požiadavky k zaisteniu BOZP a zásad bezpečného správania sa na pracovisku,
- Dodržiavať stanovené technologické postupy a v prípade, ak podmienky na pracovisku vyžadujú odlišné riešenie, postupovať v súlade so zásadami bezpečnej práce; nikdy nepracovať osamote,
- Absolvovať lekárske prehliadky a dodržiavať stanovený pracovný režim,
- Dodržiavať stanovené prestávky v práci s reťazovou motorovou pílou. Počas prestávok sa nevystavovať hluku a vibráciám - ochrana pred chorobami z povolania,
- Nepoužívať zariadenia so spaľovacím motorom v uzavretých priestoroch, kde nie je zabezpečený dostatočný rozptyl spalín alebo ich účinné odvetrávanie.

Pri práci je treba dodržiavať najmä tieto zákazy

a) pri ťažbe dreva

- nepodrezávať stromy, na ktorých je zavesený strom,
- nerúbať strom cez strom ktorý je zavesený cez ďalší strom,
- nepracovať stromy ležiace pod zavesenými stromami.

b) pri sústreďovaní dreva

- nepracovať so sústreďovacím prostriedkom počas búrky, silného vetra a pri poklese viditeľnosti (hmla, spara),
- nevykonávať sústreďovanie dreva ak sa v priestore ohrozenom lanom navijaku nachádzajú ďalšie osoby,

c) pri odvoze dreva

- nepohybovať sa po dobu manipulácie s bremenom v dosahu zdvíhacieho zariadenia a bremena,

- nepoužívať zdvíhacie zariadenie, ak je poškodené,
 - nepohybovať sa po odistení klaníc medzi súpravou a skládkou, ak nie je náklad zaistený,
- d) pri manipulácii s drevom
- nevstupovať na hromadu dreva a pri skracovaní napružených kmeňov vždy zaujať polohu mimo smeru pruženia kmeňa,
 - nepridržovať kmeň, ktorý sa skracuje, rukou alebo nohou,
- e) pri práci s reťazovou pílou
- nepoužívať reťazovú pílu s nefunkčnou brzdou reťaze, spojkou alebo zachycovačom pretrhnutej reťaze a s nadmerne opotrebovanou reťazou,
 - nevykonávať práce s reťazovou pílou, ak sa v ohrozenom priestore nachádzajú iné osoby,
 - nepracovať s reťazovou pílou vyššie ako v úrovni ramien.
- f) zber semien
- nevykonávať zber semien bez pomoci súpravy určenej na zber semien, špeciálnej horolezeckej techniky a rebríkov,
 - sa môže vykonávať len za prítomnosti ďalšej osoby, ktorá je spôsobilá poskytnúť prvú pomoc alebo zabezpečiť prvú pomoc vrátane privolania záchranej zdravotnej služby.

Nepožívať alkoholické nápoje a neužívať ani iné návykové látky na pracovisku a počas pracovnej doby ani mimo pracoviska. Alkohol spomaľuje reakcie a môže sa stať aj príčinou úrazu. Ak ste svedkom pracovného úrazu, poskytnite postihnutému pomoc a ohláste úraz nadriadenému.

Vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z. v § 2 ustanovuje podrobnosti k všeobecným zásadám prevencie, ktorými sú :

- lesná práca sa vykonáva podľa technologického protokolu, ak je to na zaistenie BOZP pri lesnej práci potrebné, technologický protokol obsahuje aj grafickú časť,
- určenie opatrení zohľadňujúcich nebezpečenstvá a riziká vyplývajúce z charakteru pracoviska, pracovných úkonov, klimatických podmienok a možného ohrozenia zvieratami alebo hmyzom,
- určenie spôsobu dorozumievania sa, medzi osobami vykonávajúcimi lesné práce na pracovisku, vrátane potrebných signálov a osobitne určenie spôsobu dorozumievania sa s osobami vykonávajúcimi lesné práce na odlúčených pracoviskách,
- určenie označenia pracoviska, ak je to potrebné,
- odovzdanie pracoviska alebo jeho časti pred začatím lesnej práce písomnou formou,
- vymedzenie dôvodov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonávanie nie je bezpečné,
- určenie spôsobu kontroly osôb vykonávajúcich lesné práce na odlúčených pracoviskách,
- určenie vybavenia osôb vykonávajúcich lesné práce prostriedkami na poskytovanie prvej pomoci a spôsobu zabezpečenia prvej pomoci vrátane spôsobu privolania záchranej zdravotnej služby,
- určenie opatrení na sprístupnenie pracoviska, komunikácií a priestorov na prechod a pohyb osôb vykonávajúcich lesné práce a na prejazd a pohyb technických zariadení a odvozných prostriedkov,
- určenie opatrení na zabezpečenie podmienok na manipuláciu s drevom vrátane jeho uskladňovania,
- vymedzenie jednotlivých činností pri lesnej práci tak, aby boli zabezpečené z hľadiska ich nadväznosti,
- určenie vedúceho pracovnej skupiny, ktorý zabezpečuje organizáciu lesnej práce z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak na jednom pracovisku pracujú dve alebo viac osôb vykonávajúcich lesné práce.

Súčasťou organizácie lesnej práce je najmä:

- uplatňovanie podrobností k všeobecným zásadám prevencie pri organizačnom zabezpečení a technickom zabezpečení lesných prác, ktoré sa vykonávajú súčasne alebo časovo na seba nadväzujú, a pri určovaní postupnosti vykonávania jednotlivých pracovných činností,
- oboznámenie osôb vykonávajúcich lesné práce s technologickým postupom pred začiatkom vykonávania lesnej práce na konkrétnom pracovisku,
- kontrola dodržiavania technologického postupu, stavu a spôsobu používania technických zariadení a používania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokynov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonávanie nie je bezpečné.

Podrobnosti o odbornej spôsobilosti

Fyzická osoba môže obsluhovať motorovú pílu len na základe platného preukazu na obsluhu motorovej píly pri ťažbe dreva, alebo platného preukazu na obsluhu motorovej píly pri inej činnosti; to neplatí pre žiaka strednej odbornej školy pri praktickom vyučovaní, ktorý môže po dovŕšení 16 rokov veku obsluhovať motorovú pílu v rozsahu učebných osnov a pod stálym dozorom majstra odbornej výchovy alebo inštruktora, ktorý má platný preukaz na obsluhu motorovej píly príslušného rozsahu. Fyzická osoba môže vykonávať zber semien pomocou špeciálnej horolezeckej techniky podľa len na základe platného preukazu na prácu vo výške vykonávanú špeciálnou horolezeckou technikou.

Lesná práca s motorovou pílou

Prevádzka motorovej píly - pred začiatkom práce sa vykoná kontrola motorovej píly z hľadiska opotrebenia rezacích častí a záberového kolieska a kontrola funkčnosti bezpečnostných prvkov, a to:

- automatického vypínania chodu reťaze pri voľnoběžnom chode motora na motorovej píle so spaľovacím motorom,
- bezpečnostnej brzdy reťaze,
- tlmičov vibrujúcich častí,
- zachytávača roztrhnutej reťaze,
- poistky plynu a tlmiča výfuku na motorovej píle so spaľovacím motorom,
- pohyblivého prívodu a ovládacích prvkov na motorovej píle s elektrickým motorom.

Motorovú pílu možno štartovať len v súlade s návodom na používanie.

Chod motora motorovej píly sa zastaví pri prekonávaní prekážok, pri prenášaní motorovej píly na vzdialenosť väčšiu ako 20 metrov alebo vždy, ak podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vyžadujú zastavenie chodu motora už pri menšej vzdialenosti.

Motorovú pílu možno prepravovať len s nasadeným ochranným puzdrom zakrývajúcim rezaciu časť alebo s demontovanou rezacou časťou.

Pri práci s motorovou pílou nemožno

- pracovať z rebríka,
- vystupovať na hromadu dreva alebo kmeň,
- pridržiavať v ohrozenom priestore rukami alebo nohami prerezávané drevo,
- pozdĺžne rozrezávať drevo,
- rezať vo výške väčšej, ako je výška prs osoby vykonávajúcej lesnú prácu, ktorá obsluhuje motorovú pílu (ďalej len „pílič“),
- manipulovať s napruženým kmeňom, ak pílič stojí v smere napruženia,
- vstupovať pred hromadu dreva, ak nie je zabezpečená proti pohybu alebo ak sa rozvaľuje.

Motorovú pílu nemožno používať, ak

- je nefunkčná niektorá jej časť,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- je poškodená alebo opotrebovaná rezacia časť motorovej píly alebo záberového kolieska nad hodnotu určenú výrobcom,
- je poškodené alebo opotrebované elektrické zariadenie motorovej píly s elektrickým motorom vrátane prívodu.

Kontrola technického stavu motorovej píly

- kontrola technického stavu motorovej píly sa vykonáva v rozsahu a v lehotách stanovených výrobcom,
- kontrola technického stavu elektrického zariadenia motorovej píly s elektrickým motorom sa vykonáva v lehotách podľa príslušnej slovenskej technickej normy.

Podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri ťažbe dreva

- ťažbu dreva možno vykonávať len v prítomnosti alebo v blízkosti ďalšej osoby vykonávajúcej lesnú prácu, ktorá je schopná poskytnúť prvú pomoc alebo zabezpečiť prvú pomoc vrátane prívolať záchrannej zdravotnej služby,
- pri spilovaní stromu je ohrozeným priestorom kruhová plocha s polomerom najmenej dvojnásobnej priemernej výšky stromov v poraste. V ohrozenom priestore sa nesmú zdržiavať iné osoby vykonávajúce lesné práce okrem píliča a jeho pomocníka; to neplatí pri výchove a vzdelávaní píliča.

Pred spilovaním stromu je potrebné:

- posúdiť jeho zdravotný stav, stav koruny, naklonenie, poveternostné podmienky a blízke okolie spilovaného stromu,
- určiť smer jeho pádu, upraviť bezpečná ústupová cesta odstránením konárov, kríkov, prípadne snehu na vzdialenosť najmenej 4 m šikmo dozadu od určeného smeru pádu stromu najmenej pod uhlom 45° vzhľadom na predĺženú os smeru pádu spilovaného stromu,

- upraviť pätu spilovaného stromu, odvetviť spodnú časť stromu od výšky prís píliča smerom dolu nabiehajúcou časťou reťaze motorovej píly a podľa potreby odrezáť koreňové nábehy.
- smerový zárez sa robí do hĺbky 1/5 až 1/3 hrúbky kmeňa. Výška smerového zárezu sa rovná približne jeho hĺbke. Na veľmi strmých svahoch sa môže použiť spodný zárez, ktorý je zrkadlovým obrazom parametrov smerového zárezu vrátane vedenia hlavného rezu. Pri strome s hrúbkou do 15 cm vo výške 1,3 m možno smerový zárez nahradiť jedným alebo viacerými vodorovnými rezmi.
- hlavný rez sa vedie vodorovne v hornej polovici smerového zárezu vzhľadom na jeho spodnú rovinu.
- na dosiahnutie pádu stromu do určeného smeru sa ponechá nedorez so šírkou 1 cm až 4 cm. Pri smerovaní pádu stromu môže mať nedorez trojuholníkovitý alebo lichobežníkovitý tvar.
- po spílení stromu, hneď ako strom začne padať, ustúpi pílič a jeho pomocník do bezpečnej vzdialenosti po pripravenej ústupovej ceste, ak strom začne padať do iného smeru ako určeného, ustúpi pílič a jeho pomocník do bezpečnej vzdialenosti po inej vhodnej ceste ako pripravenej.

Pretláčať kmeň stromu do určeného smeru pádu možno podľa potreby:

- drevorubačskou kombinovanou lopatkou pri strome s hrúbkou do 35 cm na pni,
- ťažnými klinmi do rezu, najmä pri strome s hrúbkou nad 35 cm na pni,
- pretlačnou tyčou,
- sťahovákom zaveseného stromu alebo
- ťažným lanom technického zariadenia na sústreďovanie dreva (ďalej len „sústreďovacie zariadenie“).

Strom nemožno spilovať

- v okruhu dvoch dĺžok od zaveseného alebo podrezaného stromu,

- za silného vetra,
- keď nie je možné bezpečne dodržať určený smer pádu stromu,
- ak viditeľnosť klesne pod dvojnásobnú priemernú výšku stromov v poraste,
- pri teplote vzduchu – 20° C a nižšej,
- proti svahu, ak na svahu je nebezpečenstvo samovoľného pohybu dreva a kmeňov,
- v prípadoch, ak nie je možné zaistiť bezpečnosť osôb, zvierat alebo majetku.

Spracovanie vývratov, zlomov a polomov

- pred odpílením vývratu sa koreňový koláč zabezpečí proti nežiaducemu pohybu podoprením alebo pomocou viazacieho prostriedku sústredovacieho zariadenia. Ak tento spôsob nemožno použiť, kmeň sa odpíli v bezpečnej vzdialenosti od koreňového koláča, najmenej vo vzdialenosti rovnajúcej sa priemeru koreňového koláča.
- vývrat sa môže odrezávať po častiach od tenšieho konca stromu, ak nemožno použiť iný spôsob. V prípade napruženia sa použije spínač kmeňa alebo kmeň sa upevní pomocou viazacieho prostriedku sústredovacieho zariadenia. Časti kmeňa sa odrezávajú tak, aby žiadna osoba vykonávajúca lesnú prácu sa nenachádzala v smere jeho pruženia a možného pohybu alebo pohybu koreňového koláča.
- pri spracúvaní stromov s vychýleným ťažiskom, stromov zrastených, naštiepených, zaťažených, pri ktorých sa predpokladá napruženie, sa použije spínač kmeňa, približovacie lano alebo iné bezpečné zabezpečenie proti neočakávanému pohybu kmeňa.

Uvoľňovanie zaveseného stromu a podpíleného stromu

- sťahovaním viazacím prostriedkom sústredovacieho zariadenia alebo konského poťahu,
- sťahovákcom zaveseného stromu,
- otáčaním zaveseného stromu okolo jeho pozdĺžnej osi obraciakom,

- odsúvaním prízemku zaveseného stromu štipákom, sapinou, drevorubačskou kombinovanou lopatkou alebo iným bezpečným spôsobom,
- odrezávaním zaveseného stromu s hrúbkou do 15 cm vrátane vo výške 1,3 m po častiach (špalkovaním).

Zavesený strom nemožno uvoľňovať

- podrezávaním stromu, o ktorý sa zavesený strom opiera,
- odrezávaním zaveseného stromu s hrúbkou nad 15 cm vo výške 1,3 m po častiach (špalkovaním),
- spílením iného stromu na zavesený strom,
- premiestňovaním stromu s hrúbkou nad 15 cm vo výške 1,3 m na ramene,
- použitím čelného rampovača, štítu a rampovacej vzpery traktora,
- zaťažovaním zaveseného stromu váhou píliča alebo inej osoby vykonávajúcej lesnú prácu.

Ťažba dreva v osobitných prípadoch

- spilovať strom naklonený nad vodou možno len z brehu,
- vyvrátený strom, ktorého koruna leží vo vode, sa spiluje najmä za pomoci sústreďovacieho zariadenia alebo iného technického zariadenia, ktorým sa strom vytiahne na breh, na ktorom sa ďalej spracuje,
- vo výnimočných prípadoch sa vyvrátený strom, ktorého koruna leží vo vode, môže ťažiť z lode, a to po zaistení pňa alebo koreňového koláča a kmeňa ťaženého stromu proti nežiaducemu pohybu,
- pri ťažbe vyvráteného stromu z lode sú osoby vykonávajúce lesnú prácu zaistené lanom upevneným o loď a vybavené záchrannými plávacími vestami,
- bezpečne spilovať stromy v porastoch s výskytom nahnitých stromov, ktoré nie je možné klinovať, nadrozmerné stromy, stromy v blízkosti elektrických rozvodov,

železničnej trate a komunikácie a pri ťažbe polomov a vývratov možno prednostne za pomoci sústreďovacích zariadení,

- pri ťažbe dreva v blízkosti turistických chodníkov, pozemných komunikácií, železničných tratí a verejných priestranstiev, na ktoré nie je vylúčený prístup cudzích osôb, sa priestor prednostne ohradí alebo sa označí výstražnými značkami so zákazom vstupu do ohrozeného priestoru. Pozemné komunikácie sa označia dopravnými značkami a pri cestách I. triedy sa počas ťažby bezpečnosť osôb zaisť aj hliadkou oblečenou vo výstražnom odevu alebo veste.
- ťažba dreva v osobitných prípadoch sa vykonáva pod stálym odborným dozorom.

Odvetvovanie a odkôrňovanie stromov a skracovanie dreva

- odvetvovať a odkôrňovať jeden strom môže len jedna osoba vykonávajúca lesnú prácu. Ak na jednom pracovisku pri odvetvovaní a odkôrňovaní stromov pracuje viac osôb vykonávajúcich lesné práce, vzdialenosť medzi nimi je najmenej 5 m,
- na svahu, na ktorom hrozí nebezpečenstvo samovoľného pohybu kmeňa, sa odvetvuje, odkôrňuje a skracuje z hornej strany kmeňa. Na svahu možno pracovať vedľa seba po vrstevnici vo vzdialenosti najmenej 5 m. V ohrozenom priestore, v ktorom je možný samovoľný pohyb kmeňov, sa nemôžu zdržiavať žiadne osoby vykonávajúce lesné práce,
- napružené kmene sa skracujú narezaním najskôr na strane tlaku a dorezaním na strane ťahu. Pri skracovaní napružených kmeňov pílič zaujme polohu vždy mimo smeru pruženia.

Záver:

Vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z. je v súlade so smernicami EÚ a MOP. Vyhláška podrobne stanovuje bezpečnú prácu v lesnom hospodárstve, napriek tomu, že aplikačná prax je v mnohých prípadoch odlišná ako sú ustanovenia pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvedené v predmetnej vyhláške. Vzhľadom na skutočnosť, že európska legislatíva priamo

neupravuje BOZP v lesnom hospodárstve, odporúčame iniciovať vypracovanie smernice, v ktorej budú ustanovené minimálne požiadavky na zaistenie BOZP, konkrétne v lesnom hospodárstve.

3. NÁVRHOVÁ ČASŤ

Autori analytického výstupu zistili vzájomnou komparáciou isté zistenia a skutočnosti, ktoré sú predmetom návrhovej časti a diskusie. Predpisy SR v oblasti BOZP sú plne v súlade s legislatívou EÚ a Dohovormi MOP, ktorými je SR viazaná. Niektoré slovenské predpisy idú nad rámec Dohovorov MOP a Smerníc EÚ. Sú omnoho prísnejšie a presnejšie v deklarovaní minimálnych a bezpečnostných podmienok a faktorov pracovného prostredia a ochrany zdravia pri práci a limitov pri manipulácii, či vybavení pracovísk. Na základe zistených skutočností autori odporúčajú niektoré úpravy a zlepšenia v oblasti pracovných podmienok, pracovného prostredia, faktorov pracovného prostredia i celkovej aktualizácie nariadení vlády a vyhlášok.

Treba podotknúť, že európska Rámcová smernica týkajúca sa BOZP a z nej vychádzajúce smernice, prevzaté takmer bez výnimiek do legislatívy všetkých členských štátov EÚ, Slovensko nevyvímajúc, sú v platnosti už bežmála 30 rokov. Aj keď sú platné a hlavné zásady ostali nezmenené, vyžadovali by úpravy. V posledných rokoch došlo vzhľadom na dosiahnutý technický pokrok k zásadným zmenám v pracovných podmienkach pracovísk a ich vybavenia, čo už iba sčasti zodpovedá podmienkam, za ktorých bola európska legislatíva prijatá. Týka sa to napr. smernice na používanie pracovných prostriedkov, práce so zobrazovacími jednotkami, ručnej manipulácie s bremenami, ale aj ďalších.

Odporúčania SLICu

Odporúčania vychádzajúce zo záverov hodnotenia hodnotenie slovenského systému BOZP zo strany hodnotiacej skupiny SLIC v roku 2017, adresované dvom hlavným inšpekčným orgánom na Slovensku (NIP a ÚVZ SR), ktorými sa treba zaoberať kvôli ďalšiemu rozvoju a lepšiemu zosúladieniu s BOZP princípmi SLIC sú nasledovné:

Znížiť administratívnu záťaž pre zamestnávateľov

Akým spôsobom?

- Zjednotenie a zjednodušenie legislatívy
- Zjednodušenie formálnych postupov inšpektorov práce pri výkonoch inšpekcie práce na pracoviskách zamestnávateľov, čím by sa dosiahla zároveň vyššia produktivita výkonov inšpekcie práce.
- Zlepšiť efektívnosť a účinnosť zapojenia zamestnancov do problematiky BOZP

Efektívne zdieľať informácie

Pravidelné stretnutia zástupcov inšpekčných orgánov, zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov s cieľom výmeny informácií z výsledkov inšpekcií, prijímanie spoločných opatrení, spoločné preventívne a propagačné aktivity a iné.

Odporúčania pre európsku legislatívu v oblasti BOZP

Ako už bolo spomenuté, mnohé Smernice EÚ, ktoré boli prijaté pred 30 rokmi sú v niektorých ustanoveniach zastaralé – napríklad v smernici 90/270/EEC sa spomínajú ešte písacie stroje s malým displejom, nereflektuje obrovský pokrok techniky zariadení s obrazovkami, IT techniku, nové technológie a novo vyvinuté zariadenia. Nie je úlohou Slovenskej republiky riešiť tento „európsky problém“, ale Slovensko má priestor takéto zmeny a revízie iniciovať na úrovni EÚ. Následne by sa premietli nové právne úpravy do národnej legislatívy.

Odporúčania pre celkovú aktualizáciu predpisov v oblasti BOZP a Zákonníka práce

Obrovský pokrok vo vede a technike, výrazné spoločenské a sociálne zmeny za posledné tri desaťročia sa len málo premietajú do nových právnych noriem, do spoločných legislatívnych usmernení a do prijatia ochranných opatrení voči novým rizikám.

Z technickej a technologickej oblasti možno spomenúť napríklad:

- riziká vyplývajúce z nanotechnológií,

- riziká práce s robotmi, inteligentných zariadení a umelej inteligencie,
- riziká IT techniky, vrátane informačných systémov.

V sociálnej a spoločenskej oblasti chýba legislatívne pokrytie napríklad:

- zásady pre riadenie stresu pri práci,
- psychosociálne riziká,
- nové formy zamestnávania, práca z domu, práca online, a pod.

Je potrebné zo strany sociálnych partnerov iniciovať prijatie legislatívnych zásad a pravidiel pre uvedenú oblasť (a tiež ďalšie oblasti).

Dočasné pridelovanie

Zvýšenú pozornosť venovať atypickému falošnému poskytovaniu pracovných výkonov v rámci obchodných zmlúv alebo zmlúv o poskytovaní služieb pri výkone závislej práce. Je potrebné jednoznačné identifikovanie dočasného pridelovania.

Zákonník práce nebol predmetom skúmania v rámci AV15, vzhľadom na všestrannú snahu o zlepšovanie podmienok zamestnávania a vytváranie bezpečného pracovného prostredia v rámci analýzy je však potrebné upriamiť pozornosť aj na § 58 tohto základného pracovnoprávneho predpisu v Slovenskej republike.

Zamestnávateľmi sú v priemyselných odvetviach bežne zabezpečované niektoré pracovné činnosti dodávateľmi, ktorí poskytujú svojich zamestnancov na výkon práce v rôznych profesiách (napr. žeriavnici, viazači bremien, manipulanti, zvárači a iné), ktorí pravidelne a dlhodobo pracujú na pracoviskách s kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa a vykonávajú rovnakú prácu. Jedná sa pri tom o prácu, keď sú plnené úlohy pridelované zástupcom užívateľského zamestnávateľa, ktorý tiež riadi, organizuje a kontroluje túto prácu. Pridelení zamestnanci pracujú za týchto podmienok napr. celý rok, niekedy aj niekoľko rokov (lacná pracovná sila) a to na základe obchodnej zmluvy. Nemajú garantovanú mzdu ako kmeňoví zamestnanci, pracovný čas a iné pre kmeňových zamestnancov dohodnuté

pracovné podmienky vrátane zaistovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Užívateľský zamestnávateľ ich nepovažuje za dočasne pridelených zamestnancov v zmysle § 58 Zákonníka práce, ale ich výkony považuje za plnenie záväzkov dodávateľa podľa zmluvy uzatvorenej v rámci Obchodného zákonníka.

Aj poskytovanie služieb jednou právnickou osobou pre inú právnickú osobu sa považuje za dočasné pridelenie, ak sú zároveň splnené tri podmienky uvedené v § 58/2 Zákonníka práce:

- odberateľ riadi a organizuje prácu týchto zamestnancov,
- zamestnanci dodávateľa pracujú prevažne v priestoroch odberateľa a jeho pracovnými prostriedkami,
- ide o pracovný výkon, ktorý má odberateľ ako predmet činnosti zapísaný v obchodnom registri.

Po novele Zákonníka práce v r. 2015, ktorá tieto ustanovenia zaviedla, veľa právnických osôb pristúpilo k tomu, že v obchodnom registri vypustilo z predmetu činnosti rôzne druhy prác a tým ustanovenie o dočasnom prideľovaní jednoducho obišli. Tento postup sa bežne v praxi aplikuje a výsledkom je to, že rovnakú prácu, na rovnakom pracovisku vykonávajú zamestnanci dvoch zamestnávateľov za diametrálne odlišných podmienok (osobitne mzdových) dohodnutých v pracovných zmluvách.

Návrh riešenia: v Zákonníku práce, § 58, odsek 2, vypustiť bod c).

Odporúčania ku konkrétnym obsahom nariadení vlády SR:

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

Vekové kategórie uvádzané v tabuľkách končia rozpätím 50 – 60 rokov u oboch pohlaví. V návrhu na zmenu legislatívy by bolo vhodné túto vekovú škálu prehodnotiť, a to aj s ohľadom na posun hranice veku odchodu po dôchodku a dlhšie zotrvávanie ľudí vo veku nad 60 rokov v práci.

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

Doplniť text týkajúci sa požiadaviek týkajúcich sa oblasti akými sú :

- Nové formy zamestnávania
- Práca z domu – tzv. home office

Nové charakteristiky pracovísk by sa mali vziať do úvahy aj v definícii pracoviska, citovanej v legislatíve týkajúcej sa minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku.

Nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z. z. , ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom

Na úpravu právnych predpisov doplniť do právnych predpisov aj kategóriu mladí zamestnanec, s konkrétnou špecifikáciou veku, napríklad do 24 rokov.

Zo štatistík vyplýva, že v prípade 18 až 24-ročných existuje väčšia pravdepodobnosť úrazu v práci ako u starších dospelých osôb, rovnako môžu byť, mladí zamestnanci, vystavení škodlivým faktorom práce a pracovného prostredia, ktoré majú za následok vznik chorôb z povolania v neskoršom veku. Mladí ľudia, ako „nováčikovia“ na pracovisku, nemusia mať dostatok skúseností, a často nie sú fyzicky ani psychicky zrelí, rovnako nemusia brať dostatočne vážne riziká, ktorým čelia. Taktiež môžu byť, mladí zamestnanci, vystavení zlým pracovným podmienkam, ktoré majú za následok vznik chorôb z povolania, či už v mladom veku alebo neskôr. Je povinnosťou zamestnávateľov zabezpečiť BOZP zamestnancov, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať práve mladým zamestnancom. Mladým zamestnancom by mala byť pridelená vhodná práca a poskytnutá primeraná odborná príprava a dohľad, vychádzajúci z posúdenia faktorov práce a pracovného prostredia priamo pre túto skupinu zamestnancov.

Pre zamestnávateľov - vypracovať zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom nie len deklaratívne, ale po podrobnom posúdení všetkých faktorov práce a pracovného prostredia, pracovísk a prác, ktoré sa u zamestnávateľa vykonávajú, prípadne pripadá do úvahy, že by sa mohli vykonávať (havarijne stavy, mimoriadne situácie).

Pre zástupcov zamestnancov

- pravidelne preverovať súlad zoznamu prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ktoré vypracúva zamestnávateľ, so skutočnými prácami a pracoviskami zamestnávateľa,
- Upozorňovať zamestnávateľa na potrebu posudzovať faktory práce a pracovného prostredia nie len vo vzťahu k mladistvým zamestnancom, ale aj pre mladých zamestnancov.

A pre zamestnancov neustále venovať pozornosť svojmu pracovisku a vykonávanej práci a bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi všetky skutočnosti, ktoré by mohli ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri vykonávanej pracovnej činnosti.

Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z .z , ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy.

Na úpravu právnych predpisov doplniť povinnosti preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci pre uvedenú skupinu zamestnankýň pri ďalších faktoroch práce a pracovného prostredia, ktoré vyplývajú z nových trendov v oblasti zamestnávania (vynútené tempo práce, stres na pracovisku, kombinácia viacerých faktorov práce a pracovného prostredia).

Pre zamestnávateľov - vypracovať zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho

mesiacu po pôrode a pre dojčiace ženy nie len deklaratívne, a ako kópiu zoznamu uvedeného v Nariadení vlády, ale po podrobnom posúdení všetkých faktorov práce a pracovného prostredia, pracovísk a prác, ktoré sa u zamestnávateľa vykonávajú, prípadne pripadá do úvahy, že by sa mohli vykonávať (havarijne stavy, mimoriadne situácie).

Pre zástupcov zamestnancov

- pravidelne preverovať súlad zoznamu prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, ktoré vypracúva zamestnávateľ, so skutočnými prácami a pracoviskami zamestnávateľa.

Pre zamestnancov je nesmierne dôležité venovať pozornosť svojmu pracovisku a vykonávanej práci a bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi všetky skutočnosti, ktoré by mohli ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri vykonávanej pracovnej činnosti.

Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko

V prípade novelizácie NV 396/2006, v prílohe č. 3, časť A., bod 15.4, znenie druhej vety upraviť nasledovne:

Stále ubytovacie priestory musia byť zariadené lôžkami, skriňami, stolmi a **stoličkami s operadlami** v závislosti od počtu zamestnancov a ich usporiadanie musí závisieť od prítomnosti zamestnancov oboch pohlaví.

Odporúčania systémové resp. prístupového charakteru

Lepšie spropagovanie a sprístupnenie praktickej príručky k aplikácii NV 396/2006

Nezáväzná príručka osvedčených postupov na účely vysvetlenia a vykonávania smernice č. 92/57/EHS o „staveniskách“.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pozn.: v elektronickej verzii je voľne dostupná na oficiálnych stránkach EÚ aj v slovenskom jazyku.

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

Odporúčania technického charakteru:

V prípade novelizácie NV č. 392/2006, sa odporúča v prílohe č. 3 – Zoznam preberaných právnych aktov európskych spoločenstiev, doplniť text:

Kodifikované znenie Smernice Rady 89/655/EHS je uvedené v Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES.

Smernica Rady 89/655/EHS bola zrušená a všetky odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES.

Nariadenie vlády SR č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci

Odporúčania v aj súvislosti s pandémiou spôsobenou koronavírusom a ochorením COVID 19 ako biologickým faktorom

Pre zamestnávateľov

- v súvislosti so súčasnou situáciou posudzovať reálne nebezpečenstvo a ohrozenie zamestnancov biologickým faktorom spôsobujúcim ochorenie Covid 19 aj u profesií, ktoré štandardne nie sú vystavované spomínaným faktorom práce a pracovného prostredia – biologické faktory (predavačky, zamestnanci pošty, kuriéri, vodiči hromadných prostriedkov, učitelia) a v opodstatnených prípadoch zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia vydať opatrenia za účelom zníženia zdravotného rizika na najnižšiu možnú mieru.

Pre zástupcov zamestnancov

- trvať na posudzovaní zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia - biologický faktor (Covid19) a aktívne na ňom participovať, najmä pri špecifikácii zamestnancov, ktorí môžu byť potenciálne ohrození.

Pre zamestnancov

- dodržiavať všetky protiepidemické pravidlá a odporúčania, venovať zvýšenú pozornosť svojmu zdravotnému stavu ako aj zdravotnému stavu kolegov na pracovisku v tesnej blízkosti.

Vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení a Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci

Odporúčanie:

Vzhľadom na vysokú úrazovosť v lesnom hospodárstve a poľnohospodárstve je potrebné vytvorenie špecializovaných tímov inšpektorov práce na jednotlivých inšpektorátoch práce, ktoré budú frekventovanejšie vykonávať dohľad nad dodržiavaním bezpečnostných predpisov v týchto odvetviach hospodárstva. Zvýši sa tak prevencia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov týchto pre investorov nie veľmi populárnych odvetví hospodárstva. Týmto návrhom samozrejme nemôže byť dotknutá povinnosť zamestnancov vyvarovať sa nebezpečnému konaniu. Nakoľko odborové organizácie v týchto odvetviach majú pomerne nízku podporu zo strany zamestnancov, či už je to spôsobené nevedomosťou o možnosti organizovať sa a byť zastúpení odborovými organizáciami ako najlepším možným spôsobom pôsobenia zástupcu zamestnancov u zamestnávateľa, alebo neochoty zamestnancov združovať sa vplyvom silnejúceho sa individualizmu. Tieto fakty odborovým organizáciám

dávajú veľmi slabý mandát pre zvyšovanie kvality pracovného prostredia u konkrétnych zamestnávateľov. Odporúčanie vychádza aj z toho, že ak u väčšiny zamestnávateľov nepôsobia odborové organizácie, a zamestnanci nie sú ochotní poukazovať na obchádzanie bezpečnostných predpisov, je potrebné, aby zo strany dozorných orgánov bola vykonávaná intenzívnejšia kontrola dodržiavania bezpečnostných predpisov.

ZÁVER

Vychádzajúc zo zadania projektu „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ vypracovala skupina expertov dokument, ktorého myšlienkovou bázou boli zásady a spoločné princípy spracované Medzinárodnou organizáciou práce (MOP), Výborom vrchných predstaviteľov inšpekcie práce (SLIC), princípy vychádzajúce z legislatívy BOZP v Slovenskej republike, ako aj zásady uplatňované v ostatných členských štátoch EÚ.

Dokument podrobne analyzuje vybrané legislatívne predpisy a reflektuje na intenzívnu potrebu správneho uplatňovania legislatívy, posilňovanie postavenia odborov a ich preventívnu úlohu v zlepšovaní úrovne BOZP na pracoviskách. Odbory vo vyspelých členských štátoch Európskej únie plne rešpektované vykonávajú svoju úlohu systematicky, v transparentnom rámci, s jasnou víziou a poslaním, jasným plánom a úlohami zameranými na kľúčové problémy v tejto oblasti.

Analýza poukazuje, že v snahe zlepšovať dosiahnutú úroveň BOZP je nutné aj naďalej dôsledne využívať vybudovaný tripartitný systém, a to už v prvej fáze, teda pri návrhoch na zmeny a príprave novej legislatívy. Je potrebné významnou mierou posilniť vyváženosť medzi sociálnymi partnermi, aby všetky zúčastnené strany boli pri akýchkoľvek rokovaniach vyvážené a v rozhodovacom procese rovnocenné. Odbory, ako to analyzuje aj predložený dokument, sú pripravené pružne reagovať na novovzniknuté podmienky na trhu práce, nové formy zamestnávania, situáciu spojenú s celosvetovou pandémiou. Je tu otvorený európsky trh, migrujúci pracovníci, s čím súvisia ďalšie výzvy, dotýkajúce sa aj oblasti BOZP. Je teda v záujme odborov, ktorých úloha je jasne formulovaná v legislatíve a tiež v predloženom materiáli, dbať nad tým, aby boli zaručené rovnaké podmienky v oblasti BOZP pre všetkých zamestnancov, bez rozdielu národnosti a druhu pracovného vzťahu so zamestnávateľom.

V dokumente je viackrát zmienka o potrebe kvalitného hodnotenia rizík na pracoviskách, pričom nesmú byť opomenuté novo vznikajúce riziká, ako sú napr. psychosociálne riziká, stres, mobbing - násilie na pracovisku, zneužívanie pracovnej sily, nové riziká vyplývajúce z nanotechnológií a pod.

Pri vypracovaní analýzy sa kolektív autorov snažil poukázať na potrebu revidovania niektorých z analyzovaných predpisov, pričom tieto návrhy vysvetlil zmenami, ktoré nastali od doby, kedy boli predpisy uvedené do platnosti.

Patričnú pozornosť navrhuje kolektív autorov venovať aj naďalej kontrolnej činnosti v zamestnávateľských subjektoch, a to ako zo strany inšpektorov práce a odborových inšpektorov BOZP, tak aj z úrovne samotných zamestnávateľov. Treba naďalej posilňovať preventívny prvok a propagovať dôležitosť prevencie pri tvorbe bezpečných pracovných podmienok.

Spoluprácu v oblasti BOZP úspešne posilňujú existujúce dohody medzi KOZ a orgánmi štátneho odborného dozoru na úseku BOZP, zdravotníctva, a to ako pri príprave legislatívy, tak aj v preventívnom pôsobení a kontrolnej činnosti. Informácie zhrnuté v analýze dokumentu boli spracované na základe štúdia slovenskej a EÚ legislatívy BOZP, oboznámením sa s viacerými publikáciami a zdrojmi renomovaných autorov a inštitúcií zaoberajúcich sa problematikou bezpečnosti práce a samotnej odbornej praxe autorov. Môžu byť preto dobrým podkladom pre trvalé zvyšovanie kvality prijímaných právnych úprav v oblasti BOZP.

Prínosom dokumentu je, že dáva objektívne podklady za SR v oblasti vybranej legislatívy BOZP, ktoré porovnáva s legislatívou týkajúcou sa tých istých oblastí na úrovni EÚ.

Analýza viackrát zdôrazňuje skutočnosť, že BOZP je oblasť podliehajúca neustálemu vývoju, reagujúca veľmi citlivo na zmeny hospodárske, technické alebo súvisiace s demografiou. Preto si vyžaduje pozornosť všetkých zainteresovaných strán na báze tripartity, avšak nevynímajúc ani zamestnávateľov a zamestnancov. Ide o postupné zlepšovanie pracovných podmienok zaručujúcich vysokú úroveň bezpečnosti osôb aj zariadení s cieľom minimalizácie akéhokoľvek

ohrozenia či vzniku pracovného úrazu alebo choroby súvisiacej s prácou. Odporúčania a návrhy zapracovaní v dokumente, napomôžu tieto ciele dosiahnuť.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ADAMČEK, D. 2006. Nový zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. In Personálny a mzdový poradca podnikateľa, PMPP 6, 2006. Dostupné na internete:
<https://www.epi.sk/odborny-clanok/Zakon-o-bezpecnosti-a-ochrane-zdravia-pri-praci.htm>

BARANCOVÁ, H. 1993. Pracovné právo krajín európskeho spoločenstva. Právnická fakulta, Bratislava, 1993. ISBN: 80-7160-050-4

ČAMBÁLIKOVÁ, M. a kol. 2012. Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ. Projekt ESF-v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Centrum sociálneho dialógu, Bratislava, 2012. Dostupné na internete:
https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Analyza_soc_dialg_odbory.pdf

DEMČÁK, M. 2003. OHSAS 18001 alebo MOP? In Bezpečná práca. 2003, č. 3, s. 3 – 6.

DOLOBÁČ, M a kol. 2012. Vybrané otázky sociálneho práva EÚ. Vysokoškolská učebnica Právnickej fakulty UPJŠ Košice. 2012. ISBN 978- 80-7079-977-8. Dostupné na internete:
https://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_31.pdf

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Európske smernice o BOZP. Dostupné na internete :
<https://osha.europa.eu/sk/safety-and-health-legislation/european-directives>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Rámcová smernica BOZP. Dostupné na internete:
<https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Pracoviská, zariadenia, značky, osobné ochranné prostriedky. Dostupné na internete:
<https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/workplaces-equipment-signs-personal-protective-equipment>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Vystavenie fyzickým nebezpečenstvám. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/exposure-to-physical-hazards/>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Ustanovenia o pracovnej záťaži, ergonomických a psychosociálnych rizikách. Dostupné na internete:
<https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/provisions-on-workload-ergonomical-and-psychosocial-risks/>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Ustanovenia týkajúce sa konkrétnych odvetví a ustanovenia týkajúce sa pracovníkov. Dostupné na internete:

<https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/>

EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BOZP. Vystavenie biologickým látkam. Dostupné na internete:

<https://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/exposure-to-biological-agents/>

EURÓPSKA KOMISIA. 2008. Nezáväzná príručka osvedčených postupov na vykonávanie smernice 2001/45/ES (Práca vo výškach). Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2008, 86 s. ISBN 978-92-79-06526-2 Dostupné na internete: http://www.bozpo.sk/public/poradna/nip/praca_vo_vyskach.pdf

EURÓPSKA KOMISIA. 2013. Nezáväzná príručka pre vykonávanie smernice o elektromagnetických poliach. Dostupné na internete:

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/nezavazna-prirucka-vykonavanie-smernice-2013_35_eu-elektromagnetickych-poliach.pdf

EURÓPSKA KOMISIA. Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu Hospodárskemu a Sociálnemu výboru a výboru regiónov o Strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=SK>

EURÓPSKA KOMISIA. 2015. Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov v poľnohospodárstve, chove zvierat, záhradníctve a lesnom hospodárstve. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, s. 11. Dostupné na internete:

<https://osha.europa.eu/sk/publications/protecting-health-and-safety-workers-agriculture-livestock-farming-horticulture-and>

EURÓPSKA KOMISIA. 2017. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives (REFIT evaluation) Accompanying the document COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy Dostupné na internete: [2_EN_autre_document_travail_service_part1_v3.pdf.en.pdf](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3e4cf37-d80a-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-sl), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3e4cf37-d80a-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-sl>

EURLEX. 1990. Smernica Rady z 29. mája 1990 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods.1 smernice 89/391/EHS). Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj/slk>

EURLEX. 1989. Smernica Rady 89/391/EHS – opatrenia na zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov pri práci. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11113>>

EURLEX. 2016. Charta základných práv Európskej únie (2016/C 202/02) Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=LT>

EURLEX. 1992. Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0058>

EURLEX. 1999. Smernica 1999/92/ES európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1999 o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov potenciálne ohrozených výbušným prostredím. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0092>>

EURLEX. 2009. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/104/ES zo 16. septembra 2009 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných prostriedkov pracovníkmi pri práci. Dostupné na internete : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0104>

EURLEX. 2002. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/44/ES. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2002L0044:20081211:SK:PDF>

EURLEX. 2003. Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/10/ES. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:02003L0010-20070627&from=LT> >

FARÁRIK, P. 2019. Tvorba a vydávanie vnútorných predpisov zamestnávateľa (1. časť). In Bezpečná práca. 2019, roč. 50, č. 3/2019, s. 30-32. ISSN 0322-8347

FLINTROP, J. at all. 2017. Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2017. 84s. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/en/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work-and-ageing-eu-agencies/view>

GECELOVSKÁ, D., GAŽIOVÁ, M. 2007. Zásady BOZP pri práci so zobrazovacími jednotkami (bezpečne s počítačmi), NIP, Košice, 2007 , ISBN: 978-80-969859-0-6. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Prirucka5.pdf>

GREGOROVÁ, Z.: Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu, Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1998. 146 s.

GUBRICA, G. 2016 . Pravidlá dobrej praxe BOZP v lesníctve. NIP. Košice. 2016. s. 1 – 2. Dostupné na internete: : < <https://ebts.besoft.sk/odborne-informacie/pravidla-dobrej-praxe>>

GUBRICA, G. 2016 Pravidlá dobrej praxe BOZP v poľnohospodárstve. NIP. Košice. 2016. s. 1 – 2. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2015/01/BOZP-v-po%C4%BEnohospod%C3%A1rstve.pdf>

HATINA, T. a kol. 2006. Terminologický slovník bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2006. Dostupné na internete: <http://www.bozpo.sk/public/poradna/bozp/slovník.pdf>

HATINA, T. a kol. 2007. Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2007. 571s. ISBN 978-80-7138-124-2

HATINA, T. 1995. Bezpečnosť a ochrana Zdravia pri práci. Eurounion s.r.o, Bratislava, 1995. ISBN 80-85568-27-6 5.

HATINA, T. a kol. 2010. Príprava koncepcie prevencie poškodení zdravia pri práci v Slovenskej republike. Správa z riešenia výskumnej úlohy č. 2330. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2010. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Hatina/Hatina_spol.pdf

ILO.2019. Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organisation. International Labour Office, Geneva, 2019 c. 133 p. ISBN 978-92-2- 132186-6 (Web pdf)

ILO. 2000. Deklarácia MOP o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi).

MPSVR SR v spolupráci s Medzinárodnou organizáciou práce,2000. ISBN 80 – 968341 – 8 – 5. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716631.pdf

ILO.2019. History of the ILO. 2019a. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> > 5

ILO. 2019. ILO v Európe a Strednej Ázii. 2019b. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/europe/about-us/lang--en/index.htm> 6.

ILO. 2019. Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organisation. International Labour Office. Geneva, 2019c. 133 p. ISBN 978-92-2- 132186-6

ILO. 2009. International Labour Organization: Rules of the Game. A Brief Introduction to International Labour Standards, Geneva: International Labour Office, 2009. 106 s., ISBN 978 92 2 122182 1.

ILO. 2008. International Labour Organization: ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Geneva: International Labour Office, 2008. 22 s., ISBN 978-92-2-121617-9.

JANČUROVÁ, L. 2014. Bezpečnosť pri práci na pracoviskách v EU in Zborník z medzinárodnej konferencie INCOBOZ-Bezpečné pracovisko, Bojnice, 2014 máj, BOZPO, Prievidza, 2014. Dostupné na internete: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/imports/prilohy/12408.pdf>

JANČUROVÁ, L. 2007. Bezpečná práca pri ručnej manipulácii s bremenami a pri opakovaných činnostiach, ktoré môžu spôsobiť poškodenie podporno-pohybovej sústavy. NIP, Košice, 2007. ISBN: 978-80-968834-9-3. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Prirucka4.pdf>

JANČUROVÁ, L. 2013. Pravidlá dobrej praxe. Zamestnávajúce mladistvých. NIP, Košice, 2013. 28s. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Prirucka3.pdf>

KORDOŠOVÁ, M. – NOVOTNÝ, M. – ČERVIENKOVÁ, R. 2014. Strategické dokumenty politiky BOZP v Slovenskej republike a Európskej únii. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014, 16s., ISBN: 978-80-7138-140-2. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/strategicke_dokumenty_bozp_v_sr_a_v_eu.pdf

KORDOŠOVÁ, M., FRIES –TERSCH, E. 2016. Bezpečnejšia a zdravšia práca v každom veku. Prehľad podľa krajín: Slovensko. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2016. 30s. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/sk/publications/safer-and-healthier-work-any-age-country-inventory-slovakia/view>

KORDOŠOVÁ, M. 2015. Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives, COUNTRY SUMMARY REPORT FOR THE SLOVAK REPUBLIC, VC/2013/0049. Milieu Ltd. (Belgium), K_Country%20Summary%20Report_FINAL_June%202015%20(5).pdf

KOREC, Š. a kol. 1999. Rukoväť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Nová práca, Bratislava., 1999. 367 s. ISBN 80-88929-05-9.

KOZ SR. Dostupné na internete: http://www.sozzass.sk/userfiles/05_BOZP/2018/BOZP_KOZ.pdf

MAJER, I. 2008. Praktická príručka pre bezpečnostných technikov. Verlag Dashofer, Bratislava 2008, ISSN: 1336-7668 7.

MAJER, I. 2002. Pravidla dobrej praxe BOZP – Príručka na zavedenie jednoduchého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v malých podnikoch SR. NIP, Bratislava 2002, ISBN 80-968751-8-3

MATULOVÁ, S. 2007. Návrhy na zvýšenie kvality BOZP v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch. Záverečná správa z riešenia VÚ č. 2315. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2007. 108 s.

MIKULA, J. 2019. Základné povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP (1.). In Bezpečnosť práce v praxi. ISSN 1338-2691, 2019, č. 4/2019, s. 2-4.

MOCHŇACKÁ, J. a kol. 2020. Legálna práca. Legálne zamestnávanie. NIP. Košice.2020. Dostupné na internete: https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/03/NIP_legalna-praca.pdf

MOP. Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce) Chronologický prehľad s vysvetlivkami Chronological Review of the International Labour Organization Conventions and Recommendations with Explanatory Notes (1919 - 2011). Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-chronologicky-prehľad.pdf>

MOP. Zoznam dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná, ktoré ratifikovala a vypovedala . Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/zoznam-dohovorov-mop-ktorymi-je-sr-viazana.pdf>

MORICOVÁ, Š., PAGÁČOVÁ, I. 2019. Medzinárodná organizácia práce a jej 100. výročie. In Verejné zdravotníctvo. [online]. 2019, roč. 15, č. 2, s. 61 – 106. ISSN 1337-1789. Dostupné na internete: <http://casopis.fvszu.sk/wp-content/uploads/201902-moricovapagacova.pdf>

MPSVaR: Medzinárodná organizácia práce. 2019. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/ciele-cinnosti-mop.html>

MZV SR. 2008. Konsolidované znenie Zmluvy o EÚ a zmluvy o fungovaní EÚ v znení lisabonskej zmluvy. MZV SR. 2008. AVI TOBA PRESS, s.r.o. Vydanie 1. ISBN 978-80-88726-24-1. Dostupné na internete: https://www.mzv.sk/documents/10182/11845/Zmluva_o_EU.pdf/89897b04-a8a5-4aa2-91e3-4d773e80606d

MZV SR. 2003. Oznámenie MZV SR č. 385/2003 Z.z. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/385/20030920>

MZV SR. 2010. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 174/2010 Z.z. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2010/174/20100430>

NIP. 2015. Program Bezpečný podnik. In: Národný inšpektorát práce. 2015. 19s. Dostupné na internete: http://www.nip.sk/?id_fa=541&ins=nip

NIP. 2015. Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike do roku 2020 a program jej realizácie na rok y 2013 až 2015 s Výhľadom do roku 2020. In: Národný

inšpektorát práce. 2015. 13s. Dostupné na internete:
http://www.safework.gov.sk/?id_fa=182&ins=ba

NIP. 2018. Bezpečné používanie strojov. NIP.2018. ISBN 978-80-88900-99-3. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2018/01/NIP-BOZP-stroje-nahl.pdf>

NIP. 2019. Pracovné úrazy v kocke. NIP. Košice. 2019. Dostupné na internete:
https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2019/05/Pracovn%C3%A9-%C3%BArazy-v-kocke_bro%C5%BE%C3%BAra-NIP.pdf

NIP. 2019. BOZP na stavenisku 1. Pravidlá dobrej praxe. NIP . Košice. 2019. ISBN 978-80-973430-0-2. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2019/10/BOZP-na-stavenisku-1.pdf>

NIP. 2020. BOZP u živnostníka. NIP. Košice. 2020. Dostupné na internete:
<https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/BOZP-u-%C5%BEivnostn%C3%ADka.pdf>

NIP. 2020. Bezpečnosť technických zariadení. Povinnosti výrobcu a dodávateľa. NIP a TUV.2020. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/06/Bezpe%C4%8Dnos%C5%A5-technick%C3%BDch-zariaden%C3%AD.pdf>

OLŠOVSKÁ, A.-TOMAN, J.- ŠVEC, M. et.all.2014. Kolektívne pracovné právo. Friedrich Ebert Stiftung, e. V., zastúpenie v SR, Martin. - 1. vyd. 373 s. - ISBN 978-80-89149-37-7. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13514.pdf>

PACEKOVÁ, T. 2017. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci : Komentár. 2., aktualizované vydanie. Wolters Kluwer, s.r.o., Bratislava, 2017. 287 s. ISBN 978-80-8168-609-2.

PERICHTOVÁ, B. a kol. 2009. Bezpečná. a. zdravie. podporujúca. práca. vo. svetle. vytvárania. podmienok. pre. dôstojnú. prácu. Správa z výskumnej úlohy VÚ.č..2325. IVPR, Bratislava, 2009. Dostupné na internete:
<https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Perichtova/Perichtova.pdf>

RUSKO, M., 2006. Bezpečnostné a environmentálne manažérstvo. Bratislava: VeV et Strix, Edícia EV-7, Prvé slovenské vydanie, ISBN 80-969257-9-2, 389 s.

RUSKO, M. – BALOG, K. – TUREKOVÁ, I., 2006. Vybrané kapitoly z environmentálneho a bezpečnostného manažérstva. - Bratislava: VeV et Strix, Edícia EV-4, Prvé slovenské vydanie, ISBN 80-969257-5-X, 160 s.

RUSKO, M. – BALOG, K. – TUREKOVÁ, I., 2006. Vybrané kapitoly z environmentálneho a bezpečnostného manažérstva. - Bratislava: VeV et Strix, Edícia EV-4, Prvé slovenské vydanie, ISBN 80-969257-5-X, 160 s.

SEKEREŠOVÁ, D. 2009. Systémy manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. SÚTN. Dostupné na internete: <http://www.unms.sk/?systemy-manazerstva-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci>

SCHNEIDER, E. et al. 2013. New risks and trends in the safety and health of women at work [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2013. 382s. ISBN: 978-92-9240-153-5. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work>

ŠVEC, M. a kol. 2019. Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 2196s. ISBN 9788057101055

TUREKOVÁ, I., VASILOVÁ, J. 2007. BOZP v malých a stredných podnikoch. In Zborník zo VII. konferencie so zahraničnou účasťou konanej 5. - 6. 1. 2007 v Jaslovských Bohuniciach. Manažérstvo životného prostredia 2007 Žilina: Strix et VeV. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89281-18-3. Dostupné na internete: http://www.sszp.eu/wp-content/uploads/b_53-Turekova-Vasilova.pdf

ÚVZ SR. Zoznam smerníc Európskeho Spoločenstva, ktoré boli prebrané do právnych predpisov Slovenskej republiky súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Dostupné na internete: https://www.uvzsr.sk/docs/info/ppl/Legisl_PPL_prebrane_ES.pdf

VAVRO, B. 2011. Zoznam dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná, ktoré ratifikovala a vypovedala, ako aj čas a časové úseky na vypovedanie predmetných dohovorov, MPSVR SR, Bratislava 2007. Štvrté doplnené a prepracované vydanie.

VOJTKO, J. 2015. Vysielanie zamestnancov a zásada rovnakého zaobchádzania. In Zborník príspevkov z medzinárodnej on-line konferencie usporiadanej v dňoch 15.10.2015 - 15.11.2015 Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave. Dostupné na internete : http://iuridica.truni.sk/sites/default/files/dokumenty/katedry/ppapsz/ozvkeh_p_zbornik_online.pdf

WEBER, C., HENKE, N. 2016. Employment trends and their impact on women's OSH . Dostupné na internete: https://oshwiki.eu/wiki/Employment_trends_and_their_impact_on_women%E2%80%99s_OSH

WEBSTER, J. 2017. Young workers . Health & Safety Laboratory, UK. 2017. Dostupné na internete : https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers

YEOMANS, L. 2017. Psychosocial risks and vulnerable groups . Health & Safety Laboratory, UK. 2017. Dostupné na internete : https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_vulnerable_groups

PRÍLOHY

Príloha 1

Vybrané právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné v SR

- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce 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. 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. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 280/2006 Z. z. o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku niektorých vodičov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 67/2010 Z. z. o podmienkach uvedenia chemických látok a chemických zmesí na trh a o zmene a doplnení niektorých zákonov (chemický zákon) v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám a 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 predpisov

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č.391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č.45/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti ochrany zdravia pri poľnohospodárskej práci
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č.46/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri

lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení

- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky 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
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky 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 v znení neskorších predpisov
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností v znení neskorších predpisov
- Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 9/2009 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v oblasti faktorov pracovného prostredia

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 253/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou azbestu pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 209/2016 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci
- Vyhláška MZ SR č. 541/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci
- Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci
- Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci
- Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov

Legislatíva súvisiaca s trhovým dohľadom

- Zákon č. 56/2018 Z. z. o posudzovaní zhody výrobku, sprístupňovaní určeného výrobku na trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- Zákon č. 254/2011 Z. z. o prepravovateľných tlakových zariadeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie EP a R č. 2016/425 o osobných ochranných prostriedkoch a o zrušení smernice Rady 89/686/EHS (ruší NV SR č. 35/2008 Z. z. s účinnosťou od 21. 04. 2018)
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 149/2016 Z. z., o zariadeniach a ochranných systémoch určených na použitie v prostredí s nebezpečenstvom výbuchu
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 148/2016 Z. z., o sprístupňovaní elektrického zariadenia určeného na používanie v rámci určitých limitov napätia na trhu
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 234/2015 Z. z. o sprístupňovaní jednoduchých tlakových nádob na trh
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 236/2015 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách na účinnosť teplovodných kotlov spaľujúcich kvapalné palivá alebo plynné palivá a o postupoch posudzovania zhody
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 393/1999 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách na spotrebiče plyných palív v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 349/2010 Z. z. ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách a postupoch posudzovania zhody na prostriedky ľudskej zábavy, zariadenia detských ihrísk a športovo-rekreačné zariadenia
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 127/2016 Z. z. o elektromagnetickej kompatibilite
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 222/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách a postupoch posudzovania zhody emisí hluku zariadení používaných vo vonkajšom priestore

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 436/2008 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách a postupoch posudzovania zhody na strojové zariadenia v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 235/2015 Z. z. o uvádzaní výťahov na trh a sprístupňovaní bezpečnostných častí do výťahov na trhu
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 1/2016 Z. z. o sprístupňovaní tlakových zariadení na trhu

Príloha 2 Vybrané právne predpisy EÚ v oblasti BOZP

Zoznam platných smerníc EU pre oblasť BOZP (stav – jún 2020):

- 89/391/EEC – rámcová smernica
- 89/654/EEC – požiadavky na pracovisko
- 89/656/EEC – osobné ochranné pracovné prostriedky
- 90/270/EEC – zobrazovacie jednotky
- 92/58/EEC – bezpečnostné a zdravotné značenie pri práci
- 1999/92/EC – riziká výbušného prostredia
- 2009/104/EC – pracovné prostriedky
- 2019/1832 – osobné ochranné pracovné prostriedky (technické upresnenie)
- 98/24/EC – ohrozenia súvisiace s chemickými faktormi pri práci
- 91/322/EEC – smerné prípustné hodnoty
- 2000/39/EC – prvý zoznam smerných prípustných hodnôt expozície na pracovisku
- 2006/15/EC - druhý zoznam smerných prípustných hodnôt expozície na pracovisku
- 2009/161/EU – tretí zoznam smerných prípustných hodnôt expozície na pracovisku
- 2017/164/EU – štvrtý zoznam smerných prípustných hodnôt expozície na pracovisku
- 2019/1831 – piaty zoznam smerných prípustných hodnôt expozície na pracovisku
- 2004/37/EC – vystavenie karcinogénom a mutagénom pri práci
- 2017/2398 – prvý dodatok smernice o karcinogénoch a mutagénoch
- 2019/130 – druhý dodatok smernice o karcinogénoch a mutagénoch
- 2019/983 – tretí dodatok smernice o karcinogénoch a mutagénoch
- 2009/148/EC – vystavenie azbestu pri práci
- 2000/54/EC – vystavenie biologickým faktorom pri práci
- 2010/32/EU – prevencia pred reznými poraneniami v zdravotníctve
- 2019/1833 – vystavenie biologickým faktorom pri práci (technické upresnenie)
- 2002/44/EC – riziká vyplývajúce z vibrácií

- 2003/10/EC – riziká vyplývajúce z hluku
- 2006/25/EC – riziká vyplývajúce z umelého optického žiarenia
- 2013/35/EU – riziká vyplývajúce z elektromagnetických polí
- 90/269/EEC – ručná manipulácia s bremenami (poranenie chrbtice)
- 91/383/EEC – pracovný pomer na dobu určitú alebo dočasný pracovný pomer
- 92/85/EEC – tehotné a dojčiace zamestnankyne
- 94/33/EEC – mladiství zamestnanci
- 92/57/EEC – dočasné alebo premiestňované staveniská
- 92/29/EEC – lekárska starostlivosť na palubách plavidiel
- 93/103/EC – práca na palube rybárskych plavidiel
- 92/104/EEC – ťažobný priemysel
- 92/91/EEC – ťažobný vrtný priemysel
- 2019/1834 – lekárska starostlivosť na palubách plavidiel (technické upresnenie)

Príloha 3

Dohovory Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je viazaná Slovenská republika

1. Dohovor MOP č. 1/1919 o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch
2. Dohovor MOP č. 11/1921 o právach poľnohospodárskych pracovníkov združovať sa a zlučovať sa
3. Dohovor MOP č. 12/1921 o odškodňovaní pracovníkov v poľnohospodárstve
4. Dohovor MOP č. 13/1921 o používaní bieleho olova pri natieračských prácach
5. Dohovor MOP č. 14/1921 o zavedení týždenného odpočinku po práci v priemyselných podnikoch
6. Dohovor MOP č. 17/1925 o odškodňovaní pracovníkov pri úrazoch
7. Dohovor MOP č. 18/1925 o odškodňovaní pracovníkov pri chorobách z povolania
8. Dohovor MOP č. 19/1925 o rovnakom zaobchádzaní s domácimi i zahraničnými pracovníkmi pri odškodňovaní pracovníkov pri úrazoch
9. Dohovor MOP č. 21/1926 o zjednodušení inšpekcie vystaňovalcov na palube lode
10. Dohovor MOP č. 26/1928 o vytváraní mechanizmu určovania minimálnej mzdy
11. Dohovor MOP č. 27/1929 o označovaní hmotnosti ťažkých zásielok prepravovaných na lodiach
12. Dohovor MOP č. 29/1930 o nútenej alebo povinnej práci
13. Dohovor MOP č. 37/1933 o povinnom invalidnom poistení osôb zamestnaných v priemyselných a obchodných podnikoch, v slobodných povolaniach a pracovníkov pracujúcich na objednávku (zmluvní dodávateľia prác) a domáceho služobníctva
14. Dohovor MOP č. 38/1933 o povinnom invalidnom poistení osôb zamestnaných v poľnohospodárskych podnikoch
15. Dohovor MOP č. 39/1933 o povinnom poistení vdov a sirôt po osobách zamestnaných v priemyselných a obchodných podnikoch, v slobodných povolaniach a po

pracovníkoch pracujúcich na objednávku (zmluvní dodávateľa prác) a po domácom služobníctve

16. Dohovor MOP č. 40/1933 o povinnom poistení vdov a sirôt po osobách zamestnaných v poľnohospodárskych podnikoch
17. Dohovor MOP č. 42/1934 o odškodňovaní pracovníkov pri chorobách z povolania (revidovaný v roku 1934)
18. Dohovor MOP č. 43/1934 o úprave pracovného času v sklárňach na automatickú výrobu tabuľového skla
19. Dohovor MOP č. 49/1935 o skrátení pracovného času v sklárňach na výrobu fliaš
20. Dohovor MOP č. 52/1936 o každoročnej platenej dovolenke
21. Dohovor MOP č. 77/1946 o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v priemysle
22. Dohovor MOP č. 78/1946 o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v mimo priemyselných povolaniach
23. Dohovor MOP č. 80/1946 o čiastočnej revízii dohovorov prijatých Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce na jej prvých dvadsiatich ôsmich zasadnutiach na účely vydania ustanovenia týkajúceho sa budúceho vykonávania niektorých funkcií správy archívu listín zverených uvedenými dohovormi generálnemu tajomníkovi Spoločnosti národov a o zavedení niektorých ďalších následných zmien po zániku Spoločnosti národov v tomto ohľade a o zmene Ústavy Medzinárodnej organizácie práce
24. Dohovor MOP č. 81/1947 o inšpekcii práce v priemysle a v obchode
25. Dohovor MOP č. 87/1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa
26. Dohovor MOP č. 88/1948 o organizácii služieb zamestnanosti
27. Dohovor MOP č. 90/1948 o nočnej práci mladých osôb zamestnaných v priemysle (revidovaný v roku 1948)
28. Dohovor MOP č. 95/1949 o ochrane miezd
29. Dohovor MOP č. 98/1949 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať

30. Dohovor MOP č. 99/1951 o mechanizme určovania minimálnej mzdy v poľnohospodárstve
31. Dohovor MOP č. 100/1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty
32. Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnych normách v sociálnom zabezpečení
33. Dohovor MOP č. 105/1957 o zrušení nútenej práce
34. Dohovor MOP č. 111/1958 o diskriminácii, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie
35. Dohovor MOP č. 115/1960 o ochrane pracovníkov pred ionizujúcim žiarením
36. Dohovor MOP č. 116/1961 o čiastočnej revízii dohovorov prijatých Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce na jej prvých tridsiatich dvoch zasadnutiach na účely štandardizácie ustanovení, pokiaľ ide o prípravu správ Správnou radou Medzinárodného úradu práce o pôsobení dohovorov
37. Dohovor MOP č. 120/1964 o hygiene v obchode a v úradoch
38. Dohovor MOP č. 122/1964 o politike zamestnanosti
39. Dohovor MOP č. 124/1965 o lekárskom vyšetrení mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie pod zemou v baniach
40. Dohovor MOP č. 128/1967 o invalidných dávkach, o dávkach v starobnom veku a o dávkach pozostalým
41. Dohovor MOP č. 129/1969 o inšpekcii práce v poľnohospodárstve
42. Dohovor MOP č. 130/1969 o lekárskej starostlivosti a dávkach v chorobe
43. Dohovor MOP č. 135/1971 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú
44. Dohovor MOP č. 136/1971 o ochrane pred nebezpečenstvami otravy vznikajúcej z benzénu
45. Dohovor MOP č. 138/1973 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania
46. Dohovor MOP č. 139/1974 o predchádzaní a kontrole nebezpečenstiev pri práci spôsobených karcinogénnymi látkami a činiteľmi
47. Dohovor MOP č. 140/1974 o platenom študijnom voľne

48. Dohovor MOP č. 142/1975 o poradenstve pri voľbe povolania a o odbornej príprave v rozvoji ľudských zdrojov
49. Dohovor MOP č. 144/1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem
50. Dohovor MOP č. 148/1977 o ochrane pracovníkov pred nebezpečenstvami pri práci v pracovnom prostredí v dôsledku znečistenia vzduchu, v dôsledku hluku a vibrácií
51. Dohovor MOP č. 151/1978 o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe
52. Dohovor MOP č. 154/1981 o podpore kolektívneho vyjednávania
53. Dohovor MOP č. 155/1981 o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí
54. Dohovor MOP č. 156/1981 o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu
55. Dohovor MOP č. 158/1982 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa
56. Dohovor MOP č. 159/1983 o pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní (invalidných osôb)
57. Dohovor MOP č. 160/1985 o štatistikách práce
58. Dohovor MOP č. 161/1985 o zdravotných službách pri práci
59. Dohovor MOP č. 163/1987 o starostlivosti o námorníkov na mori a v prístave
60. Dohovor MOP č. 164/1987 o ochrane zdravia a o lekárskej starostlivosti o námorníkov
61. Dohovor MOP č. 167/1988 o bezpečnosti a zdraví v stavebníctve
62. Dohovor MOP č. 171/1990 o nočnej práci
63. Dohovor MOP č. 172/1992 o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa
64. Dohovor MOP č. 176/1995 o bezpečnosti a zdraví v baniach
65. Dohovor MOP č. 181/1997 o súkromných agentúrach zamestnania
66. Dohovor MOP č. 182/1999 o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce

67. Dohovor MOP č. 183/2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952
68. Dohovor MOP č. 184/2001 o bezpečnosti a zdraví v poľnohospodárstve
69. Dohovor MOP č. 187/2006 o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci

Príloha 4

Zoznam inštitúcií a dozorných orgánov vo vzťahu k BOZP v SR

Národný inšpektorát práce: <https://www.ip.gov.sk/kontakt/>

Inšpektorát práce Bratislava

Inšpektorát práce Banská Bystrica

Inšpektorát práce Žilina

Inšpektorát práce Nitra

Inšpektorát práce Trnava

Inšpektorát práce Trenčín

Inšpektorát práce Košice

Inšpektorát práce Prešov

Úrad verejného zdravotníctva: <https://www.uvzs.sk/>

Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálny úrad verejného zdravotníctva Bratislava hlavné mesto so sídlom v Bratislave

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trnave

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dunajskej Strede

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Galante

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trenčíne.

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Považskej Bystrici

Regionálny úrad verejného zdravotníctva Prievidza so sídlom v Bojniciach

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Topoľčianoch

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nových Zámkoch

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Leviciach

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Žiline

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Čadci
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dolnom Kubíne
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Martine
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Liptovskom Mikuláši
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Banskej Bystrici
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Lučenci
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Veľkom Krtíši
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Rimavskej Sobote
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Zvolene
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Žiari nad Hronom
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Poprade
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Prešove
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Bardejove
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Vranove nad Topľou
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Svidníku
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Humennom
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Starej Ľubovni
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Košiciach
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Michalovciach
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Rožňave
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Spišskej Novej Vsi
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove
Hlavný banský úrad: <https://www.hbu.sk/sk/Hlavny-bansky-urad.alej>
MPSVR SR : <https://www.employment.gov.sk/sk/>
MZ SR : <https://www.health.gov.sk/Titulka>
MH SR: <https://www.economy.gov.sk/>
Inštitút pre výskum práce a rodiny: www.ivpr.gov.sk
MV SR: <http://www.minv.sk/>

Štatistický úrad SR: <https://www.statistics.sk/>

Odborové orgány

KOZ SR : <https://www.kozsr.sk/>

OZ KOVO : www.ozkovo.sk

Integrovaný odborový zväz : www.ioz.sk

Odborový zväz pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku : <https://ozpp.webnode.sk/>

Odborový zväz DREVO, LESY, VODA : <http://www.ozdlv.sk/>

Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu : <https://ozpocr.sk/>

Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu v SR :
<http://www.ozpbgn.sk/>

Odborové združenie železničiarov : <http://ozz.sk/>

Energeticko – chemický odborový zväz : <https://www.echoz.sk/>

Združenie odborárov energetiky Slovenska

Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva : <http://www.ozppap.sk/>

Odborový zväz potravinárov Slovenskej republiky : <http://www.ozpotravinarovsr.sk/>

SOZ pracovníkov polygrafie

Plynárenský odborový zväz : <http://www.pozsk.sk/>

SOZ pôšt a telekomunikácií : <https://www.sozpt.sk/>

Odborový zväz pôšt a logistiky :

Odborový zväz pracovníkov vodnej dopravy

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku:
<https://www.ozpsav.sk/sk/Odborovy-zvaz.alej>

Slovenský odborový zväz zamestnancov obrany

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry : <https://www.sloves.sk/>

Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb : <http://www.sozzass.sk/>

OZ hasičov: <http://www.ozh.sk/>

OZ justície v SR

OZ zboru väzenskej a justičnej stráže

OZ polície v SR

OZ pracovníkov SAV

Príloha 5

TABUĽKA ZHODY právneho predpisu s právom Európskej únie							
Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci (deviata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992) v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Ú. v. EÚ L 65, 5.3.2014)		Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci (ďalej len „387/2006 Z. z.“) Návrh nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci (ďalej len „návrh NV“)					
Č: 1 O: 2	2. Táto smernica sa nevzťahuje na označenia o uvádzaní nebezpečných látok a zmesí, výrobkov a/alebo zariadení na trh, pokiaľ sa na ne v iných ustanoveniach Únie konkrétne neodkazuje.	N	návrh NV	§ 1 O: 4 P: a	Toto nariadenie vlády sa nevzťahuje na a) označenie o uvádzaní nebezpečných látok a zmesí,¹⁾ výrobkov a zariadení na trh, ak osobitný predpis neustanovuje inak,	Ú	
Č: 11 O: 2	2. Keď členské štáty prijímú tieto opatrenia, budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú sprevádzané takýmito odkazmi pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Metódy takéhoto	N	návrh NV	§ 4 Príloha č. 10	Týmto nariadením vlády sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 10.	Ú	

	odkazu členské štáty.	stanovia			<p>ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Smernica Rady 92/58/EHS z 24. júna 1992 o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných označení pri práci (9. samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ 05/zv. 2). 2. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014, ktorou sa menia smernice Rady 92/58/EHS, 92/85/EHS, 94/33/ES, 98/24/ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a
--	--------------------------	----------	--	--	--

					zmesí. (Ú. v. EÚ L 65, 5.3.2014).		
PRÍLOHA I Bod 12	12. Plochy, miestnosti alebo uzavreté priestory používané na skladovanie značných množstiev nebezpečných látok alebo zmesí musia byť označené vhodnou výstražnou značkou podľa oddielu 3.2 prílohy II, alebo vyznačené tak, ako sa uvádza v oddiele 1 prílohy III, ak označenie jednotlivých obalov alebo nádob nie je vhodné na tento účel. Ak sa v oddiele 3.2 prílohy II nenachádza rovnocenná výstražná značka, ktorá by varovala pred nebezpečnými chemickými látkami alebo zmesami, musí sa použiť príslušný výstražný piktogram, ako sa uvádza v prílohe V k nariadeniu Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008.	N	návrh NV návrh NV	Príloha č.1 Bod 12	12. Plochy, miestnosti alebo uzavreté priestory používané na skladovanie nebezpečných látok alebo zmesí sa označujú vhodnou výstražnou značkou podľa prílohy č. 2 bodu 3.2 alebo sa označujú podľa prílohy č. 3 bodu 1, ak jednotlivé obaly alebo nádoby nie sú dostatočne označené. Ak sa v prílohe č. 2 bode 3.2 nenachádza vhodná výstražná značka, ktorá by upozorňovala na nebezpečné látky alebo zmesi, použije sa príslušný výstražný piktogram podľa osobitného predpisu.²⁾	Ú	
PRÍLOHA II Bod 3.2	Výstražné značky Škodlivý alebo dráždivý materiál	N	návrh NV	Príloha č. 2 Bod 3.2	Výstražné značky Používajú sa tieto značky: Nebezpečenstvo škodlivej alebo dráždivej látky	Ú	
PRÍLOHA II Bod 3.2	Všeobecné nebezpečenstvo ^{***)}	N	návrh NV	Príloha č. 2	Iné nebezpečenstvo ^{*)} Vysvetlivka k * znie:	Ú	

	<p>krátkodobo, ani na nádoby, ktorých obsah sa často mení, za predpokladu, že sú prijaté iné vhodné opatrenia, najmä prostredníctvom informácií a/alebo školení, ktoré zabezpečia tú istú úroveň ochrany.</p> <p>Označenia, ktoré sa uvádzajú v prvom odseku, môžu byť:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nahradené výstražnými značkami stanovenými v prílohe II s použitím rovnakých piktogramov alebo symbolov. Ak sa v oddiele 3.2 prílohy II nenachádza rovnocenná výstražná značka, musí sa použiť príslušný výstražný piktogram, ako sa stanovuje v prílohe V k nariadeniu (ES) č. 1272/2008, - doplnené ďalšími informáciami, ako je napríklad názov a/alebo vzorec nebezpečnej látky alebo zmesi, a podrobnosťami o nebezpečenstve, - v súvislosti s prepravou nádob na pracovisku doplnené alebo nahradené 			<p>Uvedené označenia môžu byť</p> <p>a) nahradené výstražnými značkami podľa prílohy č. 2, ak sa použijú rovnaké piktogramy alebo symboly; ak sa v prílohe č. 2 bode 3.2 nenachádza vhodná výstražná značka, použije sa príslušný výstražný piktogram podľa osobitného predpisu,²⁾</p> <p>b) doplnené ďalšími informáciami, napríklad názvom, vzorcom alebo zložením nebezpečnej látky alebo zmesi a podrobnosťami o nebezpečenstve,</p> <p>c) pri doprave nádob na pracovisku a v priestoroch zamestnávateľa doplnené alebo nahradené značkami, ktoré sa používajú pri preprave nebezpečných látok alebo zmesí.</p>	
--	--	--	--	--	--

	značkami uplatniteľnými v celej Únii pre prepravu nebezpečných látok alebo zmesí.							
PRÍLOHA III Bod 5	<p>Plochy, miestnosti alebo uzavreté priestory používané na skladovanie značných množstiev nebezpečných látok alebo zmesí musia byť označené vhodnou výstražnou značkou podľa oddielu 3.2 prílohy II alebo označené tak, ako to ustanovuje oddiel 1 prílohy III, pokiaľ označenie jednotlivých balení alebo nádob nezodpovedá tomuto účelu s ohľadom na prílohu II, bod 1.5 vo vzťahu k rozmerom.</p> <p>Sklady rôznych typov nebezpečných látok alebo zmesí môžu byť vyznačené výstražnou značkou pre označenie všeobecného nebezpečenstva.</p> <p>Značky alebo označenia uvedené vyššie musia byť umiestnené podľa možnosti v blízkosti skladovacej plochy alebo na dverách do skladovacích priestorov.</p>	N	návrh NV 387/2006 Z. z.	Príloha č. 3 Bod 5 V: 1, 2 Príloha č. 3 Bod 5 V: 3	5. Plochy, miestnosti alebo uzavreté priestory používané na skladovanie nebezpečných látok alebo zmesí sa označujú vhodnou výstražnou značkou podľa prílohy č. 2 bodu 3.2 alebo príslušným výstražným piktogramom podľa bodu 1, ak obaly alebo nádoby nie sú dostatočne označené na tento účel so zreteľom na prílohu č. 2 bod 1.5 a na ich rozmery.	Sklady nebezpečných látok alebo zmesí môžu byť označené výstražnou značkou pre iné nebezpečenstvo.	Toto označenie musí byť umiestnené v blízkosti skladovacej plochy alebo pri vstupe do skladovacích priestorov.	Ú